



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo, el día 21 de diciembre de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 10 " Comercio en General", integrado por los **Delegados del Poder Ejecutivo:** Lic. Andrea Badolati y Dra. Bettina Fernández, con la presencia del Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social Mto. Ernesto Murro, la Subdirectora Nacional de Trabajo Sra. Cristina Fernández y el Director de la Dirección Nacional de Coordinación del Interior, Sr. Jorge Mesa; **Delegados de los trabajadores** por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de Servicios), los Sres. Favio Riverón, Miguel Eredia, y por los trabajadores del **Subgrupo 18 " Supermercados"**, Sres. Carlos Baíz, Virginia Sosa, Gisel Peréyra, Graciela Cuello, Richard Mateo, Gabriela Lima, Ana González, Julio Collada y Antonio Vázquez; **Delegados Empresariales del Subgrupo No. 18 "Supermercados"**, Sres. Guillermo Rey, Vernon Deakin, Enrique Herrera y Dr. Gonzalo Irrazabal (Asociación de Supermercados del Uruguay), quienes convienen la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del sector, en los siguientes términos:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de Julio de 2016 y el 30 de Junio de 2018 (24 meses), disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio de 2016, el 1° de enero de 2017, el 1° de julio de 2017, y 1° Enero de 2018.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente con excepción de aquellos que ocupen cargos, posiciones o categorías superiores a jefes de sección de las empresas que compone el sector Supermercados, el cual comprende a aquellas empresas que tienen como actividad principal la venta de productos alimenticios en su mayor parte bajo el sistema de autoservicio, debiendo ocupar los salones de venta una superficie de más de cien metros cuadrados y un mínimo de tres cajas registradoras, en uso habitual.

TERCERO: SALARIOS MÍNIMOS. Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales mensuales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de Julio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016:

CATEGORÍAS	SALARIOS
Auxiliar de Ventas	17146
Auxiliar de Ventas Calificado	17845
Auxiliar de Ventas Especializado	18531
Sub Jefe de Sección	19.736

Handwritten signatures and initials on the left margin, including names like 'Luis', 'Gonzalo', 'Enrique', 'Guillermo', and 'Vernon'.

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including 'Guillermo Rey'.

Jefe de Sección	22.113
ELABORACIÓN	
Aprendiz de Elaboración	17.146
Auxiliar de Elaboración	17.845
Oficial de Elaboración	18.531
Sub Jefe de Elaboración	19.736
Jefe de Elaboración	22.113
LINEA DE CAJAS	
Cajero Aprendiz	17.146
Cajero	17.845
Cajero Especializado	18.531
Sub Jefe de Sección	19.736
Jefe de Sección	22.113
ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL	
Administrativo	17.146
Administrativo Calificado	17.845
Administrativo Especializado	18.531
MANTENIMIENTO	
Auxiliar de Mantenimiento	17.146
Medio Oficial de Mantenimiento	17.845
Oficial de Mantenimiento	18.531
SERVICIOS AUXILIARES	
Auxiliar de Servicio	17.146
Auxiliar de Servicio Calificado	17.845
Auxiliar de Servicio Especializado	18.531
Recepcionista	19.736
Jefe de Recepción	22.113
ADMINISTRACIÓN CENTRAL	
Administrativo	17.146
Administrativo Calificado	17.845
Administrativo Especializado	18.531
Sub Jefe de Sección	19.736
Jefe de Sección	22.113

Los salarios que anteceden se consideran estipulados para un régimen de cuarenta y cuatro horas semanales. En caso de contratación por menor tiempo horario el salario mensual surgirá de la proporción entre las horas semanales trabajadas y las

referidas en el párrafo anterior. En caso de trabajadores jornaleros su salario mínimo resultará de dividir el salario mensual entre veinticinco.

CUARTO: AJUSTE SALARIAL 1º DE JULIO 2016 - 31 DE DICIEMBRE 2016. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el presente acuerdo, los trabajadores del sector no podrán percibir, a partir del 1º de julio de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016, un incremento salarial inferior al:

- I) Los salarios que al 30/6/2016 sean de hasta \$17.100 por 44 hs. semanales de labor (y el monto proporcionalmente inferior en caso de jornadas menores) tendrán al 1/7/2016 un aumento del **7,63%**, resultante de la acumulación de los siguientes elementos: 5% por concepto de aumento general y 2,5% por concepto de salario sumergido.
- II) Los salarios que al 30/6/2016 sean superiores a \$17.100 tendrán un aumento del **5%**.

Los ajustes aquí establecidos se aplican sobre los salarios con posterioridad a la aplicación del correctivo final de IPC recogido en acta de fecha 25 de julio de 2016.

QUINTO: AJUSTES SALARIALES PARA LOS DEMÁS PERÍODOS.

I) Ajuste 1º de Enero de 2017

Se fija un aumento del **3,5%** para todos los trabajadores del sector, aplicable sobre la remuneración nominal vigente al 31/12/2016.

II) Ajuste 1º de Julio de 2017

- I) Los salarios que al 30 de Junio de 2016 sean de hasta \$ 17.100 tendrán un aumento de **6,86%**, resultante de la acumulación de los siguientes factores: 4.25% por concepto de aumento general y 2,5% por concepto de adicional para salarios sumergidos, salvo que el trabajador haya sido promovido a una categoría que al 30/6/16 no estuviera comprendido en la franja de salarios sumergidos según los lineamientos (\$17.100).
- II) Los salarios que al 30 de junio de 2016 sean superiores a \$17.100 tendrán un aumento del **4,25%**.
- III) Sin perjuicio de los aumentos que vienen de referirse, aquellos trabajadores que al 30/6/2017 se encuentren en la segunda categoría (Auxiliar de ventas calificado, Auxiliar de elaboración, Cajero, Administrativo calificado, Medio oficial de mantenimiento, Auxiliar de servicio calificado, Administrativo calificado) y en la tercera categoría (Auxiliar de ventas especializado, Oficial de elaboración, Cajero especializado, Administrativo especializado, Oficial de mantenimiento, Auxiliar de servicio especializado, Administrativo especializado), o perciban un salario igual o equivalente a las referidas categorías, tendrán al 1/7/2017

un aumento adicional del 2%, porcentaje que se acumulará al que corresponda, en función de las franjas que vienen de mencionarse.

III) Ajuste 1° de enero de 2018

Se fija un aumento del 4,25% para todos los trabajadores del sector, sobre la remuneración nominal vigente al 31 de Diciembre de 2017.

IV) Correctivos

a) A los dieciocho meses de vigencia se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período (1° de julio 2016- 31 diciembre 2017) y los ajustes salariales otorgados en el mismo, sin contar el adicional previsto para salarios sumergidos, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

b) Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación observada durante el segundo año y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

c) Si transcurridos los doce meses de la vigencia del presente acuerdo, la inflación superara el ajuste nominal establecido para ese período sin contar el adicional previsto para salarios sumergidos, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito las partes sociales podrán acordar la aplicación de un correctivo por inflación.

Operado el correctivo por inflación a los doce meses de vigencia del acuerdo, quedará sin efecto el correctivo previsto a los dieciocho meses.

SSEXTO: REMUNERACIONES DE CARÁCTER VARIABLE. Los incrementos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

SÉPTIMO: INCREMENTOS A CUENTA. Aquellas empresas que hayan otorgado incrementos a cuenta de los aumentos salariales previstos en este acuerdo, podrán descontarlos en la medida que estén debidamente documentados.

OCTAVO: ACTAS DE AJUSTES SALARIALES. Las partes acuerdan que en los primeros días de enero de 2017, julio 2017, y enero 2018, se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda, de acuerdo a lo expresado en la cláusula quinta del presente acuerdo.

NOVENO: COMPOSICIÓN DEL SALARIO. Los salarios podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones como por ejemplo alimentación y transporte, a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 y en las condiciones establecidas en dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

DECIMO: PRIMA POR PRESENTISMO. Se establece una Prima por Presentismo

para todas las categorías en las condiciones que a continuación se detallan:

A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.

B) Haber tenido en el mes en que se genere la prima, un 100% de asistencia y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa. Se considerarán por parte de la Gerencia de las empresas respectivas y los trabajadores aquellos casos que puedan presentar diferendos en los retiros antes de hora.

C) No perderán el Presentismo únicamente cuando las inasistencias o la jornada no sea completa debido a: 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales previstas en las leyes, las previstas, ratificadas y las que se incorporan en este acuerdo (estas últimas se detallan en la cláusula décimo primera), 2) el uso de las horas sindicales, 3) Ley N° 19.051, 4) madres, padres o tutores que lleven a control médico a sus hijos según Programa Nacional de la Niñez y en las siguientes franjas etarias: de 0 a 6 meses hasta 1 día por mes; de 6 a 12 meses: hasta 1 día cada dos meses; de 1 a 2 años: 1 día cada 3 meses; de 2 a 3 años: 1 día cada 4 meses y hasta 6 años de edad: 1 día cada 6 meses, 5) padre, madre o tutor con hijos menores con enfermedades oncológicas, VIH y/o con hijos menores o mayores con discapacidad, tendrán hasta 2 jornales en el mes (o su equivalente en horas) contra presentación de certificación médica. Dichos jornales no serán acumulativos mes a mes.

6) 1 jornal al año para madres o padres con hijos a cargo, contra presentación de certificación del médico tratante.

Para los casos de los numerales 4 y 5, el trabajador deberá comunicar su inasistencia con al menos 72 horas de anticipación a la empresa y a su reintegro deberá acreditar mediante constancia expedida por el médico tratante, quién concurrió con el menor a la consulta.

D) Para no perder la prima por Presentismo se admitirá una tolerancia de llegadas tardes por un total de 30 minutos por quincena.

E) No perderán la prima o incentivo por presentismo aquellos trabajadores que durante el mes analizado para evaluar la procedencia de la prima, hubiesen concurrido al BSE a atenderse por accidente de trabajo constatable por la empresa, siempre y cuando éste les hubiese otorgado el alta dentro de los tres días corridos. Si la certificación o el trámite insumieran más de tres días, no les corresponderá la prima.

La Prima por Presentismo será de \$ 2.400 fijos nominales mensuales hasta la finalización del presente acuerdo.

Esta prima será mensual y nominal y se aplicará a aquellos trabajadores cuya jornada de labor sea de 8 horas. En caso que la jornada sea menor, la prima será proporcional a las horas realmente trabajadas. Su evaluación será quincenal, por lo

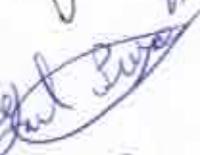


que si bien su percepción será al término del mes, una sola falta (que no esté incluida en las excepciones detalladas en el literal C de la presente cláusula), en la primera o segunda quincena no hará caer la totalidad del beneficio sino que lo reducirá a un 50% de su valor. Una falta en ambos períodos no dará lugar a su percepción.



En los casos en que las empresas abonen un incentivo o prima por presentismo más beneficioso al establecido en este Acuerdo, se mantendrá el más favorable para el trabajador.

DÉCIMO PRIMERO: LICENCIAS ESPECIALES. Se acuerdan las siguientes licencias especiales pagas:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- A) **Licencia por internación de hijo menor a cargo.** Se otorga una licencia especial de **3 días** por año calendario no acumulables de un año a otro, para el caso de internación de un hijo menor a cargo la que deberá ser acreditada mediante certificado médico o de la Institución dentro de las 24 horas de finalizado el período de internación.
- B) **Tratamiento de hijo con discapacidad (inscritos en PRONADIS), enfermedad oncológica o HIV.** Se otorga una licencia especial de **5 días** por año calendario no acumulables de un año a otro, para el caso de consultas médicas o tratamientos de hijos con discapacidad, enfermedad oncológica o HIV debidamente acreditadas por certificados médicos que así lo constaten. Para el usufructo de esta licencia los trabajadores deberán comunicar a la Empresa para su registro, la situación médica de su hijo.
- C) **Licencia para víctima de violencia doméstica.** Se otorga una licencia especial de **5 días** por año calendario no acumulables de un año a otro para aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, siempre y cuando presente el comprobante de la denuncia policial o penal dentro de los cinco días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente.

La empresa se obliga a guardar absoluta reserva sobre la información proporcionada para acceder a las licencias descritas en los literales B y C, salvo consentimiento expreso del trabajador.

Se deja expresa constancia que el usufructo de las licencias detalladas en la presente cláusula, no implica la pérdida de Presentismo.

DÉCIMO SEGUNDA: PRIMA POR ANTIGÜEDAD. A partir de la fecha de ingreso a la empresa y cumplido un año de labor, el trabajador generará una prima por antigüedad nominal y mensual, por cada año trabajado.

Dicho monto se ajustará de acuerdo al siguiente detalle:

A) A partir del 1/7/2016 hasta el 30/06/2017 será de \$ 240 nominal y mensual por cada año de antigüedad.

B) A partir del 1/7/2017 hasta el 30/06/2018 será de \$ 260 nominal y mensual por cada año de antigüedad.

La retroactividad generada por este rubro, se abonará de la siguiente manera: a) si es igual o inferior a \$1.800, en una sola cuota con el salario del mes de Enero de 2017, b) Si es mayor a \$1800 e igual o inferior a 3600, se abonará en dos cuotas que se harán efectivas con los salarios de los meses de Enero y Febrero, la primera de las cuales no podrá ser inferior a \$1.800; c) Si es mayor a \$3600, se abonará en dos cuotas iguales con los salarios de los meses de Enero y Febrero.

Esta prima no se acumula a otras que paguen actualmente las empresas por concepto de antigüedad, correspondiendo en tales casos aplicar el régimen más beneficioso para el trabajador.

DÉCIMO TERCERO: QUEBRANTO DE CAJA. A partir del 1/1/2017 se establece un monto de \$ 1.000 nominal y mensual por concepto de Quebranto de Caja que se hará efectivo a quienes tengan las categorías de Cajero y/ o Cajero Especializado y a toda persona que realice en forma habitual y como su función principal cobros al público dentro del salón, siempre y cuando cuente con una antigüedad mayor a seis meses en dicha función.

De dicho monto se descontarán mensualmente los faltantes que se comprueben en los cierres diarios de caja de los funcionarios que tengan este beneficio. De no existir faltantes, los funcionarios con derecho a percibirlo recibirán en forma íntegra la partida arriba mencionada.

En los casos que se verifique un faltante mayor al monto que se establece como quebranto, la diferencia quedará como saldo a descontar del quebranto de caja de los meses posteriores. La empresa y los trabajadores podrán analizar aquellas situaciones de faltantes excepcionales para el trabajador involucrado.

El monto establecido corresponde a trabajadores cuya jornada de labor sea de 44 horas semanales. Si la jornada es menor, la partida será proporcional a las horas realmente trabajadas. Si la jornada es mayor, las horas excedentes no afectarán el monto establecido. Por cada día de inasistencia se descontará la cuota parte correspondiente.

DÉCIMO CUARTO: PREMIO FIESTAS TRADICIONALES. Se establece un Premio Fiestas Tradicionales equivalente al 15% del salario mensual nominal que perciba el trabajador, el que será abonado en el mes de enero, conjuntamente con el sueldo correspondiente al mes de diciembre. El premio tendrá un tope de \$ 2.908 nominales.



Este premio estará sujeto a las siguientes condiciones:

A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.

B) Haber computado un 100% de asistencia, sin ningún tipo de excepciones, y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa, desde el 1º de diciembre hasta el 31 de diciembre inclusive de los años 2016 y 2017.

El premio podrá ser otorgado en especie sobre el Precio de Venta al Público o en dinero.



Se considerarán incorporados a cuenta de este premio todos los beneficios en dinero o en especie que actualmente estén otorgando las empresas por el concepto arriba mencionado. Este beneficio no se acumula a los ya existentes. De existir en alguna empresa una partida similar por este concepto, corresponderá aplicar el sistema más beneficioso para el trabajador.

El tope se modificará de acuerdo a los ajustes salariales de los salarios mínimos que surjan del presente acuerdo.



DÉCIMO QUINTO: CARNÉ DE SALUD. Las empresas se harán cargo, anualmente, del costo de la renovación de los carné de salud. Este beneficio se aplicará para los empleados que cuenten con más de un año de antigüedad, reservándose las empresas el derecho de determinar dónde tramitar dicho carné.



DÉCIMO SEXTO: JORNADA LABORAL (Horario de cierre 24 y 31 de diciembre). Se establecen los siguientes horarios de cierre para los días 24 y 31 de diciembre: locales de Montevideo y Ciudad de la Costa (hasta el Arroyo Pando): a las 19 hs.; locales del resto del país a las 20 hs.



DÉCIMO SÉPTIMO: CARNE DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS: Las empresas se harán cargo del costo del carné de manipulador otorgado por las Intendencias correspondientes. Si los funcionarios, que hayan sido beneficiados con el pago de dicho carné, egresaran de la empresa antes del año de obtenido el mismo, las empresas tendrán el derecho de descontarlo de las liquidaciones por egreso que pudieran corresponder.



DÉCIMO OCTAVO: PASAJE DE CATEGORÍA. Se acuerda que la primera categoría tendrá una duración máxima de 10 meses efectivamente trabajados en el caso de los mensuales, o 250 jornales efectivamente trabajados en el caso de los jornaleros.



La categoría Cajero aprendiz tendrá una duración máxima de 6 meses efectivamente trabajados en el caso de los mensuales o 150 jornales efectivamente trabajados en el caso de los jornaleros, contados a partir de la fecha de ingreso a la categoría de cajero aprendiz.



En ambos casos los plazos comenzarán a computarse desde la entrada en vigencia del presente acuerdo (1/7/16).





DECIMO NOVENO: RATIFICACION DE BENEFICIOS. Se ratifican los beneficios de los acuerdos anteriores, los que se transcriben a continuación: 1) del Convenio Colectivo del 30 de octubre de 2006: a) Nocturnidad, según cláusula décimo cuarto, b) Licencias especiales (nacimiento, fallecimiento, matrimonio), según cláusula undécimo; 2) del Convenio Colectivo del 29 de diciembre de 2008:; a) Carné de Salud según cláusula décimo cuarta; b) Jornada laboral (horario de cierre 24 y 31 de diciembre), según cláusula décimo quinta; c) Género y Equidad (uniformes de acuerdo al estado de gravidez), según cláusula décimo séptima; d) Género y Equidad (media jornada adicional por examen de la mujer), según cláusula décimo octava; e) Género y Equidad (medio día pago para el examen de próstata), según cláusula décimo novena; 3) del Convenio Colectivo del 15 de Abril de 2011: licencia sindical para los delegados nacionales, según cláusula vigésimo cuarta; 4) del Convenio Colectivo de 7 de noviembre de 2013, cláusula décimo novena (Régimen de descanso semanal).



VIGÉSIMO: USO DE TELÉFONOS MÓVILES EN OCASIÓN DEL TRABAJO. Se creará una comisión que elaborará un protocolo sobre uso de celulares, con la participación de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social.

VIGESIMO PRIMERO: SALVAGUARDA. En el primer año de vigencia de este acuerdo, si la inflación acumulada 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.

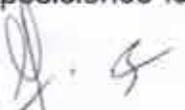
Al siguiente año, si la inflación medida en años anteriores móviles (últimos 12 meses) superara el 12 %, al mes siguiente se aplicara un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período.



VIGÉSIMO SEGUNDO: CADUCIDAD DE LOS BENEFICIOS. Todos los beneficios establecidos en las cláusulas décima (Presentismo), décima cuarta (Premio fiestas tradicionales), décima quinta (carné de salud), décimo sexta (jornada laboral) y décimo séptima (carné de manipulador de alimentos), caducarán al vencimiento del plazo establecido en la cláusula primera del presente acuerdo.



VIGÉSIMO TERCERO: CLAUSULA DE GÉNERO. Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género; 16045 de no discriminación por sexo; 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo 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 acuerdo a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 101, 156 y Declaración Socio laboral del





Mercosur).

VIGÉSIMO CUARTO: CLAUSULAS DE PAZ, DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1)- Cláusula de Paz. Durante la vigencia del presente acuerdo las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni a aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo, salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo. FUECYS y los sindicatos de base pertenecientes a FUECYS se comprometen a no formular planteos de naturaleza salarial alguno, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la central de trabajadores PIT-CNT o FUECYS.

Asimismo, durante las negociaciones que eventualmente se desarrollen desde la fecha de hoy y por empresa, a nivel bipartito o tripartito y eventualmente ante el Consejo de Salarios, las partes se comprometen a no innovar y las empresas y organizaciones sindicales se abstendrán de tomar medidas de fuerza mientras se desarrollen negociaciones de buena fe y así lo considere el Consejo de Salarios del sector, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la cláusula de prevención de conflictos del presente acuerdo.

Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación, así como cualquier reivindicación y/o planteo de naturaleza salarial o de contenido económico.

La infracción a lo dispuesto en esta cláusula será causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

2)- Prevención y solución de conflictos. Siendo la voluntad de las partes prevenir cualquier conflicto, se acuerda que previo a la adopción de cualquier medida de carácter gremial, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose al siguiente procedimiento:

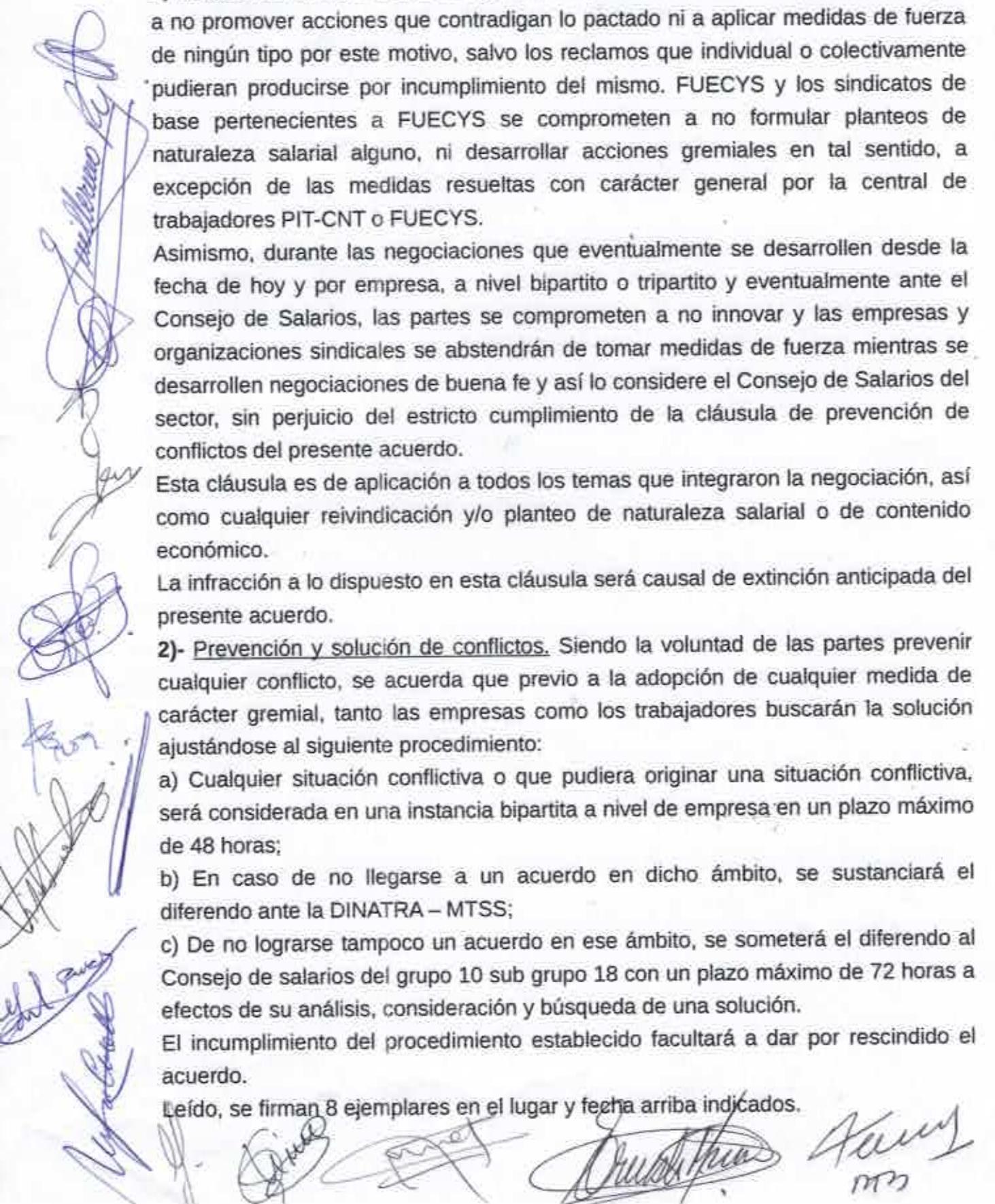
a) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será considerada en una instancia bipartita a nivel de empresa en un plazo máximo de 48 horas;

b) En caso de no llegarse a un acuerdo en dicho ámbito, se sustanciará el diferendo ante la DINATRA – MTSS;

c) De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se someterá el diferendo al Consejo de salarios del grupo 10 sub grupo 18 con un plazo máximo de 72 horas a efectos de su análisis, consideración y búsqueda de una solución.

El incumplimiento del procedimiento establecido facultará a dar por rescindido el acuerdo.

Leído, se firman 8 ejemplares en el lugar y fecha arriba indicados.



DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 22 de diciembre de 2016

Pase a División Documentación y Registro.

Dr. Pablo Gutiérrez
ASESOR

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

23 DIC 2016

Montevideo,

Reg. Con el N° 1241, 2016

Folio, 01 al 11

Grupo 10

Sub-Grupo 10

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Signature]
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro