



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 22 de noviembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines" **Sub Grupo No. 7 "Medicamentos y farmacéutica de uso animal"**, integrado por los Delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Gonzalo Illarramendi y Viviana Dell'Acqua. Delegados Empresariales: Sr. José Mantero y Dr. Mario Garmendia Delegados del sector Trabajador: Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ): Diego Zipitria, José Luis Orons, Fabián Varoli, Miguel Saravia, Eduardo Sastre, Bernardo González y Natalia Rodríguez, quienes manifiestan lo siguiente:

I) PRESENTACIÓN AL CONSEJO DE SALARIOS DEL ACUERDO ALCANZADO ENTRE SECTORES EMPLEADOR Y TRABAJADOR:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2018 y el 30 de junio del año 2020, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2018, 1° de enero de 2019, 1° de julio de 2019, 1° de enero de 2020.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector.

TERCERO: Pago Correctivo Cláusula TERCERO de acuerdo de fecha 6/12/2016.

Las partes acuerdan, con carácter transaccional, el pago del correctivo final del Convenio anterior de la siguiente forma:

Trabajadores que reciben el salario mínimo de su respectiva categoría	1,78%
Trabajadores que reciben salarios por encima del mínimo de su categoría y hasta un 25% por encima de dicho mínimo	1,34%
Trabajadores que reciben salarios que superan en más de un 25% el mínimo de su categoría y hasta un 50% por encima de dicho mínimo	0,89%
Trabajadores que reciben salarios que superan en más del 50% el mínimo de su categoría	0

CUARTO: Ajustes salariales:

I) Primer ajuste salarial al 1° de julio de 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2018, de **3.75%** (tres con setenta y cinco por ciento) por concepto de aumento nominal.

De acuerdo a lo que antecede (Cláusula TERCERO y ajuste salarial 1/7/18), los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2018 son los siguientes:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DIRECCION

CATEGORÍAS

MONTOS

CADETE	22.177
LIMPIADOR	24.318
TELEFONISTA – RECEPCIONISTA	25.187
AUXILIAR TERCERA	25.187

AUXILIAR SEGUNDA	29.109
SECRETARIA	29.109
AUXILIAR PRIMERA	31.466
CAJERO	31.466
AYUDANTE TÉCNICO 2º	34.798
ENCARGADO	35.273
COBRADOR	35.433
AYUDANTE TECNICO 1º	36.393
VENDEDOR DE PLAZA	36.399
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	37.344
PROGRAMADOR	40.200
SECRETARIA BILINGUE	40.200
SUBJEFE	41.466
VIAJANTE	41.466
IDÓNEO	45.916
JEFE DE SECCIÓN	47.821
TEC. UNIV. S/JEFATURA	55.448
PERSONAL OBRERO	
OPERARIO COMÚN	25.187
OPERARIO PRÁCTICO	27.221
MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO	27.221
OPERARIO ESPECIALIZADO	30.492
ENCARGADO	35.273
OFICIALES DE MANTENIMIENTO	32.416
OFICIAL FOGUISTA	35.194

II) Segundo ajuste salarial al 1º de enero de 2019: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2019, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2018, de **3.75%** (tres con setenta y cinco por ciento), por concepto de aumento nominal.

III) Tercer ajuste salarial al 1º de julio de 2019: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de julio 2019, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2019 de **3.5%** (tres con cinco por ciento) por concepto de aumento nominal.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1º de enero de 2020: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2020, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2019, de **3.5%** (tres con cinco por ciento) por concepto de aumento nominal.

QUINTO: Correctivos: I) A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada del período y los aumentos nominales otorgados en el mismo, **sin comprender dentro del calculo al correctivo sexta ronda definido en la cláusula tercero**, de forma de asegurar que no haya

pérdida de salario real. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo.

II) Al final del convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del convenio (1/7/18 – 30/6/20) y los ajustes salariales otorgados en el mismo (incluyendo el eventual correctivo a los 12 meses), de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

SEXTO: Cláusula Gatillo: 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 aumentos nominales 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 la eventualidad de 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.

OCTAVO: BENEFICIOS:

1. DÍA LIBRE en 2019. En el decurso del año 2019 y por única vez, las empresas otorgarán a sus trabajadores un día libre pago simple. La oportunidad de goce de este día será coordinada entre cada trabajador y la respectiva empresa.

2. DÍA ADICIONAL DE LICENCIA. A partir del 1ero de Enero de 2020, los trabajadores tendrán derecho a gozar un día adicional de licencia respecto de los ya previstos por las disposiciones legales vigentes. Esto último sin perjuicio de que se mantiene el beneficio adicional de licencia a partir del quinto año de antigüedad en la empresa (cláusula quinto del acta de acuerdo de fecha 6/12/16).

3. ACCIDENTES DE TRABAJO (LEY n° 16.074).- Las empresas abonarán el salario de los tres primeros días de ausencia a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo que reciban amparo del Banco de Seguros del Estado, a condición de que el periodo total de la ausencia provocada por el accidente no sea inferior a siete días.

4. Violencia intrafamiliar y acompañamiento a víctimas de violencia intrafamiliar o contra las mujeres basada en género (leyes N° 17.514 y N° 19.580): 1) Las partes expresan su repudio a cualquier forma de violencia y manifiestan su adhesión desde ya a la normativa nacional vigente a este respecto 2) Los trabajadores del sector dispondrán de hasta 24 (veinticuatro) horas hábiles en cada año civil a los efectos de acompañar en instancias judiciales a personas que hayan sido víctimas de violencia intrafamiliar o domestica (ley N° 17.514) o de violencia contra las mujeres basada en género (ley N° 19.580). 3) El tiempo no podrá emplearse en fracciones inferiores a cuatro horas por vez. 4) De las veinticuatro (24) horas hábiles totales, ocho (8) serán remuneradas. Las restantes dieciséis (16) serán consideradas como faltas justificadas y no pasibles de sanción. 5) El correcto empleo de este derecho para los fines indicados deberá justificarse en todos los casos mediante la presentación al empleador, dentro de las 24 horas hábiles siguientes, del certificado extendido por la respectiva Sede judicial.

4

5. Horas para trabajadores para el cuidado de la salud y educación de sus hijos menores.

Los trabajadores madres o padres con hijos menores de edad o con discapacidad tendrán derecho a gozar de hasta 24 horas anuales pagas para atender situaciones vinculadas con el cuidado de la salud y educación de sus hijos las que deberán acreditarse mediante la presentación de la correspondiente documentación (constancia, certificación etc.). Se dispondrá de hasta 72 horas anuales pagas para atender situaciones graves de salud que impliquen internación (en Sanatorio o domicilio) de hijos (menores o discapacitados), cónyuge, concubino, padre o madre; todo lo que deberá ser debidamente acreditado mediante la presentación de la documentación pertinente. Las ausencias en que incurran los trabajadores por encima de las horas antedichas, siempre que estén debidamente justificadas, no serán pasibles de sanción disciplinaria, aunque si podrán ser descontadas

6. SALAS DE LACTANCIA. Son de aplicación a las empresas del sector las disposiciones de la ley N° 19.530, del 24 de agosto de 2017 y decreto N° 234/2018, del 30 de julio de 2018.

Sin perjuicio de lo antedicho, se mantiene la exhortación a todas las empresas del sector de contar con una sala de lactancia, en condiciones higiénicas y apropiadas, a los efectos de dotar a las trabajadoras madres, un lugar cómodo y de uso exclusivo cuando se verifique la extracción de caso, en las condiciones que se determinarán por cada empresa, en el ámbito de la Comisión Bipartita de Salud e Higiene Laboral.

NOVENO: Los salarios y beneficios pactados en el presente convenio tienen carácter de mínimos y su aplicación no podrá ir en menoscabo de las condiciones más favorables para los trabajadores que vengán aplicando las empresas.

DÉCIMO: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS: "Las partes acuerdan el funcionamiento del órgano bipartito que se creó en el convenio anterior de la siguiente manera: **I)** Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva en las empresas del sector de cualquier naturaleza o índole, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita, que tendrá como competencia básica, mediar, interactuar y procurar mediante el diálogo, la búsqueda de acuerdos que eviten la declaración de pre-conflicto. **II)** Esta Comisión Bipartita estará integrada por dos representantes de cada una de las partes (dos por la organización sindical y dos por la representación de empleadores). Las partes, comunicarán por escrito las designaciones del caso. **III)** La Comisión Bipartita será convocada por cualquiera de las partes. **IV)** En caso de no poder arribarse a un acuerdo en dicho ámbito, se labrará Acta de Desacuerdo, debiendo en consecuencia las partes recurrir a la mediación preceptiva del Consejo de Salarios del grupo correspondiente, a efectos de que éste asuma sus competencias. **V)** Mientras se susciten estas instancias preventivas, las partes se comprometen a negociar de buena fe y se abstendrán de adoptar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo, **VI)** Asimismo, las partes asumen el compromiso de trabajar en conjunto para minimizar los impactos de las pérdidas de puestos de trabajo, empleando a tales efectos las medidas paliativas que

puedan estar a su alcance (por ejemplo, actividades de formación profesional, atención a la competencia originada por las empresas importadoras de productos veterinarios, etc.).

DÉCIMO PRIMERO: Cláusula de Paz: Durante la vigencia de éste convenio, las organizaciones sindicales y los trabajadores del sector, no realizarán acciones gremiales de fuerza de ningún tipo, referidas a mejoras salariales o aumentos de cualquier naturaleza que queden alcanzados y comprendidas en el objeto del presente acuerdo e instancia de Consejo de Salarios. Se exceptúan las medidas sindicales adoptadas con carácter general por el PIT -CNT y/o STIQ.

DÉCIMO SEGUNDO: Las partes ratifican lo establecido en las cláusulas Décima, y hasta la Trigésima tercera del convenio de fecha 20 de Setiembre de 2006, homologado por decreto del Poder Ejecutivo de fecha 30 de Octubre de 2006, actualizada en el convenio de sexta ronda que a continuación se transcribe:

Comisión de Seguridad y Salud Laboral: Se acuerda crear una comisión especial bipartita sectorial entre la Cámara y el STIQ sobre seguridad y salud laboral con los siguientes objetivos concretos:

1. Jerarquizar este aspecto tan importante de la actividad laboral.
2. Realizar seguimientos en cada fábrica.
3. Promover la instalación y funcionamiento de cada bipartita por fábrica.
4. Promover la capacitación
5. Ofrecer la intervención en situaciones complejas aportando ideas para las mejores soluciones.

1) REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (art. 4º de la ley N° 17.940 del 2 de enero de 2006):

El derecho a gozar del tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical, reconocido por el artículo 4º de la ley 17.940, se regulará conforme a lo siguiente: A) Se establece un máximo de 60 horas pagas por mes, por empresa, a ser utilizadas por los dirigentes nacionales del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química que puedan estar empleados en el sector, a los efectos de desarrollar sus actividades sindicales. B) En aquellas empresas en que exista organización sindical y que tengan hasta 25 trabajadores en planilla, se establece un máximo de 10 horas pagas, por mes, por empresa, a ser utilizadas por el o los delegados sindicales, en su conjunto. C) En aquellas empresas en que exista organización sindical y que tengan más de 25 trabajadores en planilla, se establece un máximo de 25 horas pagas, mensuales, por empresa, a ser utilizadas por el o los delegados sindicales, en su conjunto. D) A los efectos del cómputo de trabajadores en planilla, no se considerarán los cargos de confianza superiores a jefe de sección tales como técnicos universitarios sin jefatura, jefe de departamento, secretaria de gerente y gerente. E) Las horas de licencia sindical son mensuales, por empresa y no acumulables de un mes a otro sin no fueran utilizadas dentro del mes en que se generen. F) La organización sindical

comunicará a la empresa por medio fehacientes y con una anticipación no inferior a las cuarenta y ochos horas cuando se utilizarán el tiempo antes referido y quiénes serán los delegados que en cada oportunidad harán uso del mismo. El plazo de preaviso podrá reducirse en consideración a situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. **Licencia de delegados de Seguridad y Salud Laboral:** Se conviene establecer a nivel de empresa una licencia paga de hasta 120 horas anuales para que sean usufructuadas por el/los delegados de salud laboral, con un tope máximo mensual de 15 horas.

Las horas de licencia sindical pagas serán consideradas como efectivamente trabajadas a todos los efectos. Se previene por las partes en consecuencia, que el trabajador que haga uso de la licencia sindical no puede dejar de percibir salario y/o beneficios regulados en convenios colectivos del sector, o particulares por empresa.

2) **ROPA de TRABAJO** Las empresas entregaran en forma gratuita dos mudas de ropa y calzado apropiado a las tareas que se desarrollan en planta. Asimismo entregarán cada año y en forma también gratuita una túnica o muda de ropa, de acuerdo a las tareas administrativas que se realice, para uso exclusivo de sus funciones en la empresa.

3) **GASTO DE COBRADORES** cuando no se haya acordado lo contrario, serán de cargo exclusivo de las empresas los gastos de locomoción de los cobradores, así como los que demanden la obtención de garantías, pólizas de seguro, etc. En caso de que el cobrador sea contratado con coche propio, el viático por locomoción se registrá por las disposiciones vigentes para los vendedores de plaza.

4) **MEDIOS DE MOVILIDAD** Los vendedores de plaza y viajantes podrán ser contratados para el cumplimiento de sus funciones específicas con la condición de utilizar automóvil de su propiedad o de la empresa o medios de transporte colectivos. Cuando las empresas proporcionen automóvil de su propiedad serán por cuenta de éstas los gastos que demanden la conservación y funcionamiento

5) **GASTOS DE MOVILIDAD** Las empresas abonarán mensualmente todos los gastos que originen las giras, locomoción, automóvil, alojamiento y comidas. Se destinará un monto previo que será abonado antes de cumplir las tareas y que serán re liquidado contra presentación de comprobantes. En ningún caso el funcionario que utilice automóvil de su propiedad podrá reclamar otra suma por ningún concepto por gastos de movilidad, ya sea que refiera cubiertas, patente, seguros, etc.

6) **QUEBRANTO** Por concepto de quebranto se pagará una compensación especial por mes al cajero y a cualquier otro funcionario que esté a cargo de una caja chica sobre los sueldos fijados por laudo.

7) **COMEDOR** Toda empresa que tenga más de seis funcionarios trabajando en un mismo local deberá instalar un local apropiado para el comedor. Se exhorta a las empresas a implementar con su personal un servicio de cafetería o comedor.

8) **SEGURO DE ENFERMEDAD** Las empresas, junto con sus respectivos trabajadores, podrán optar por ingresar en el sistema de Caja de Auxilio de la Industria Química ó Seguro Convencional ó Institución Similar, siempre que el régimen general del seguro de enfermedad así lo permita

9) **LICENCIA POR EXÁMENES** Se regulara de acuerdo a lo previsto por la Ley 18458, salvo en lo relativo a la antigüedad (art.3 Ley 18458), respecto de lo cual se acuerda, su no exigencia. 10) **HORARIO**

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

CONTINUO Se recomienda a las empresas que estudien con su personal la posibilidad de implementar el horario continuo

11) **PROVISIÓN DE VACANTES** Las empresas mantendrán registros de las calificaciones de sus dependientes y los tendrán en cuenta a los efectos de proveer las vacantes o crear nuevos cargos.

12) **SALARIO VACACIONAL** Las empresas concederán a sus funcionarios una suma para facilitar el goce de la licencia anual, de acuerdo a las condiciones que resultan de la legislación vigente. Se establece para el monto de la misma el equivalente al 100% del salario nominal de licencia. Cuando la licencia se tome fraccionada, el criterio antes indicado se aplicará en la proporción que corresponda.

13) **FERIADOS** a) Feriatos comunes: Los feriatos comunes en que se trabaje, se pagarán tiempo y medio. b) Los feriatos no laborables: se pagarán tiempo simple, se trabaje o no. El tiempo efectivamente trabajado se pagará además tiempo doble. Con respecto al resto de las variables se seguirá el régimen legal. c) Día del trabajador de Veterinaria. Se fija el 16 de julio de cada año en carácter de fijo e inamovible, como el "día del trabajador de veterinaria". El mismo será considerado feriado no laborable sin que afecte al salario. Si se trabajara esta fecha, el funcionario recibirá doble paga.

14) **JORNADA INCOMPLETA**: El personal que por indicación de la empresa, trabaja fracciones de jornadas, percibirá medio jornal cuando trabaja menos de media jornada y percibirá jornal integro, cuando trabajando más de media jornada no complete una jornada, siempre que la falta de cumplimiento de la jornada o de la media jornada no sea por causas imputables al funcionario.

15) **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN** Las empresa se obligan a cumplir con las normas vigentes en materia de salud ocupacional. Todos los elementos de seguridad serán de uso obligatorio para los trabajadores.

16) **CAMBIOS DE HORARIOS**: Es optativo para cada empresa el suprimir la jornada del día sábado, repartiendo las horas correspondientes entre los restantes de la semana.

17) **FUNCIONES FUERA DE LA EMPRESA**: A todo empleado que tenga que realizar funciones en forma permanente o provisorias fuera de la empresa se le destinará un adelanto para gastos extraordinarios el que será re liquidado contra prestación de comprobantes

18) **SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO** En caso de fallecimiento del trabajador y siempre que la empresa no contara con seguro de vida colectivo, se entregará a sus causa-habientes, como contribución especial y por única vez, el importe correspondiente a un salario.

19) **AYUDA A ESCOLARES**: Antes del 10 de marzo las empresas deberán entregar por cada hijo de funcionario en edad escolar comprendida entre los cuatro y dieciséis años, una túnica o valor equivalente en útiles escolares.

20) **LICENCIAS ESPECIALES**: El trabajador tendrá también derecho a las siguientes licencias especiales, sin que ello afecte a su salario. a) Licencia por casamiento: Siete días consecutivos para los funcionarios con antigüedad mínima de dos años. b) Licencia por antigüedad: Al cumplir 30 años de actividad en la empresa, se concede siete días consecutivos.

21) **COMISIÓN INTERNA** En cada empresa podrá funcionar una comisión interna de carácter consultivo para tratar todos y cada uno de los problemas que afecten a los trabajadores del establecimiento. Cada comisión interna integrada por representantes de las empresas, y de los trabajadores.

22) **COMPENSACIÓN HORARIO NOCTURNO**: Los funcionarios que realicen tareas

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

nocturnas entre las 22:00 y las 6:00, percibirán una compensación del 20% de su salario. 23) **COMPLEMENTO LICENCIA POR MATERNIDAD** Se otorgará a las funcionarias un complemento que equipare el aporte de Asignaciones Familiares con la remuneración que le correspondería si estuviese en actividad, siempre que esta última fuera superior al primero. 24) **PRIMA POR ANTIGÜEDAD:** a) Se ratifica la prima por antigüedad establecida por Convenio Colectivo de fecha 16 de agosto de 2005, homologado por el Decreto 443/005. b) La antigüedad se computará por periodos anuales, a partir del 1º de enero del año de ingreso del funcionario, cuando dicho ingreso haya tenido lugar entre el 1º de enero y el 30 de junio, y a partir del 1º de enero del año siguiente al del ingreso, cuando éste se haya efectivizado entre el 1º de julio y el 31 de diciembre y mientras el funcionario figure en la planilla de trabajo de la empresa c) Gozarán de esta prima los funcionarios que tengan una antigüedad no inferior a cinco años en la empresa d) La prima será mensual y del 2.5 % de la Base de Prestaciones y Contribuciones por año de servicio y del 3% para los funcionarios que Hayan alcanzado una edad inferior en 5 años a la edad mínima jubilatoria . e) El monto de la Base de Prestaciones y Contribuciones a los efectos del computo de la prima será la vigente al 1º de enero de cada año f) La acumulación de años de antigüedad cesará cuando el funcionario llegue a la edad mínima necesaria para la jubilación. g) En todos los casos, el cálculo de la antigüedad se hará a partir del último ingreso del funcionario a la empresa. h) La Prima por antigüedad establecida por este convenio no anulará otras existentes que otorguen mayores beneficios i) aquellas empresas que en la actualidad estén liquidando la prima por antigüedad a partir de valores superiores a la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC), deberán continuar aplicando dichos criterios independientemente de lo pactado en la presente cláusula. 25) **Eliminación de Tickets Alimentación:** Las partes acuerdan la eliminación de los tickets alimentación que forman parte del salario para aquellos trabajadores que a la fecha sean mayores de 50 años, exhortando asimismo a las empresas a que analicen la eliminación para la totalidad de los trabajadores de cada empresa. La suma que se abonaba en forma de Ticket's pasará a abonarse en dinero y será parte del nominal de cada trabajador.

26) **Adición de un día por exámenes genito-mamario:** Las partes acuerdan otorgar a todas las trabajadoras del sector medio **día al año de licencia especial con goce de sueldo, extra (adicional), al otorgado por la Ley 17.242, para facilitar la realización de exámenes genito-mamarios (papanicolau o mamografía), debiendo acreditar su uso por certificación medica.** Se deja exhortado el ingreso o regreso a las actividades diarias de aquellas trabajadoras que hagan uso de dichas horas otorgadas, pero si la trabajadora no cumpliera con esta exhortación no será pasible de sanción por esa causa.

27) **Día adicional de Licencia:** Las partes acuerdan que los trabajadores que cumplan 5 años en la empresa tendrán derecho, a partir del año siguiente, a gozar de un día adicional de licencia a los ya previstos por las disposiciones legales vigentes. En los casos de trabajadores que en el año en curso tengan 5 años o más de antigüedad tendrán derecho al día adicional a partir de la licencia a gozar en el 2017. El día de licencia adicional que aquí se pacta sustituye al que se

encontraba previsto en la cláusula "Décimo Primero" del convenio de fecha 14 de noviembre de 2013.

II) VOTACIÓN:

En este estado, habiéndose resuelto por unanimidad votar salarios, de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 14 de la Ley 10.449, se somete a votación el Acuerdo alcanzado por los sectores empleador y trabajador, resultando el mismo aprobado por voto afirmativo de estos dos sectores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo en función de que la cláusula CUARTO en cuanto corrige a los 12 meses, se aparta de los lineamientos de esta Ronda.

Para constancia se firman 7 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

José
Blanco

Diego Zepeda
STRO

Natalia

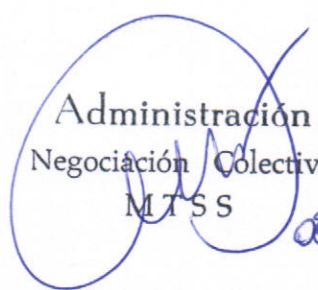
= MIGUEL SARAVIA

Montevideo, 23 de noviembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro


 Administración
 Negociación Colectiva
 MTSS

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

23 NOV 2018

Montevideo,


Reg. Con el N° 2006/2018

Folio, 01 al 10

Grupo 7

Sub-Grupo 7

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado


 Por Dto. Doc. y Registro

EDGARD REPETTO
Div. Doc. y Registro