

Chofer	\$188.36
Encargado	\$215.21
ARBOLADO	-----
Peón de poda	\$117.50
Chipeador	\$124.67

Maquinista de poda	\$124.67
Podador	\$163.48
Ayudante de encargado	\$163.48
Chofer	\$188.36
Chofer de camión grúa	\$226.00
Encargado	\$215.21
ADMINISTRATIVOS	Mensual
Cadete	\$22.014,00
Auxiliar	\$33.396,00

En caso de salarios mensuales, para trabajadores laudados por hora se considerará el jornal \times horario \times multiplicado \times por 200.-----

Cuando se trate de trabajos de poda masiva se abonará exclusivamente el valor destajo no aplicándose el valor por hora. En cambio, cuando se traten trabajos de poda puntual se abonará valor hora más valor destajo.

VALOR DE LOS ARBOLES (DESTAJO)

Poda correctiva de eucaliptos	\$1.113,00
Poda correctiva de tipas y plátanos	\$305,00
Poda correctiva de árboles comunes	\$231,00
Rebaje de eucaliptos	\$1.651,00
Rebaje de tipas y plátanos	\$1.035,00
Rebaje de árboles comunes	\$561,00

TERCERO: Ajuste de sobrelaudos al 1ero de julio de 2018. Aquellos salarios superiores a los mínimos por categoría en hasta un 10% tendrán un incremento de 4.21% producto de la acumulación de los literales a) y b) referidos en la cláusula segunda. -----

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

ÁREAS VERDES	Por hora
Peón de jardinería	\$121.91
Maquinista	\$126.80
Tractorista	\$169.61
Ayudante de encargado	\$169.61
Chofer	\$195.42
Encargado	\$223.28
ARBOLADO	-----
Peón de poda	\$121.91
Chipeador	\$129.35
Maquinista de poda	\$129.35
Podador	\$169.61
Ayudante de encargado	\$169.61
Chofer	\$195.42
Chofer de camión grúa	\$234.48
Encargado	\$223.28
ADMINISTRATIVOS	Mensual
Cadete	\$22.840,00
Auxiliar	\$36.648,00

En caso de salarios mensuales, para trabajadores laudados por hora se considerará el jornal horario multiplicado por 200.-----

Quando se trate de trabajos de poda masiva se abonará exclusivamente el valor destajo no aplicándose el valor por hora. En cambio, cuando se traten trabajos de poda puntual se abonará valor hora más valor destajo. Este último criterio es de aplicación desde el 1ero de enero de 2017.-----

VALOR DE LOS ARBOLES (DESTAJO)

Poda correctiva eucaliptos	\$1.155,00
Poda correctiva tipas y platanos	\$316,00
Poda correctiva árboles comunes	\$240,00
Rebaje de eucaliptos	\$1.713,00
Rebaje de tipas y plátanos	\$1.074,00
Rebaje de árboles comunes	\$582,00

SEXTO: Salvaguarda. Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula siguiente, transcurridos doce meses de la vigencia del presente acuerdo, si la inflación verificada en

el período superara el 8.5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios, en cuyo ámbito las partes sociales podrán acordar un correctivo por inflación (en más), por la diferencia existente entre la verificada efectivamente y los incrementos salariales nominales aplicados (1/7/18 - 30/6/19 a excepción del correctivo del convenio anterior), el que será acompañado por el Poder Ejecutivo. De aplicarse la presente salvaguarda no será de aplicación el correctivo previsto transcurridos 18 meses de vigencia del presente.-----

SÉPTIMO: Ajuste al 1º de julio de 2019 salarios mínimos y sobrelaudos. Los salarios mínimos y los superiores a los mínimos por categoría en hasta un 10% tendrán un incremento de 3.75%. Aquellos salarios superiores a los mínimos por categoría en más de un 10% tendrán un incremento nominal de 3%.-----

OCTAVO: Correctivo por inflación. Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula siguiente, transcurridos 18 meses de la vigencia del presente acuerdo, se aplicará, un ajuste salarial (en más), por la diferencia entre la inflación acumulada (1/7/2018-31/12/2019 a excepción del correctivo del convenio anterior) y los ajustes salariales otorgados en igual período, sin considerar el correctivo por inflación. El presente correctivo no será de aplicación, si hubiere correspondido la aplicación de la salvaguarda prevista para los doce meses de vigencia del presente o si los aumentos salariales hayan superado a la inflación. -----

NOVENO: Ajuste al 1º de enero de 2020 salarios mínimos y sobrelaudos. Los salarios mínimos y los superiores a los mínimos por categoría en hasta un 10% tendrán un incremento de 3.75%. Aquellos salarios superiores a los mínimos por categoría en más de un 10% tendrán un incremento nominal de 3%.-----

DÉCIMO: Correctivo final. Si durante la vigencia del presente acuerdo, no hubieren sido aplicadas la cláusula de salvaguarda (luego de los 12 meses de vigencia), ni el correctivo por inflación (luego de los 18 meses de vigencia) o si bien no hubiere operado el gatillo, a la finalización del mismo, se realizará un correctivo (en más), si corresponde, por la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales otorgados durante la vigencia del mismo. -----

Si correspondiere la aplicación de la cláusula de salvaguarda, la del correctivo, o bien hubiere operado el gatillo, el correctivo final (en más) a realizar, será el del período que reste desde la aplicación de cualquiera de ellas y la finalización de la vigencia del acuerdo, tomando en consideración la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales aplicados en el período de referencia.-----

DÉCIMO PRIMERO: Gatillo. Si la inflación medida en años móviles, (últimos doce meses) superara el 12% al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a large signature at the bottom left and several smaller ones above it.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right corner of the page.

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 los 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 SEGUNDO: Disposiciones generales para todas las categorías. Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. En caso de continuar con la tarea de esa categoría mejor remunerada por más de 50 jornadas completas corridas o alternadas en un lapso de seis meses el trabajador adquirirá dicha categoría.-----

DÉCIMO TERCERO: Capacitación La capacitación y/o orientación de los trabajadores de áreas verdes que sean ascendidos a las distintas categorías, estará a cargo de las empresas. En el caso de los podadores y maquinistas de poda, el tiempo de evaluación dependerá de los encargados de sus respectivas cuadrillas, quienes decidirán si están aptos para desempeñar dichas funciones. En todos los casos se respetaran a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad y solo se empleará personal ajeno a las empresas, si en las mismas no existen quienes estén aptos para desempeñar las funciones requeridas.-----

DÉCIMO CUARTO: Prima por presentismo Se ratifica la prima por presentismo del 13% siempre calculada sobre el salario de la categoría de cada trabajador. Se perderá el derecho a la percepción de este beneficio cuando el trabajador falte a prestar funciones en la empresa salvo que su ausencia se deba a paros generales dispuestos por la Central de Trabajadores (PIT CNT), por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria (FUECYS), o paros del transporte, licencias reglamentarias o especiales, enfermedad debidamente certificada hasta un día en el mes, o causales que hubiesen sido acordadas con la empresa. El presentismo deberá considerarse para el cálculo de los jornales de licencia y salario vacacional, computándose como una retribución variable a todos los efectos.-----

Los trabajadores que cuenten en sus empresas con este beneficio, en mejores condiciones, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.-----

DÉCIMO QUINTO: Botiquín y primeros auxilios Las empresas deberán contar con un botiquín por cada cuadrilla y/o tractorista que trabaje en forma independiente, el cual deberá contener los implementos elementales de primeros auxilios, según lo dispuesto por el Dto. 406/88. Las empresas serán responsables del traslado del trabajador en caso

BB

X

HA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

de accidente y/o lesiones, debiendo recibir la atención correspondiente, buscando la empresa el medio adecuado que sea más beneficioso para el operario, a los afectos de que reciba la atención en tiempo y forma sin que se afecte ni agrave su salud.-----

DÉCIMO SEXTO: Días de lluvia En los días en que el trabajador jornalero no salga a trabajar por razones de inclemencia del tiempo y quede a disposición de la empresa en un lugar adecuado, recibirá como remuneración el equivalente a 2 horas de trabajo si es del sector poda o 4 horas si es del sector áreas verdes, sin que la ausencia afecte el incentivo por presentismo. En caso de que iniciada la jornada laboral y en iguales condiciones, la misma se interrumpa con posterioridad a cumplirse la media jornada el trabajador percibirá el jornal entero. En caso de interrumpirse antes de la mitad de la jornada le corresponderá percibir medio jornal. . Este último criterio que se incorpora a partir de este acuerdo, regirá a partir del mes de enero de 2017. -----

DÉCIMO SÉPTIMO: Trabajo en días de lluvia En los días de lluvia no se harán trabajos de zanjeo, corte de raíces, extracciones, etc. En jardinería no se cortará el césped en condiciones de lluvia, salvo casos excepcionales o de emergencia en las cuales el operario deberá ser provisto de los implementos necesarios para dichas tareas (equipo de lluvia, botas de goma, etc.). Los podadores no realizarán tareas en altura en días de lluvia o si los árboles están en condiciones de extrema humedad, excepto casos de emergencia.-----

DÉCIMO OCTAVO: Viáticos por traslado interdepartamental. Todo trabajador que deba desplazarse fuera del departamento de residencia de la empresa a efectos de cumplir tareas para la misma, percibirá en calidad de adelanto (a rendir), un monto de dinero que le permita cubrir el costo del traslado, hospedaje y comida (desayuno, almuerzo y cena), exceptuando si la empresa se hace cargo del traslado dentro de las 8 horas de trabajo. Este monto deberá ser acorde al tiempo y a la distancia que el desplazamiento demande. El trabajador dispondrá de 5 días hábiles para rendir dichos gastos contra boleta; de no hacerlo en el plazo mencionado, el adelanto le será descontado íntegramente de su cobro de haberes siguiente.-----

DÉCIMO NOVENO: Implementos de seguridad Se ratifica en todos sus términos, el anexo al convenio de fecha 7 de setiembre de 2006, referente a implementos de seguridad.-----

VIGÉSIMO: Traslados Las empresas se harán cargo del traslado del personal a sus respectivos lugares de trabajo y dentro del horario del mismo, debiendo salir y volver de las instalaciones de la misma. Queda exceptuado el personal que pertenece a una zona fija el que deberá ir por sus propios medios. El traslado se hará en vehículos

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a large signature at the bottom left.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right corner.

debidamente acondicionados con bancos, lonas, etc. El personal no deberá ser trasladado ni estar en contacto con residuos y/o productos de tareas relacionadas o ajenas al sector, antes de empezar la jornada laboral y luego de terminada la misma. Lo expuesto en la parte final siempre y cuando determine condiciones de falta de higiene o inseguridad para el trabajador.-----

VIGÉSIMO PRIMERO: Renovación de cédula o credencial cívica Para el trámite de renovación de cédula de identidad y/o credencial, las empresas pagaran las horas que demande el trámite (por única vez en el año) a cada trabajador que requiera dicho trámite, sin que ello afecte de manera alguna el presentismo. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar el comprobante correspondiente a la empresa.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO: Carné de salud Todos los trabajadores deberán contar con carné de salud vigente, en caso de vencimiento el costo del mismo será cubierto por la empresa, debiendo ésta pagar las horas que demande dicho trámite, sin que afecte de manera alguna el presentismo. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar el comprobante correspondiente a la empresa.-----

VIGÉSIMO TERCERO: Día del trabajador del sector Se reconoce el 6 de abril de cada año como el día del Trabajador del Sector. Dicha jornada será considerada como un feriado pago.-----

VIGÉSIMO CUARTO: Ropa de trabajo La ropa de trabajo para el sector de **Áreas Verdes** que deberá proporcionar la empresa en forma anual y sin costo para el trabajador debe incluir: Dos equipos de invierno, compuesto por camisa y pantalón, a entregar entre abril y mayo.- Un equipo de verano, compuesto por camisa y pantalón, a entregar entre octubre y noviembre. -----

La ropa de trabajo para el sector Arbolado que deberá proporcionar la empresa sin costo para el trabajador debe incluir: Dos equipos de invierno, compuesto por camisa y pantalón a entregar entre abril y mayo.-----

Un equipo de verano, compuesto por remera y pantalón, a entregar entre octubre y noviembre. Tres pares de zapatos de seguridad al año. -----

Un camperon de abrigo para todo el personal a entregar cada 2 años junto con la ropa de invierno. La entrega del camperon de abrigo deberá tener en cuenta las actividades específicas que realicen los trabajadores de forma tal que la prenda no afecte el normal desempeño de sus tareas. A vía de ejemplo, las categorías laborales de Chofer, Tractorista, Chofer de Camión de Grúa, Ayudante de Encargado y Encargado , podrán recibir camperones de componentes más rígidos en función a realizar tareas que no

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a large signature at the bottom left.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

tienen una movilidad que impida su uso. Mientras que para las restantes podrán estar confeccionadas de materiales mas livianos..-----

Un par de botas de lluvia para todo el personal cada 2 años.-----

VIGÉSIMO QUINTO: Seguridad. Las parte se comprometen a aplicar la reglamentación que surja del Decreto 291/007. -----

VIGÉSIMO SEXTO: Asambleas. Las empresas brindarán facilidades a los delegados para que instrumenten u organicen una asamblea mensual de carácter sindical dirigidas al personal, proporcionando las instalaciones para tales fines. A tales efectos los delegados deberán solicitar el permiso a la empresa con una anticipación no menor a 5 días hábiles. Las Asambleas serán fuera del horario habitual de trabajo por lo que las horas que estas demanden no serán pagas por parte de las empresas.-----

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Horario. Las empresas que desempeñen tareas vinculadas al sector áreas verdes, o ajenas al mismo, trabajarán ocho (8) horas de lunes a sábado. El horario de comienzo y finalización de la jornada dependerá de cada empresa, las cuales establecerán el horario de descanso en forma intermedia a lo largo de la jornada, siempre respetando las 8 horas de trabajo.-----

Para las empresas que desempeñen tareas vinculadas con el sector poda, en el caso de contratos o licitaciones tanto de poda masiva o puntual, siendo tareas en forma permanente, se instalará un régimen de 9 horas y 36 minutos diarios de lunes a viernes, con una hora de descanso paga. El horario de comienzo y finalización de la jornada dependerá de cada empresa, respetándose dicho régimen.-----

Durante la poda masiva los podadores no trabajarán más de 5 horas diarias a fin de evitar accidentes a causa de desgastes físicos.-----

VIGÉSIMO OCTAVO: Trabajo en Semana de Turismo. En Semana de Turismo se trabajará de lunes a jueves, teniendo libre el trabajador los días viernes y sábado. En estos dos días el trabajador no percibirá su jornal correspondiente, no afectando ello la Prima por Presentismo. Si durante esos dos días la empresa tuviera que efectuar trabajos esenciales (caída de árboles, tareas de emergencia, etc.), se designarán operarios para cumplir con dichas tareas, percibiendo éstos su jornal en forma habitual.--

VIGÉSIMO NOVENO: Baños Aquellas cuadrillas de más de 10 personas que realicen tareas en una zona fija por el período de más de un día (jardinería o poda) deberán contar con baños. La empresa acordará instrumentar la forma y el tipo de baño de tal manera que pueda cumplir con dicho cometido. Asimismo, se proporcionará un lugar cerrado debidamente acondicionado para el descanso y/o almuerzo del personal, debiendo contar el mismo con bancos, mesa, agua potable, etc. Estas condiciones rigen

Handwritten initials: B, X, CA

Handwritten signature and initials: [Signature], MB

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten number: 117

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten signature and initials: [Signature]

para el área metropolitana o fuera de la misma, tanto en tareas de poda como áreas verdes. El baño será de uso obligatorio dentro de la zona metropolitana o cualquier centro poblado.-----

TRIGÉSIMO: Comisión bipartita Se ratifica la vigencia de una comisión bipartita para la implementación de un fondo social para los trabajadores (con aportes obreros y patronales), con funcionamiento a nivel de cada empresa. Este fondo social estará destinado a beneficios sociales en lo que respecta al trabajador propiamente dicho y su entorno familiar.-----

TRIGÉSIMO PRIMERO: Registro. Se ratifica la vigencia de un registro , a nivel sectorial del personal cesante por motivos de finalización de obras, cierre de empresas, etc. y que no pueda ser reubicado dentro de su propia empresa. Las empresas que necesiten personal podrán consultar el registro, y mediante evaluación de condiciones, antigüedad, conocimientos, decidirá si procede a la contratación. En caso de ser contratado un trabajador del registro lo hará en carácter de prueba. El registro podrá ser consultado en la página web de FUECYS. www.fueci.org.uy. -----

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Controles de audiometría. Los trabajadores que operen la chipeadora deberán someterse a un control de audiometría no menos de una (1) vez al año, debido a los altos niveles de ruido al que están expuestos. Los podadores, maquinistas de poda, maquinistas de áreas verdes y tractoristas, se someterán al mencionado control cada dos (2) años. Los gastos que demande dicho control serán asumidos por la empresa. Las empresa asimismo pagará las horas que demande dicho control, sin que ello afecte la Prima por Presentismo, debiendo presentar el trabajador el comprobante correspondiente en la empresa. La empresa será responsable de proporcionar los protectores auditivos adecuados de acuerdo a los niveles de ruido a los que se exponga el operario.-----

TRIGÉSIMO TERCERO: Emergencia móvil. Las empresas del sector deberán tener contratado un Servicio de Emergencia Móvil que cubra la asistencia y eventual traslado de trabajadores en caso de producirse accidentes de trabajo que puedan producirse en el desarrollo de sus tareas externas. -----

TRIGÉSIMO CUARTO: Prima por retiro. Los trabajadores que se retiren a efectos de acogerse al beneficio jubilatorio y tengan una antigüedad de 12 años, como mínimo, en la empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación de la misma equivalente al valor nominal de cuarenta jornales. Las partes dejan constancia que la reducción de los años de antigüedad no serán nuevamente objeto de negociación.-----

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a large signature at the bottom left.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a signature with 'PP' and another with '1755'.

TRIGÉSIMO QUINTO: Licencia especial por cuidados de hijos menores de 12 años. Se otorga una licencia especial de 24 horas pagas por año calendario, no acumulables de un año a otro, para aquellas/os trabajadoras/es que tengan hijos menores de 12 años a su cargo y que deban padecer de internación en Hospital o Sanatorio. Se deberá acreditar por la/el trabajadora/dor por medio de certificado médico la situación del menor. -----

TRIGÉSIMO SEXTO: Desde el 1ero de enero de 2019 se computará para el cálculo del aguinaldo las sumas percibidas por concepto de salario vacacional. -----

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Enfoque de género. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Así mismo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).-----

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.-----

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral, comprometiéndose a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de fijar remuneraciones, decidir ascensos o adjudicación de tareas.-----

TRIGÉSIMO OCTAVO: Exhortación de cumplimiento y difusión de la ley 19.580. Las partes se comprometen a exhortar y difundir el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 19.580 que tiene por objeto el garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. -----

TRIGÉSIMO NOVENO: Beneficios anteriores. Se ratifica la vigencia de los beneficios contenidos en convenio o acuerdos de consejo de salarios que no se contradigan con las disposiciones del presente acuerdo.-----

CUADRAGÉSIMO: Prevención de Conflictos. En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual detención de tareas, con pérdida de salarios para los trabajadores y pérdida de productividad para

M
S
A
S
S
S

12
Pablo
55

las empresas, las partes buscarán su solución a través de las siguientes instancias; b) reunión bipartita en procura de un rápido entendimiento; b) si en el término de 48 hs. no se lograra un acuerdo se requerirá al Consejo de Salarios la urgente convocatoria a las partes, actuando el mismo como órgano de mediación o conciliación; c) en caso de que dentro de un plazo de siete días su intervención no lograse dar solución al diferendo las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de los firmantes de este acuerdo a dar por rescindido el convenio conforme lo establecido por la Ley N° 18566.-----

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de paz. Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria (FUECYS). Leída que les fue se ratifican y firman de 8 ejemplares de un mismo tenor.-----

INTERVENIDO: "SEPTIEMBRE" VALS.



 A collection of approximately 10 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. Some signatures are accompanied by printed or typed names and abbreviations.

M B
 Mario Basalato

Y...
 MTS

~~P... P...~~
 PP

Waldau
 MTS

A...

MTS

M...

M...

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 26 de setiembre de 2018

Pase a División Documentación y Registro.

Flores Zebe

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

Montevideo, **27 SEP 2018**

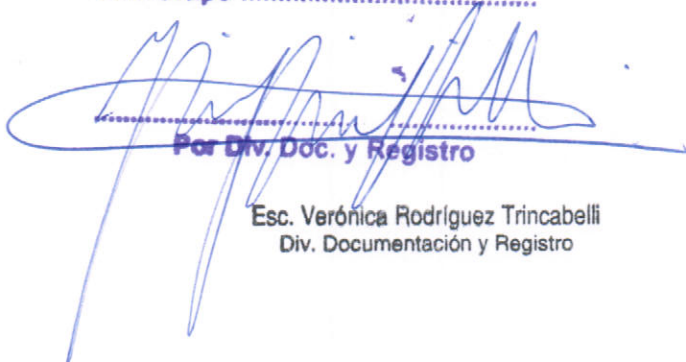
Reg. Con el N° *1936/2018*

Folio, *01* al *12*

Grupo *59*

Sub-Grupo *16*

**LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado**


Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro