



ACTA DE ACUERDO: En la ciudad de Montevideo, el día 6 de diciembre de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", **Subgrupo N° 07 "Medicamentos de uso veterinario"**, integrado por los **Delegados del Poder Ejecutivo:** Dra. Viviana Dell'Acqua, Dr. Gonzalo Illarramendi **Delegados Empresariales:** Jose Mantero, Dr. Mario Garmendia, **Delegados del sector Trabajador:** Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ): Bernardo González, Esteban Stiffano, Sandra Motta, Fabián Varoli, José Luis Orons, José Terra, quienes arriban al siguiente acuerdo:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2016 y el 30 de junio del año 2018, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2016, 1° de enero de 2017, 1° de julio de 2017, 1° de enero de 2018.

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: Correctivos: I) A los 18 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 (sin considerar el correctivo aplicado en el primer ajuste) otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) Al final del acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 6 meses anteriores (o 12 meses, si se hubiera aplicado el correctivo anual del primer año), y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se aplicarán correctivos si la inflación, en cada uno de los periodos referidos, no supera el total de los ajustes nominales acumulados de éstos.

Para el caso de los sumergidos quedará excluido a estos efectos el adicional otorgado en el periodo.

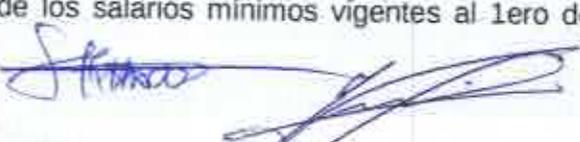
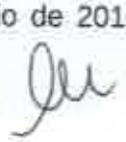
CUARTO: Ajustes salariales:

I) Primer ajuste salarial julio de 2016: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2016, un incremento salarial de **10,15%** sobre los salarios vigentes al 30 de junio, según el siguiente detalle: 1) **5,66%** por concepto de correctivo convenio anterior 2) **4,25%** (cuatro con veinticinco por ciento) y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos (**1,25%**) adicional para las categorías de Cadete y Limpiador (**1,1015*1,0125 =1,1153**). Se deja constancia que este incremento adicional aplica no solo para el mínimo laudado de la categoría sino también para aquellos salarios por encima del laudo pero comprendidos dentro de la siguiente franja por 48 horas de \$ 16001 hasta \$ 18.700.

De acuerdo a lo que antecede los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2016 son los

No
 Sordani
 Pardo
 Stiffano

Illarramendi

siguientes:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DIRECCION

CATEGORÍAS

MONTOS

CADETE	17.944
LIMPIADOR	19.677
TELEFONISTA – RECEPCIONISTA	21.154
AUXILIAR TERCERA	21.154
AUXILIAR SEGUNDA	24.448
SECRETARIA	24.447
AUXILIAR PRIMERA	26.427
CAJERO	26.427
AYUDANTE TÉCNICO 2º	29.225
ENCARGADO	29.624
COBRADOR	29.758
AYUDANTE TECNICO 1º	30.565
VENDEDOR DE PLAZA	30.569
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	31.363
PROGRAMADOR	33.762
SECRETARIA BILINGUE	33.762
SUBJEFE	34.826
VIAJANTE	34.826
IDÓNEO	38.563
JEFE DE SECCIÓN	40.163
TEC. UNIV. S/JEFATURA	46.568
PERSONAL OBRERO	
OPERARIO COMÚN	21.154
OPERARIO PRÁCTICO	22.862
MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO	22.862
OPERARIO ESPECIALIZADO	25.608
ENCARGADO	29.624
OFICIALES DE MANTENIMIENTO	27.224
OFICIAL FOGUISTA	29.557

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

II) Segundo ajuste salarial al 1º de enero de 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de enero 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2016 de **4,25 % (cuatro con veinticinco por ciento)** y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos (1,25%) adicional para las categorías de Cadete y Limpiador.

III) Tercer ajuste salarial al 1º de julio 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017 de **4,00 % (cuatro**

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

por ciento) y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos (1,25%) adicional para las categorías de Cadete y Limpiador.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017 de **4,00 % (cuatro por ciento)** y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos (1,25%) adicional para las categorías de Cadete y Limpiador.

En todos los casos, si correspondiere, se aplicará el **correctivo** establecido en la cláusula **TERCERA I)** del presente acuerdo.

V) Correctivo final al 30 de junio de 2018: En caso que correspondiere, se aplicará el correctivo establecido en la cláusula **TERCERA II)** del presente acuerdo.

VI) Determinación de criterios para la aplicación de los ajustes diferenciales para salarios sumergidos: Se deja expresa constancia que los ajustes diferenciales por salarios sumergidos aplican durante todo el convenio para aquellas categorías y/o trabajadores que lo hubiesen percibido en el primer ajuste.

Designación de miembros integrantes de Comisión sobre Registro de Trabajadores de la Industria Química. : I) En cumplimiento del Acta firmada con fecha 27 de julio de 2017 ante la DINATRA, las partes proceden a designar los miembros integrantes de la misma: Por Stiq: José Prieto y Juan Aristegui. **Por Cámaras de Veterinaria: Ing. José Mantero y Dr. Mario Garmendia o quienes en el futuro sean designados por la Cámara de Especialidades Veterinarias en caso de imposibilidad de los antes mencionados.** II) Se acuerda que la fecha de inicio de la citada Comisión será el: 1 de marzo de 2017.

QUINTO: BENEFICIOS

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.

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.

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature in the center and another on the right.

ya previstos por las disposiciones legales vigentes. En los casos de trabajadores que en el año en curso tengan 5 años o mas 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 "Decimo Primero" del convenio de fecha 14 de noviembre de 2013.

Horas para trabajadoras para el cuidado de la salud y educación de sus hijos menores. Los trabajadores madres o padres con hijos menores de edad o discapacitados 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 un hijo (menor o discapacitado) 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 .

Sala de lactancia: Se exhorta a las empresas del sector a 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.

Violencia Doméstica: Las partes expresan su repudio a cualquier situación de violencia física y/o psicológica y manifiestan su adhesión desde ya a la normativa nacional que surja a ese respecto.

SEXTO: Cláusula de salvaguarda: Durante el primer año de vigencia del Convenio, si la inflación acumulada desde el inicio del mismo 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. En los siguientes años de vigencia del Convenio, 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 de salvaguarda, 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.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS: "Las partes acuerdan el funcionamiento del órgano bipartito que se creó en el convenio anterior de la siguiente manera: 1) 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,

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'So', 'S', and 'Santana'.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

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.

SEPTIMO: 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.

OCTAVO: 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

NOVENO: 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 quinta 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) REGLAMENTACION 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

Alfonso de Mumbati

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 regirá 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,

Handwritten signatures and notes on the left margin:
 - Top: *W. M...*
 - Middle: *xe*
 - Lower: *Alonso*
 - Further down: *Andrés*
 - Bottom: *Santiago*

Handwritten signatures at the bottom of the page:
 - *[Signature]*
 - *[Signature]*
 - *[Signature]*
 - *[Signature]*

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 CONTINUO** Se recomienda a las empresas que estudien con su personal la posibilidad de implementar el horario continuo 11) **PROVISION 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 PROTECCION** 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**

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 - A large signature at the top left.
 - The word "No" written vertically.
 - Another signature below "No".
 - A signature below that.
 - A signature below that.
 - A signature below that.
 - The word "Sindicato" written vertically at the bottom left.

Handwritten signatures at the bottom of the page:
 - A signature on the left.
 - A signature in the center.
 - A signature on the right.
 - A signature on the far right.

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) **COMISION 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) **COMPENSACION HORARIO NOCTURNO:** Los funcionarios que realicen tareas 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.

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

[Handwritten signatures in blue ink]

[Signature: Juan José Ruiz]

[Signature: José María]

[Signature: María]

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 7 de diciembre de 2016

Pase a División Documentación y Registro.

D. Pablo Gutiérrez
ASESOR

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

Reg. Con el N° 1204, 16

Grupo 7

LAUDO INSCRIPTO
en vigencia una
vez publicado

Montevideo, 9/12/16

Folio, 1 al 9

Sub-Grupo 07

[Signature]
Per Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del CARMEN LARIA
Directora (f) Div. Doc. y Registro