


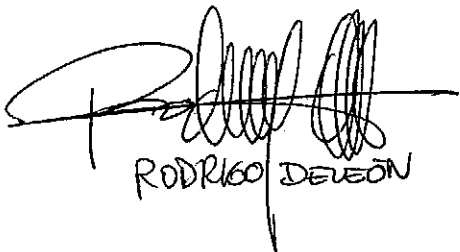
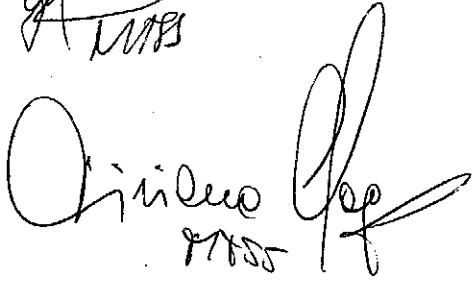


ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 5 de octubre de 2012, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo las Dras. Beatriz Cozzano, Marianela Boliolo y Viviana Maqueira; el delegado de los empleadores Dr. Rodrigo Deleón y el delegado de los trabajadores Sr. Pablo Garcia **RESUELVEN:**
PRIMERO: Las delegación de los sectores de empleadores y de trabajadores, presentan un Acuerdo laboral negociado en el ámbito del Consejo de Salarios del Grupo N° 5 subgrupo "Artículos de Cuero con proceso industrial para consumo animal" y suscrito en el día de hoy, con vigencia desde el 1º de julio de 2012 y hasta el 30 de junio de 2015 , el que se considera parte integrante de esta acta.-----

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado Acuerdo a efectos de tramitar su publicidad y registro de conformidad a la normativa vigente. Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado. -----





RODRIGO DELEÓN

Pablo Garcia
11/10/12

2

CONVENIO COLECTIVO En la ciudad de Montevideo, el día 5 de octubre de 2012, en la sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del Consejo de Salarios del Grupo Nº 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", sub grupo 05 "Artículos de cuero con proceso industrial para consumo animal", comparecen **POR UNA PARTE** la Unión de Obreros Curtidores (U.O.C.), representada en este acto por los Sres. Sandro Martinez y Pablo García y **POR OTRA PARTE** la Dra. Ivonne Rosa representante de las empresas del sector y acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo:-----

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.-----

Ámbito de aplicación. El presente Convenio tiene alcance nacional y abarca a todos los trabajadores de todas las empresas comprendidas en el Consejo de Salarios Grupo Nº 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", sub grupo 05 "Artículos de cuero con proceso industrial para consumo industrial".-----

CAPÍTULO II. VIGENCIA.-----

Vigencia. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2012 y el 30 de junio de 2015, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 01/07/2012, 01/07/2013, 1/01/2014, 01/07/2014 y 1/1/2015.-----

CAPÍTULO III. SALARIOS MÍNIMOS Y OPORTUNIDADES DE LOS AJUSTES SALARIALES.-----

III.1.- AJUSTES SALARIALES. Se establecen los siguientes ajustes e incrementos salariales:-----

III.1.1) Ajuste salarial del 1º de julio de 2012. A partir del 1º de julio de 2012 los salarios mínimos nominales del sector por jornal de ocho horas diarias serán:-----

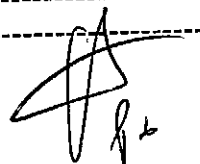
- Peón: \$ 320
- Peón especializado: \$ 333
- Medio Oficial: \$ 344
- Oficial: \$ 355

Sin perjuicio de los salarios antes señalados todo trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirá un ajuste del 8,27% sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2012, que surge de la acumulación de los siguientes ítems:-----

- a) Por concepto de inflación esperada: 5% centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1º/7/2012 – 30/6/2013).-----
- b) Correctivo: 1,59% que surge de la diferencia entre la inflación proyectada del período 1/1/2012 al 30/6/2012 (2,5%) y la inflación real de igual período (4,13%) $1.0413/1.025 = 1,159$ -----
- c) Crecimiento sectorial : 1,50%.-----

III.1.2) Ajuste salarial del 1º de julio de 2013. Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2013, un incremento salarial aplicado sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:-----

- a) Inflación esperada: centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1/07/13 a 31/12/13.-----
- b) Correctivo. La eventual diferencia entre la inflación esperada para el semestre 1/7/13 a 31/12/13 y la efectivamente registrada en igual período.-----
- c) Por concepto de incremento real: 1,5%-----



III.1.3) Ajuste salarial del 1° de enero de 2014. Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2014 un incremento salarial aplicado sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:-----

- a) Inflación esperada; Centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 01/1/2014 al 30/06/2014.-----
- b) Correctivo. La diferencia entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 1/07/2013 y 31/12/2013.-----
- c) Por concepto de incremento real, 1,5 % -----

III.1.4) Ajuste salarial del 1° de julio de 2014. Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2014, un incremento salarial aplicado sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2014, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:-----

- a) Inflación esperada: centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1/07/14 a 31/12/14.-----
- b) Correctivo. La eventual diferencia entre la inflación esperada para el semestre 1/1/14 a 30/6/14 y la efectivamente registrada en igual período.-----
- c) Por concepto de incremento real: 1,5% -----

III.1.5) Ajuste salarial del 1° de enero de 2015. Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2015 un incremento salarial aplicado sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2014, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:-----

- a) Inflación esperada; Centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 01/1/2015 al 30/06/2015.-----
- b) Correctivo. La diferencia entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 1/07/2014 y 31/12/2014.-----
- c) Por concepto de incremento real, 1,5 % -----

III.1.6) Correctivo final del 1° de julio de 2015. Al finalizar el convenio se corregirán las eventuales diferencias entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01/01/2015 y 30/06/2015. El valor resultante en más o menos se considerará en el próximo ajuste salarial.-----
En todos los casos el Consejo de Salarios se reunirá para definir los respectivos porcentajes.-----

Los ajustes pactados se aplicarán sobre el valor del jornal nominal establecido en el numeral tres l) del capítulo III y sus ajustes que en cada oportunidad corresponda.-----

III.2.- Los salarios mínimos establecidos son nominales y por jornal trabajado. Se entiende por jornal ocho horas de trabajo por día.-----

CAPÍTULO IV. CATEGORÍAS.

IV.1.- Se establecen las siguientes categorías:-----

- a.- **Peón común.** Es el operario que ingresa a la empresa, permaneciendo en dicha categoría durante 90 jornales trabajados. -----
- b.- **Peón práctico.** Transcurrido los 90 jornales de trabajo establecidos para la categoría de peón común, el trabajador pasa a la categoría de peón práctico. -----
- c.- **Medio Oficial.** -----
- d.- **Oficial.** -----

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and the initials 'SM'.

CAPÍTULO V. ACTIVIDAD SINDICAL.

V.1.- Las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical, dando cumplimiento, en especial, a lo establecido en los Convenios Internacionales N° 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo y la Ley 17.940.-----

V.1.1.- Cartelera sindical. Facilitar la colocación y utilización de carteleras sindicales en lugares visibles y adecuados.-----

V.1.2.- Descuento de la cuota sindical. Siempre que medie el consentimiento por escrito del trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical, y mensualmente lo verterán al Comité de Base, en la forma que este indique, de acuerdo con la normativa vigente.-----

V.1.3.- Asambleas Sindicales. a) La realización de Asambleas Ordinarias será comunicada por el Comité de Base, en forma escrita a la Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas. En el caso de Asambleas Extraordinarias su realización se comunicará cuando se resuelva su organización con la mayor antelación que sea posible y en forma escrita ; b) Las asambleas podrán realizarse, previa solicitud y autorización de la empresa, dentro del establecimiento, en los lugares autorizados por la Empresa, y podrán concurrir también, previo aviso por escrito a la Empresa, dirigentes y/o delegados de la UOC y/o PIT-CNT, así como asesores y técnicos.-----

V.1.4.- Movilidad sindical. Los integrantes titulares o los suplentes en ejercicio de la titularidad electos para la dirección del Comité de Base (UOC PIT-CNT) y delegados de sección, tendrán movilidad dentro de la planta a efectos de cumplir tareas sindicales, previa comunicación al supervisor.-----
La movilidad podrá hacerse extensiva a los negociadores en los Consejos de Salarios del Sector y/o a los suplentes en ejercicio de la titularidad. En este último caso ésta se otorgará a 2 (dos) trabajadores que revistan la condición antes expresada.-----

V.1.5.- Licencia sindical.

a) Las empresas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales los integrantes de la dirección de sus respectivos sindicatos, delegados o trabajadores afiliados designados a tales efectos, ajustándose a la normativa vigente aplicable a este subgrupo (mínimo de 50 horas mensuales), debiendo el trabajador justificar el uso de horas de licencia sindical. En caso de modificarse la normativa vigente aplicable a este subgrupo se incorporará este convenio de manera automática.-----

b) Además serán abonadas las horas de reuniones en el ámbito bipartito interno de cada empresa o en el ámbito tripartito ante el MTSS.-----
Estas horas y/o jornales abonados como licencia sindical, al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma, se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo.-----

c) Las empresas comprendidas en el presente subgrupo de los Consejos de Salarios, abonarán, en forma mensual por concepto de licencia sindical, con independencia de su goce efectivo, dentro de los diez primeros días de cada mes, el equivalente en pesos uruguayos a 80 horas mensuales líquidas, por cada trabajador que figure en su planilla de control de trabajo, e integre el Consejo Directivo Nacional de la UOC, al valor de la categoría correspondiente. Estas sumas serán abonadas a la UOC, por la o las empresas que corresponda, a cuyos efectos el Sindicato comunicará en forma fehaciente el

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

nombre de la o las personas autorizadas a recibir estos pagos, o serán depositadas en la cuenta bancaria del Sindicato, cuyos datos se proporcionarán, también por medio fehaciente.-----

El o los trabajadores comprendidos en el presente sub-grupo, que hagan uso de esta licencia sindical para integrar el Consejo Directivo Nacional de la UOC, recibirán el pago correspondiente a través de este sindicato.-----

El pago de licencia, salario vacacional y aguinaldo, por las jornadas que insuma esta licencia sindical, corresponderá a la empresa empleadora del trabajador que haga uso de la misma.-----

d) La utilización de licencia sindical deberá ser comunicada a la empresa empleadora del trabajador que haga uso de la misma, con una antelación no menor a 24 horas, salvo casos debidamente justificados; debiendo el trabajador justificar el uso de esta licencia mediante comunicación de la UOC a la empresa (mediante fax, correo electrónico, etc.)-----

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL.

VI.1.- Programa de salud y seguridad en el trabajo.

En cada empresa, ha de establecerse un programa de salud y seguridad, que tendrá como base lo dispuesto en la Ley 5.032, su decreto reglamentario 406/1988, C.I.T. N ° 155 y su decreto reglamentario 291/07, así como toda otra norma que sea de aplicación a la actividad de curtiduría.-----

VI.1.1.- Delegado sindical de salud y seguridad.

Las partes han convenido establecer la figura del Delegado Sindical de Salud y Seguridad por cada empresa con las siguientes características y cometidos:-----

a.- Deberá ser capacitado mediante la asistencia a los cursos que las partes entiendan que son de utilidad. La empresa se hará cargo del costo de dicha capacitación, así como el reintegro de los gastos de transporte, alimentación y hospedaje, cuando corresponda, sin perjuicio de los adelantos que la misma pueda realizar a tales efectos. Y siempre de acuerdo al detalle de gastos debidamente documentados, debiendo contratar servicios cuyo costo sea razonable. En todos los casos la empresa deberá aprobar previamente los gastos.-----

b.- Existirá un Delegado Sindical de Salud y Seguridad por cada empresa. Este tendrá total movilidad dentro de la o las plantas industriales de la misma, con previa comunicación al Supervisor y/o portería y a los solos efectos de tratar temas sobre seguridad, higiene y salud ocupacional.-----

c.- Será designado por el Comité de base de UOC PIT CNT en cada empresa.-

d.- En caso de existir riesgo de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores, de acuerdo con el técnico prevencionista de cada empresa, o en ausencia de éste con personal jerárquico que cada empresa definirá, se podrá disponer la interrupción del trabajo en una sección o en una máquina.-----

VI.1.2.- Comisión bipartita interna de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En cada empresa donde no exista previamente, deberá crearse una Comisión específica para el seguimiento del cumplimiento del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, integrada en forma bipartita por cuatro (4) miembros, que se reunirá periódicamente con la frecuencia en que se acuerde en cada empresa y en casos urgentes se reunirá a instancia de una de las partes.-----

Handwritten signature and initials:
 [Signature]
 SM

La comisión será integrada:-----
 Por la empresa, dos (2) delegados titulares, uno de los cuales deberá ser el técnico prevencionista o personal jerárquico de la misma. Conjuntamente con cada delegado titular, deberá designarse un delegado alterno.-----
 Por los trabajadores, dos (2) delegados titulares designados por el Comité de Base de la UOC, uno de los cuales deberá ser el delegado sindical de Salud y Seguridad en la empresa. Conjuntamente con cada delegado titular, deberá designarse un delegado alterno.-----
 A las reuniones de esta Comisión bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo, concurrirán únicamente los delegados titulares de cada parte, o en su defecto, el delegado alterno que actúe como sustituto de los mismos, pudiendo contar con la presencia de asesores previa comunicación a la otra parte.-----
 En caso de existir diferencias relacionadas con la aplicación de normas o prácticas de salud y seguridad en el trabajo, se podrá consultar al Banco de Seguros del Estado y a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS.-----
 En caso de no poder reunirse este ámbito, el delegado sindical de Salud y Seguridad, podrá hacer a la empresa el planteo pertinente por escrito, el cual será firmado por el representante de ésta con acuse de recibo.-----

CAPÍTULO VII. CONTRATO DE TRABAJO Y OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN.-

1. Contrato de trabajo.

Se establece en 90 (noventa) jornales como máximo, el período de prueba de un trabajador, luego del cual, si la empresa entiende que satisface sus requerimientos, pasará a ser operario permanente.-----

2. Obligación de Información.

Es obligación de las empresas:

- 2.1. Dar a conocer el modelo de contrato que utiliza y/o utilizará con sus trabajadores.-----
- 2.2. Proporcionar copia del contrato de trabajo a cada operario que lo hubiere celebrado por escrito.-----
- 2.3. Exhibir el legajo a cada trabajador que lo solicite, así como proporcionar copia del mismo.-----
- 2.4. Proporcionar información al Sindicato (UOC PIT-CNT) en forma previa, respecto de la restructuración de la plantilla de trabajadores, cambios de procesos productivos, reducción de jornadas, sanciones disciplinarias y/o despidos, disminución de la actividad productiva, criterios de aplicación de sanciones, u otros temas vinculados a las relaciones laborales.-----
- 2.5. **Obligación de Confidencialidad.** El comité de Base UOC PIT-CNT se obliga a mantener reserva y confidencialidad respecto a la información suministrada por la Empresa. -----

CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS LABORALES.

- VIII.1.- Se ratifica como beneficios permanentes los que se mencionan: -----
 - VIII.1.1.- Feriado no laborable: El 28 de octubre de cada año será feriado no laborable remunerado para los trabajadores del sector.-----
 - VIII.1.2.- Uniformes y calzado.-----
- Las empresas comprendidas en el Grupo N ° 5 de los consejos de Salarios "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", Sub grupo 05 "Artículos de Cuero

7

con proceso industrial para consumo animal", facilitarán los elementos necesarios de trabajo, como ser:-----
Botas, guantes, zapatos industriales, delantales, equipos de agua (casaca y pantalón), etc., donde sea necesario su uso en las tareas que así lo requieran, conforme a lo dispuesto por el decreto 406/88 en cuanto sea aplicable a las tareas del grupo 5 sub grupo 05. Se considera también una necesidad del servicio el uso de uniformes (sueter de tela polar y pantalón), los cuales se entregarán el 30 de mayo y un pantalón y dos remeras el 30 de octubre, sin costo para los trabajadores. El uso del uniforme será obligatorio para todos los operarios de las empresas.-----

VIII.1.2.1.- Asimismo entregarán, sin costo para los trabajadores que realicen sus tareas a la intemperie, un abrigo en tela impermeable forrada.-----

VIII.1.2.2.- Todos los elementos aquí mencionados serán repuestos sin costo para los trabajadores, en caso de deterioro, previa entrega del o de los elementos deteriorados.-----

VIII.1.3.- Licencia y Salario Vacacional por enfermedad y/o accidente de trabajo. Conforme al art. 5 del CIT 132 ratificado por el decreto - ley 14.568, el período en que el trabajador se encuentra amparado a DISSE (por enfermedad común) o en BSE (por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional), genera derecho a licencia y su correspondiente salario vacacional, por lo que, estos rubros deberán ser pagados por la empresa conforme a la normativa vigente.-----

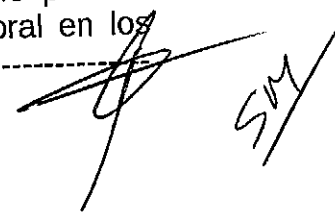
VIII.1.4.- Nocturnidad. Los trabajadores percibirán un complemento del 20% (veinte por ciento) de su salario nominal por las horas efectivamente trabajadas entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente.-----

VIII.1.5.- Licencias especiales.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tienen derecho a las siguientes licencias extraordinarias remuneradas:-----

- a- Por matrimonio. En caso de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a gozar de una licencia de (4) cuatro días continuos incluido el día del matrimonio con goce de sueldo.-----
- b- Por nacimiento. En caso de nacimiento de hijos, los trabajadores varones tendrán derecho a una licencia de (3) tres días continuos incluido el día del nacimiento, con goce de sueldo.-----
- c- Por fallecimiento. En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, concubino, hijos, hermanos, abuelos o nietos, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de (3) tres días continuos, incluido el día del fallecimiento, con goce de sueldo.-----
- d- Serán abonados como trabajo efectivo y no concurrirán a trabajar los días en que se realicen exámenes de mamografía y/o papanicolau, para las trabajadoras y examen de próstata para los trabajadores mayores de 40 años comprendidos en el presente Convenio, siempre que los mencionados estudios no puedan realizarse con posterioridad a la finalización de la jornada laboral en los casos no regulados por la normativa vigente.-----

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a que se les abone las horas requeridas con un máximo de 8 horas mensuales, para asistir a control de embarazo, siempre que los mencionados estudios no puedan realizarse con posterioridad a la finalización de la jornada laboral en los casos no regulados por la normativa vigente.-----



- e- En todos los casos, el trabajador deberá presentar los certificados pertinentes extendidos por la autoridad correspondiente, para poder cobrar el salario generado.-----
- f- En ningún caso estas licencias especiales generarán salario vacacional.
- g- Por estudio y/o exámenes. Se incorpora al presente Convenio las disposiciones de la ley 18.458.-----
- h- Será de aplicación, siempre, la normativa más favorable, que regule estas licencias extraordinarias.-----

VIII.1.6.- Para el cálculo del aguinaldo, las empresas incluirán lo percibido por salario vacacional legal.-----

CAPÍTULO IX. ÁMBITO BIPARTITO.

IX-1.- Ámbito bipartito.

A.- Créase un ámbito bipartito de diálogo y negociación integrada por representantes de la empresa y de la organización sindical (UOC PIT-CNT).-----
Las reuniones bipartitas se celebraran a pedido de cualquiera de las partes con un plazo de anticipación no menor a 24 horas y tratarán todas las cuestiones que atañen al relacionamiento laboral entre las empresas y sus trabajadores afiliados al Comité de Base (UOC PIT-CNT).-----

En tal sentido, el Comité de Base (UOC PIT-CNT) informará a la empresa los delegados sindicales autorizados a solicitar y concurrir a estas instancias.-----

El Comité de Base (UOC PIT-CNT) podrá concurrir, cuando lo estime necesario, con delegados de la UOC y/o PIT-CNT.-----

Ambas partes podrán concurrir con sus respectivos asesores.-----

B.- Son cometidos del ámbito bipartito: realizar y supervisar el seguimiento y cumplimiento del convenio, realizar otros acuerdos laborales, proporcionar las informaciones, prevenir y solucionar diferendos y/o conflictos, así como tratar otros puntos de importancia tanto para el Comité de Base (UOC PIT-CNT) como para las empresas.-----

Las reuniones bipartitas se celebrarán a pedido de cualquiera de las partes con un plazo de anticipación no menor a 24 hs. y tratarán todas las cuestiones que atañen al relacionamiento laboral entre las empresas y Sindicato (UOC PIT-CNT).-----

CAPÍTULO X. PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores no realizarán peticiones, acciones, o movilizaciones gremiales tendientes a modificar directa o indirectamente los aspectos acordados en este documento, ni con referencia a otros beneficios salariales, con excepción de las medidas dispuestas con carácter general por PIT CNT o UOC.-----

Asimismo, las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto a nivel de empresa previamente a tomar cualquier tipo de medida de fuerza se deberá abrir un ámbito bipartito, entre la empresa y la UOC a los efectos de resolver el problema planteado. De no resolverse el diferendo o conflicto, el mismo será planteado en una nueva instancia de negociación de carácter tripartito ante el Consejo de Salarios o la DINATRA. Este ámbito actuará como organismo de conciliación. Si no se alcanzare ningún acuerdo en esta instancia, las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinente. -----

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'SM'.

CAPITULO XI. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

En la hipótesis que varíe sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual Convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salario respectivo para analizar la situación, y proponer fórmulas de alternativas modificativas del presente convenio. Asimismo, en caso de que modificaciones del salario mínimo nacional en los meses de enero de 2014 y enero de 2015, determinen un salario mínimo nacional superior al que surja de los ajustes previstos en los numerales III.1.3 y III.1.5, se sustituirá la fórmula prevista en cada caso si correspondiere, aplicándose el porcentual establecido para el ajuste del salario mínimo.-----

De conformidad, se suscriben seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados. -----

M. P. TORO
17.12.2012

S. S. S. S. S. S.

S. S.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 16 de octubre de 2012

Pase a División Documentación y Registro.

ph Lalo Gutierrez
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, **17 OCT 2012**

Reg. Con el N° **356/2012**

Folio, **01** al **10**

Grupo **05**

Sub-Grupo **05**

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

[Signature]
Per DN, Doc. y Registro.

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