

2017 y los ajustes nominales (básicos y adicionales) acumulados otorgados en el mismo período.

- 3.75% por ajuste nominal básico.
- 1% por ajuste adicional.

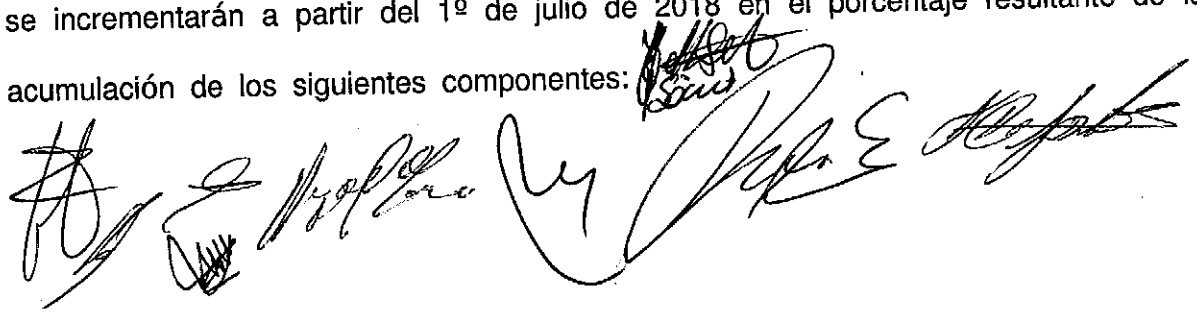
Las remuneraciones de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2017, superiores a los mínimos, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2018 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

- Correctivo por la diferencia entre la inflación real ocurrida en el año 2017 y los ajustes nominales (básicos y adicionales) acumulados otorgados en el mismo período.
- 3.75% por ajuste nominal básico.
- 0.5% por ajuste adicional.

IV) Ajuste salarial del 1º de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2018:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos vigentes al 30 de junio de 2018, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2018 en el 3.75% por ajuste nominal básico.

Las remuneraciones de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2018, superiores a los mínimos, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2018 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes componentes:



- 14
- 3.75% por ajuste nominal básico.
 - 0.5% por ajuste adicional.

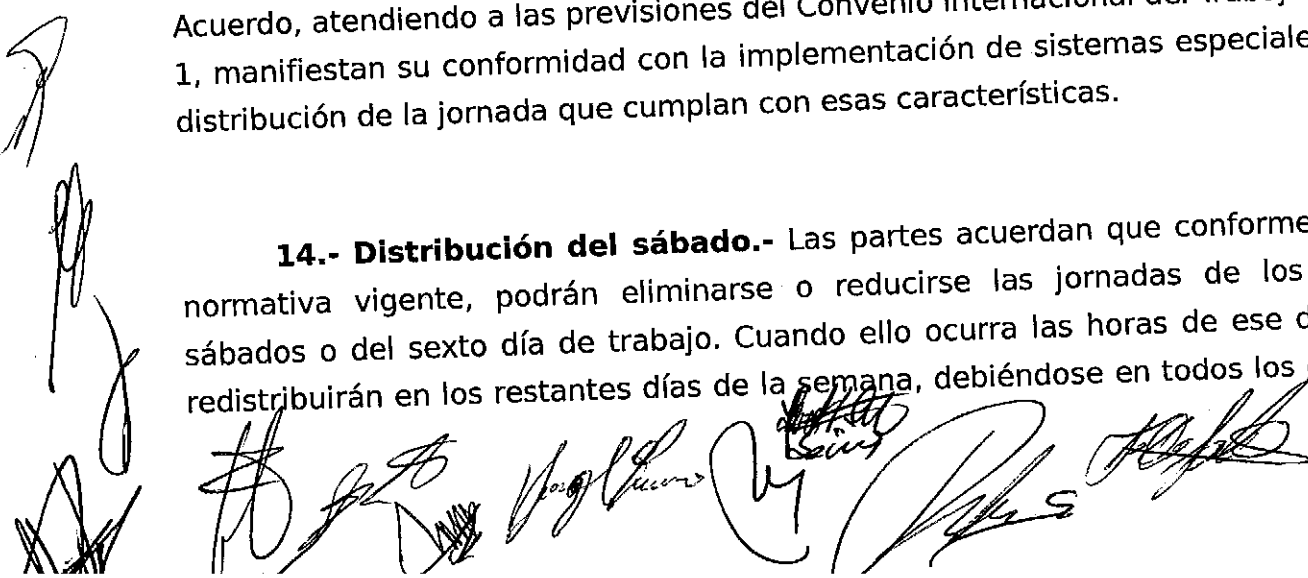
V) Adelantos otorgados a cuenta:

Aquellas empresas que hubieran otorgado u otorguen adelantos salariales a cuenta de futuros incrementos los deducirán de los porcentajes de ajustes que correspondan aplicar en cada uno de los períodos semestrales indicados.

III.- CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES.

13.- Distribución de la jornada semanal.- Las partes manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios con la organización sindical de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos, o en sistemas diferentes, y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro, previa aprobación de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social si correspondiera. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad, la CIPROMA y el SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones del Convenio Internacional del Trabajo Nro. 1, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.

14.- Distribución del sábado.- Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra las horas de ese día se redistribuirán en los restantes días de la semana, debiéndose en todos los casos



A series of handwritten signatures in black ink, representing the signatories of the agreement. The signatures are written in a cursive style and are located at the bottom of the page, below the text of article 14.

respetar los límites legales de la jornada de trabajo.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que se considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

Esta disposición da cumplimiento, sin necesidad de otro instrumento, a la exigencia del Convenio Internacional del Trabajo N°1 relativa al convenio entre las organizaciones patronales y obreras requerido para que dicha distribución sea aplicada a nivel de las empresas.

15.- Reducciones de Jornada.- Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, las empresas podrán acordar con la organización sindical, un régimen diferente al ordinario, por el plazo que estimen conveniente, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes (Decreto - Ley N° 15.180 y Ley N° 18.399).

16.- Descansos intermedios.- En las empresas en que la jornada de trabajo de 8 (ocho) horas o más sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos, no pudiéndose trabajar más de cinco horas corridas.

En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio -que a ningún efecto podrá ser considerado como trabajo efectivo- será de dos horas no pagas o de una hora no paga, según el caso, quedando acordada dicha reducción por este Convenio y sin necesidad de un nuevo instrumento. En caso de modificarse en el futuro la duración del descanso intermedio que rija en las empresas se requerirá solamente labrar un acta con la organización sindical de base donde conste dicho cambio.

17.- Fraccionamiento de licencias y cómputo de feriados.- La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 10 (diez) días continuos, y se podrán computar los días feriados laborables, incluso los de Carnaval y Semana Santa o Turismo.

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including several distinct signatures and a large scribble on the left side.]

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo periodo, teniendo prioridad esta modalidad si el trabajador así lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

La licencia total o fraccionada generada en un año determinado, deberá comenzar a gozarse efectivamente en el año inmediato siguiente.

18.- Uniformes y Ropa de trabajo.- Las empresas proporcionarán, sin costo, a sus trabajadores, para su uso obligatorio, durante la vigencia de este Convenio, lo siguiente:

a. Un equipo de invierno, antes del 30 de junio de cada año, consistente en un mameluco o un pantalón y camisa de material duradero apto para el trabajo, además de un buzo tipo polar.

b. Un equipo de verano, antes del 30 de diciembre de cada año, consistente en un pantalón y una camisa de tela liviana y manga corta o dos remeras de algodón o similar de manga corta.

c. En los lugares donde sea necesario trabajar a la intemperie o en condiciones similares, también se entregará una campera de abrigo y en su caso equipos de lluvia y botas de goma.

Además, las empresas entregarán calzados de seguridad sin uso y los equipos de protección que indique la normativa vigente, los que deberán ser repuestos en caso de deterioro o malas condiciones, así como las herramientas que éstas consideren necesarias para la ejecución de las tareas.

19.- Licencia por exámenes ginecológicos o de próstata.- Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y de Mamografías, tendrán derecho a un día de licencia paga adicional anual al establecido por la ley vigente, si se acredita que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día o si presentan certificado médico que indique la necesidad de reiterarlos.

Los trabajadores mayores de 50 años que se realicen exámenes de próstata tendrán derecho a un día de licencia anual para dichos exámenes, o los que hubieran cumplido 40 años si existiera indicación médica.

20.- Día del Trabajador de la Industria de la Madera.- El día 24 de diciembre se celebrará el Día del Trabajador de la Industria de la Madera, que tendrá el carácter de feriado pago no laborable, para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen del art. 18 de la Ley 12.590.

21.- Carné de salud.- El costo del carné de salud reglamentario, será de

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

17

cargo de las empresas cada dos años, debiendo los trabajadores solicitarlo en la institución habilitante que indique la empresa empleadora.

22.- Integración del aguinaldo.- Para el cálculo del sueldo anual complementario, las partes acuerdan que las empresas incluyan lo percibido en el período correspondiente por concepto de salario vacacional legal (ley 16.101).

23.- Nocturnidad.- Los trabajadores que desempeñen tareas en el turno nocturno, ya sea total o parcialmente, percibirán durante la vigencia de este Convenio, una compensación equivalente al 20% del salario base correspondiente a las horas efectivamente trabajadas en dicho turno

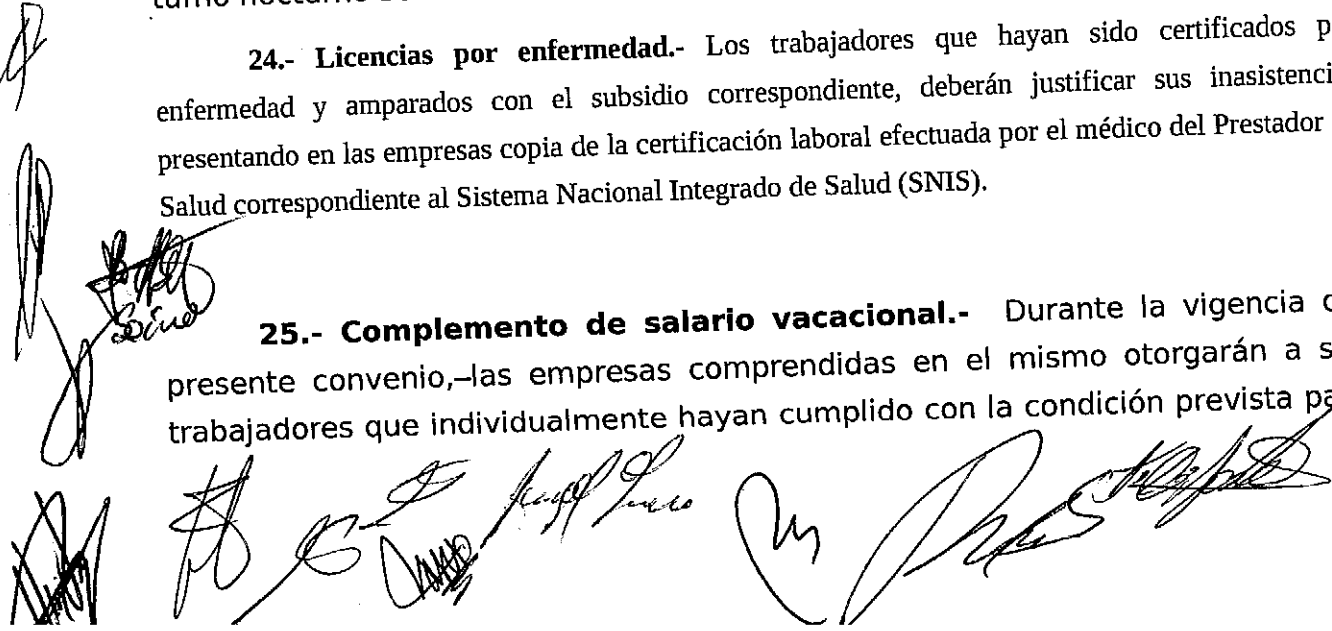
Se considera turno nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, o una hora antes o una hora después, según los horarios de los turnos que rijan en las empresas.

Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo cual el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas en los turnos diurnos, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno por decisión de la empresa y sin que hubiere dado motivo a ello, cuando haya trabajado en el turno de la noche más de 240 jornadas en el último año móvil, tendrá derecho a percibir el 20% (veinte por ciento) de compensación por horario nocturno durante 75 jornadas más, continuas o discontinuas. Pasadas las mismas dejará de cobrar esta bonificación sin que esto pueda considerarse rebaja de salario. Lo dispuesto en este párrafo no regirá en los casos en que el turno nocturno sea rotativo.

24.- Licencias por enfermedad.- Los trabajadores que hayan sido certificados por enfermedad y amparados con el subsidio correspondiente, deberán justificar sus inasistencias presentando en las empresas copia de la certificación laboral efectuada por el médico del Prestador de Salud correspondiente al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).

25.- Complemento de salario vacacional.- Durante la vigencia del presente convenio, las empresas comprendidas en el mismo otorgarán a sus trabajadores que individualmente hayan cumplido con la condición prevista para



su otorgamiento, una suma complementaria del salario vacacional (Art. 11, Decreto 113/996) que se abonará simultáneamente con el salario vacacional legal (Ley 16.101) correspondiente a la licencia generada en el año computable a estos efectos, y en caso de fraccionamiento de la licencia, cuando se goce el primer período.

Será condición excluyente del derecho a cobrar este beneficio que durante el período correspondiente a su generación los trabajadores hayan cumplido con las obligaciones estipuladas en este Convenio, en especial con la cláusula de paz (Art. 44), los mecanismos de prevención y solución de conflictos (Art. 42) y el régimen en caso de medidas sindicales (Art. 43), así como con lo dispuesto en el párrafo final de esta cláusula. Si se cumpliera con esa condición y luego se adoptaran medidas de conflicto en la empresa involucrada, se valorarán asimismo por las partes las causas que derivaron en el conflicto para determinar la procedencia o no de la percepción de este beneficio.

Los períodos de generación del beneficio serán los semestres julio-diciembre de 2017 y enero-junio y julio-diciembre de 2018, siendo necesario completar cada período para determinar si corresponde o no el derecho a percibirlo y su monto. Si la condición para cobrar el beneficio se cumple en uno de los semestres indicados, el valor del mismo será \$ 6.000 (seis mil pesos uruguayos); y si se cumple en ambos semestres del año civil el valor será \$ 12.000 (doce mil pesos uruguayos).

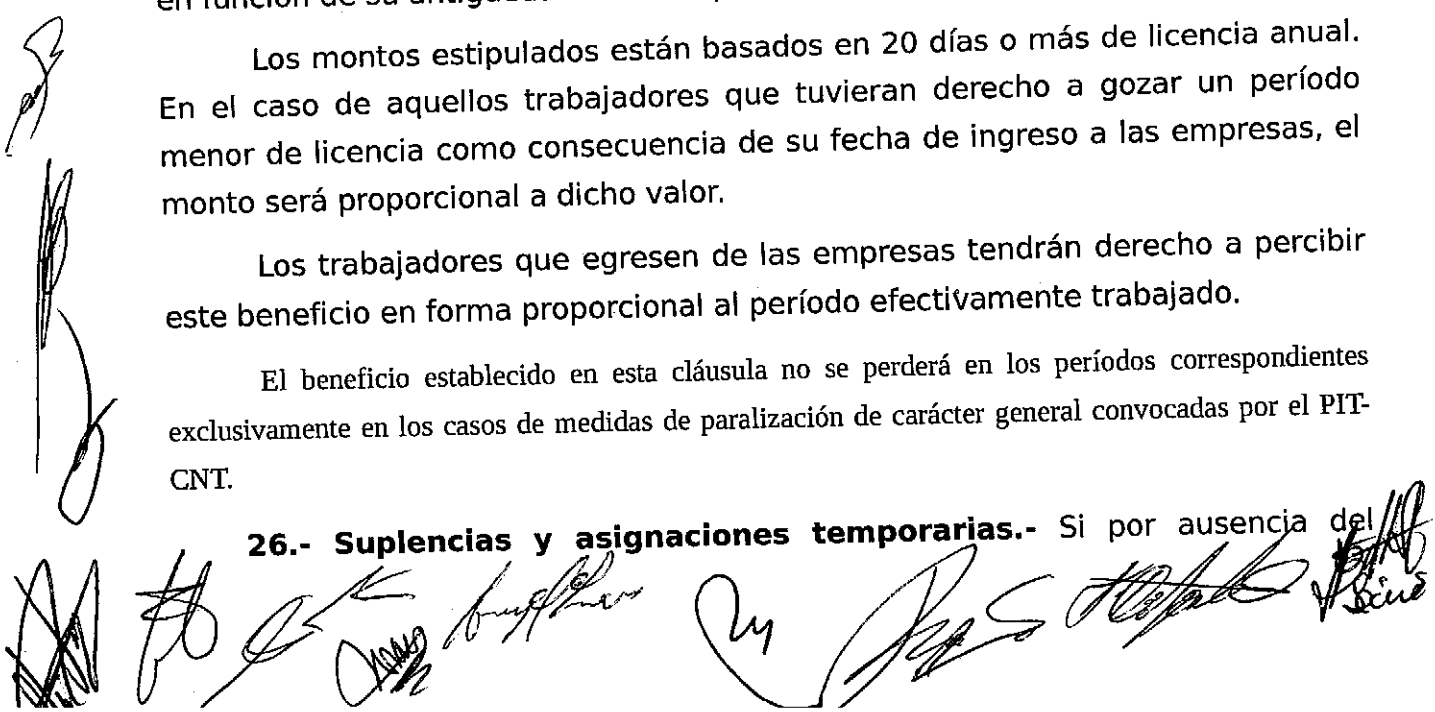
En el transcurso del mes de julio de 2018, si se cumplieron las condiciones para la generación de este beneficio, las empresas otorgarán en calidad de adelanto, a deducir del pago cuando corresponda el goce de la licencia, la cantidad de \$ 6.000 (seis mil pesos uruguayos) o la cuota parte correspondiente en función de su antigüedad en la empresa.

Los montos estipulados están basados en 20 días o más de licencia anual. En el caso de aquellos trabajadores que tuvieran derecho a gozar un período menor de licencia como consecuencia de su fecha de ingreso a las empresas, el monto será proporcional a dicho valor.

Los trabajadores que egresen de las empresas tendrán derecho a percibir este beneficio en forma proporcional al período efectivamente trabajado.

El beneficio establecido en esta cláusula no se perderá en los períodos correspondientes exclusivamente en los casos de medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT.

26.- Suplencias y asignaciones temporarias.- Si por ausencia del



operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente por las empresas a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario mínimo que corresponda a la categoría de la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también, cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una categoría superior a la suya.

En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas estará determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 260 jornadas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior en el último año móvil. En este último caso, cumplido el plazo máximo de asignación los trabajadores tendrán derecho a ser promovidos a la categoría superior y en consecuencia a percibir el salario de la misma de modo definitivo.

27.- Trabajo mínimo asegurado en jornadas reducidas.- En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a 4 (cuatro) horas, se abonará a los operarios convocados el salario correspondiente a media jornada, como si efectivamente la hubieren trabajado.

Si por razones no imputables a los trabajadores debieran interrumpirse las tareas luego de cumplidas 4 (cuatro) horas de trabajo efectivo, se les abonará el salario correspondiente a la jornada habitual como si efectivamente la hubieren trabajado.

En ambos casos, las empresas podrán exigir a los trabajadores la permanencia en la planta y la realización obligatoria de otras tareas que les sean asignadas, a todos o a algunos de ellos.

En caso de que los trabajadores no sean convocados a trabajar por causas ajenas a los mismos, exceptuando las paradas anuales por mantenimiento de las empresas y los feriados laborales, tendrán derecho a percibir una compensación equivalente al 37.5% de las horas no trabajadas. En las paradas anuales de mantenimiento de las empresas, los trabajadores que tuvieran una antigüedad menor a 150 (ciento cincuenta) jornadas en la empresa y que por esa razón no tuvieran derecho a gozar de licencia o posibilidad de ampararse en el seguro de desempleo, podrán utilizar este beneficio para las horas no trabajadas por ese concepto. Las empresas intentarán, en la medida de lo posible, que la duración de las paradas abarque días de un mismo mes. Lo dispuesto en este párrafo relativo a los trabajadores que

[Handwritten scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and initials]

no sean convocados comenzará a regir desde el 1º de julio de 2017.

En todas las situaciones previstas en esta cláusula, el tope máximo del beneficio por trabajador será hasta 30 horas por cada semestre del año civil. Al respecto, no se incluirán en ese tope las horas en que las empresas exijan a los trabajadores su permanencia en las mismas.

28.- Tercerizaciones.- Las Empresas y las organizaciones sindicales de base, a pedido de cualquiera de las partes, se comprometen a analizar en forma bipartita la situación de las empresas tercerizadas que se encuentren comprendidas en las disposiciones de las leyes N° 18.099 y 18.251, para evaluar el cumplimiento de las normas legales en cuanto a los derechos de los trabajadores dependientes de las mismas.

29.- Fecha de pago del aguinaldo.- Las empresas abonarán el primer medio aguinaldo el 20 de junio y el segundo medio aguinaldo el 20 de diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio.

30.- Alcohol y Drogas.- Las partes se comprometen a analizar conjuntamente en los ámbitos bipartitos que funcionen en cada una de las empresas, los problemas de alcoholismo y drogadicción, con la finalidad de colaborar en su prevención, así como al seguimiento de aquellos trabajadores que presenten trastornos de esa naturaleza.

31.- Igualdad de género.- Las partes promoverán la equidad de género en toda la relación laboral en las empresas y a tales efectos se comprometen a respetar los principios de no discriminación.

32.- Gratificación extraordinaria.- Las empresas otorgarán por única vez a los trabajadores mensuales y jornaleros comprendidos en el ámbito de aplicación salarial de este Convenio, fundada en la culminación del esfuerzo negociador de las partes por la celebración del mismo, una gratificación extraordinaria equivalente a \$4.000 (cuatro mil) pesos uruguayos, que será abonada en el mes de julio de 2017.

IV.- ACTIVIDADES SINDICALES

33.-Traslados de delegados del SOIMA nacional.- Las empresas empleadoras de dirigentes

[Handwritten signatures and marks]

o miembros del Consejo Directivo Nacional del SOIMA, le proporcionarán anualmente al Sindicato, a partir del año 2017 y durante la vigencia de este Acuerdo, 15 (quince) pasajes de Ida y Vuelta en ómnibus, abiertos, para facilitar los traslados de los delegados desde el lugar de ubicación de las plantas industriales en las que trabajan hasta Montevideo y viceversa. Dichos pasajes se entregarán, a razón de 5(cinco) por vez en los meses de marzo, julio y noviembre de cada año.

Los pasajes correspondientes al año 2017, se entregarán 10 en el mes de julio y 5 en el mes de noviembre de 2017.

El SOIMA deberá presentar en tiempo y forma a cada empresa que cuente con trabajadores que integren el Consejo Directivo Nacional una nota membretada, firmada por los representantes legales del mismo, acreditando esta situación.

Asimismo, el SOIMA comunicará en forma fehaciente el nombre de la o de las personas autorizadas a recibir los pasajes de las empresas.

Por otra parte, las empresas se harán cargo de los pasajes de 2 (dos) delegados, titulares o alternos, en el Consejo de Salarios del Grupo o Subgrupo de actividad, para contribuir y facilitar su participación en las reuniones del mismo.

34.- Asambleas Sindicales. - Las empresas permitirán a la organización sindical de base y al SOIMA, durante la vigencia de este Convenio, la realización de asambleas dentro de sus establecimientos, los días laborables, las que deberán ser comunicadas previamente a las empresas con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles.

Dichas asambleas deberán realizarse en lugares adecuados, determinados específicamente y autorizados por las empresas, y tener lugar exclusivamente fuera de los horarios de trabajo de los participantes.

La fijación de las asambleas se hará sin perturbar la producción y preferentemente antes de comenzar o después de finalizar la jornada laboral.

En general, para la participación en las asambleas de personas ajenas a la plantilla de trabajadores de las empresas, que tengan la calidad de miembros de la Dirección Nacional del SOIMA, o del Secretariado del PIT-CNT, se requerirá autorización especial de las empresas, la cual en su caso deberá solicitarse con antelación suficiente. No obstante, no será necesaria dicha autorización especial pero sí se requiere el aviso previo, para la participación en las asambleas de hasta 2 (dos) dirigentes nacionales del SOIMA.

35.- Reuniones de los Comités de Base.- Las empresas permitirán, durante la vigencia de este Convenio, la realización de reuniones de las organizaciones sindicales de base, dentro de sus establecimientos, a cuyos

efectos deberán cumplirse las siguientes condiciones:

a) Las reuniones deberán comunicarse con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles, salvo casos excepcionales que así lo justifiquen y celebrarse en los lugares específicamente establecidos por las empresas.

b) La cantidad de reuniones no podrá ser mayor a 2 (dos) veces en el mes y su duración no podrá ser mayor a 2 (dos) horas.

c) Los horarios de realización deberán coincidir con el cambio de turnos en las empresas, de modo que puedan participar los miembros del turno saliente, del turno entrante con licencia sindical y eventualmente del siguiente turno, en su caso. A esos efectos, la licencia sindical deberá cumplir las condiciones para su otorgamiento, pero excepcionalmente podrá utilizarse en fracciones de un mínimo de dos horas.

d) El número de delegados participantes en las reuniones no podrá exceder de 6 (seis) personas.

e) También podrá participar de las reuniones, previo aviso a la empresa con 48 horas hábiles de antelación, el Presidente, el Secretario General o el Coordinador del SOIMA. La continuidad o no de esta participación será evaluada en la Comisión Bipartita Sectorial transcurridos 6 (seis) meses desde la celebración de este Convenio.

36.- Régimen de guardias en sectores especiales.- En aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, o por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará con la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima. Dentro de los 90 (noventa) días de celebrado el presente Convenio, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de partes, se determinarán los cargos y tareas mínimas necesarias que deberán cubrirse para cumplir debidamente con las guardias.

V.- SEGURIDAD, HIGIENE LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL.

37. - Importancia.- Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene laboral y se comprometen a controlar el fiel cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por la normativa laboral y de la seguridad social vigentes, ya sea de índole legal, reglamentaria o interna, así como a adoptar los máximos esfuerzos

[Handwritten signatures and initials]

para la prevención de accidentes.

38. - Instrumentos.- A los efectos de la profundización en el tratamiento y solución de la temática de seguridad, higiene laboral y salud ocupacional, y del compromiso y participación de las partes, se consideran importantes los siguientes instrumentos:

A) Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo. En cada empresa, ha de establecerse un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el que se tendrán en cuenta las bases dispuestas en la Ley 5.032, su decreto reglamentario 406/988, el Convenio Internacional del Trabajo N° 155 y su decreto reglamentario 291/007, así como toda otra norma que sea de aplicación.

B) Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo.- En cada empresa donde aún no exista, se creará una Comisión específica bipartita para la cooperación en el ámbito de la empresa respecto a cometidos previstos en materia de seguridad e higiene por el Decreto del Poder Ejecutivo No. 291/007, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N° 155, modificado y complementado por el Decreto 244/016, y para el seguimiento del cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.

Estará integrada, como mínimo, por dos representantes de la Empresa, y por dos delegados de seguridad y salud ocupacional elegidos a tales efectos por la organización sindical entre el personal permanente de la nómina, debiendo tener en cuenta que posean aptitudes específicas en la materia. En caso de no existir organización sindical o que las partes resuelvan de común acuerdo integrar a otros trabajadores de la empresa, serán elegidos por los trabajadores.

Se reunirá periódicamente, con la frecuencia que se acuerde en cada empresa, como mínimo en forma mensual, con la finalidad de intercambiar informaciones sobre toda esta temática y de analizar conjuntamente los aspectos que deban mejorarse.

En las reuniones de la Comisión podrán participar asesores o técnicos que las partes estimen pertinente, previa comunicación a la otra parte, así como invitados especiales.

Se labrarán actas resumidas de las reuniones de la Comisión, en las que se dejará constancia de los temas tratados.

Los delegados de los trabajadores serán capacitados y entrenados para el

[Handwritten signatures and initials covering the bottom portion of the page, including several large, stylized signatures.]

cumplimiento de sus funciones en esta área, mediante la asistencia a los cursos que se entiendan apropiados y de utilidad, con un mínimo de 24 horas anuales de capacitación por cada delegado. La Empresa se hará cargo de proporcionar dicha capacitación.

Los miembros de la Comisión Bipartita pondrán en conocimiento de los Técnicos Prevencionistas de la Empresa o en su ausencia del Supervisor de la sección respectiva, cualquier situación que pueda implicar riesgos de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores.

En caso de existir diferencias en el ámbito de la Comisión Bipartita relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita Sectorial de la Madera que se constituya o de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a los efectos pertinentes.

C) **Recorrida de seguridad.**- Los miembros de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo dispondrán de 3 (tres) horas al mes para efectuar una recorrida mensual de los lugares de trabajo en las empresas y verificar las condiciones de trabajo.

D) **Políticas de Recursos Humanos de las Empresas.**- Las disposiciones precedentes no obstan a la aplicación de las políticas de recursos humanos que, en el ejercicio de sus potestades de dirección y para el cumplimiento de sus responsabilidades legales en la materia, las Empresas consideren apropiadas con el objeto de lograr una mayor información, cooperación y participación de los trabajadores en relación a las situaciones de riesgo en las áreas de trabajo y sobre la mejora en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

VI.- RELACIONES LABORALES Y MECANISMOS DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS.

39.-Comisión Bipartita Sectorial.- Las relaciones laborales colectivas se llevarán a cabo a través de una Comisión Bipartita para el sector de actividad (Grupo 06, Sub-grupo 02), en la que estarán representadas las partes, con un máximo de seis miembros, tres en representación de cada parte. Las partes se

[Handwritten signatures and scribbles]