

1

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 18 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 7 " Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines " **Sub Grupo No. 3 " PERFUMERIAS "** integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Gonzalo Illarramendi, Viviana Dell Acqua, Téc. Raúl Marichal, delegados de los trabajadores designados por el Poder Ejecutivo Sres. Edgardo Mederos, Raúl Barreto, Eduardo Amorin, Leticia Bitancourt y Lourdes Rapella y los delegados del sector empresarial designados por el Poder Ejecutivo Sres. Alejandro Martínez y Dr. Pablo Durán,

ACUERDAN:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE VERIFICACION DE LOS

AJUSTES SALARIALES: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2013 y el 30 de junio del año 2016 - tres años -, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales en las siguientes fechas: el 1º de julio de 2013; 1º de enero de 2014, el 1º de julio de 2014, el 1º de enero de 2015, 1º de julio de 2015 y 1º de enero de 2016.-----

SEGUNDA: AMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad indicado precedentemente, excluyéndose al personal de dirección, confianza y superior de las empresas (clausula octava). -----

TERCERA: AJUSTE GENERAL DE SALARIOS (ACUERDO GLOBAL):

Se establece con carácter general para los trabajadores del sector, aumentos salariales en las oportunidades establecidas, integrados por los siguientes factores en forma acumulativa, según corresponda:

A) CLAUSULA CORRECTIVA: Un porcentaje por concepto de correctivo inflacionario que surgirá de la comparación entre la inflación estimada y la real correspondiente al año anterior a cada uno de los ajustes. Igualmente

y al término del convenio, al 30 de junio de 2016, se revisará la diferencia entre la inflación estimada del año y la real, aplicándose la variación en más o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1º de julio de 2016.

B) ESTIMACION DE INFLACION: Un porcentaje por concepto de inflación estimada para el año siguiente a cada uno de los ajustes tomando como base de estimación el centro del rango de la meta de inflación del Banco Central del Uruguay para el período que abarque el ajuste.

C) CRECIMIENTO: Los aumentos salariales por crecimiento en cada oportunidad definida, se aplicarán en forma diferencial para los salarios mínimos por categoría laboral y los salarios generales superiores al laudo.-

CUARTA: AUMENTO SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2013:

Los salarios de los trabajadores comprendidos en éste acuerdo vigentes al 30 de junio de 2013 ajustarán con el porcentaje de 7.39 % que es el resultado acumulado de:

- a) 5 % por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014;
- b) 2,28 % por concepto de correctivo correspondiente al período 1 de enero de 2013 – 30 de junio de 2013 conforme a las emergencias del convenio salarial precedente.

QUINTA: SALARIOS MINIMOS POR CATEGORIA A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 2013: SALARIOS MINIMOS POR CATEGORIA CON

VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2013: Se establece para los salarios mínimos por categorías vigentes al 30 de junio de 2013, un aumento salarial de 7.39 % como consecuencia de la aplicación de lo establecido en la cláusula precedentemente,

C-ATEGORIAS

1- MANTENIMIENTO

- 1.1- Operario de Mantenimiento
- 1.2- Operario Especializado de Mant.
- 1.3- Técnico de Mantenimiento

2- LABORATORIO

- 2.1-Ayudante de laboratorio
- 2.2-Ayudante Control de Calidad

3- REPARTIDOR

4- CHOFER-REPARTIDOR

5- LIMPIADOR

6- OPERARIO TAREAS GEN.

7- OPERARIO PRACTICO

8- OPERARIO ESPECIALIZADO

9- FOGUISTA

10- TELEFONISTA RECEPCIONISTA

11- AUXILIAR ADMINISTRATIVO

- 11.1- Aux. Adm. A
- 11.2- Aux. Adm. B

12- PROMOTORA DE VENTAS

13- EXPERTA DE BELLEZA

JULIO DE 2013	
JORNAL	SUELDO
585.28	
747.43	
859.12	
705.55	
606.75	
585.28	
607.82	
555.21	
585.28	
643.27	
747.43	
747.43	
	14712.43
	17871.84
	16371.60
	15244.01
	16371.60

14- PROMOTORA - VENDEDOR	17871.84
15- COBRADOR	15244.01
16- CAJERO	16371.60
17- SECRETARIA	17871.44

SEXTA: PAGO DE RETROACTIVIDADES AL 1 DE JULIO DE 2013:

Las partes acuerdan, que las retroactividades generadas como consecuencia de la aplicación de éste ajuste salarial con vigencia 1º de julio de 2013 podrá abonarse por las empresas que por su situación particular lo requieran, hasta en dos veces. La correspondiente a los meses de julio y agosto/2013 se deberá abonar en el mes de noviembre.13, y las correspondientes a los meses de setiembre y octubre/2013 se deberán abonar durante el mes de diciembre.13. Con el salario a abonarse correspondiente al mes de noviembre/2013 ya deberá incluirse el ajuste del caso. Aquellas empresas que hayan aplicado con anterioridad a estas fechas aumentos o adelantos a cuenta de los aumentos salariales consignadas en la presente acta;, descontarán los mismos.

SEPTIMA: Los salarios mínimos establecidos en la cláusula anterior, no podrán integrarse con retribuciones que tengan relación con los conceptos de antigüedad o presentismo. Por el contrario, podrán computarse las comisiones así como las partidas a que hace referencia el artículo 167 de la ley No. 16.713.-

OCTAVA: EXCLUSIONES: No estarán comprendidos o alcanzados con los aumentos establecidos en el presente convenio colectivo, el personal superior, de confianza o de dirección.

Handwritten initials/signature

Multiple handwritten signatures

Handwritten signature and stamp

NOVENA: AUMENTO CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2014: Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2013 ajustarán conforme a la siguiente regulación:

FRANJA I): SALARIOS MINIMOS POR CATEGORIA Y AQUELLOS QUE SUPEREN LOS MISMOS HASTA UN 20 %:

a) Crecimiento: 3 % anual.-

FRANJA II): SALARIOS QUE SUPEREN EL 20 % DEL SALARIO MINIMO POR CATEGORIAS Y HASTA UN CUARENTA PORCIENTO:

b) Crecimiento: 2 %. Anual.-

FRANJA III): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MINIMO POR CATEGORIAS EN MAS DE UN CUARENTA PORCIENTO:

c) Crecimiento: 1 % anual.-

DECIMA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2014:

Los salarios de los trabajadores comprendidos en éste acuerdo vigentes al 30 de junio de 2014 ajustarán con el porcentaje que resulte de la acumulación de los siguientes factores:

a) 5 % por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015;

b) correctivo inflacionario que se produzca si existe un diferencial entre la inflación estimada en el presente acuerdo salarial y la real verificada para el período 1 de julio de 2013 – 30 de junio de 2014.-

DECIMA PRIMERA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2015: Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2014 ajustarán conforme al siguiente detalle:

FRANJA I): SALARIOS MINIMOS POR CATEGORIA Y AQUELLOS QUE SUPEREN LOS MISMOS HASTA UN 20 %:

a) Crecimiento: 3 % anual.-

FRANJA II): SALARIOS QUE SUPEREN EL 20 % DEL SALARIO MINIMO POR CATEGORIAS Y HASTA UN CUARENTA PORCIENTO:

b) Crecimiento: 2 %. Anual.-

FRANJA III): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MINIMO POR CATEGORIAS EN MAS DE UN CUARENTA PORCIENTO:

c) Crecimiento: 1 % anual.-

DECIMA SEGUNDA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2015:

Los salarios de los trabajadores comprendidos en éste acuerdo vigentes al 30 de junio de 2015 ajustarán con el porcentaje que resulte de la acumulación de los siguientes factores:

a) 5 % por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016;

b) correctivo inflacionario que se produzca si existe un diferencial entre la inflación estimada en el presente acuerdo salarial y la real verificada para el período 1 de julio de 2014 – 30 de junio de 2015.-

DECIMA TERCERA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2016:

Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2015 ajustarán conforme al siguiente detalle:

FRANJA I): SALARIOS MINIMOS POR CATEGORIA Y AQUELLOS QUE SUPEREN LOS MISMOS HASTA UN 20 %:

a) Crecimiento: 3 % anual.-

FRANJA II): SALARIOS QUE SUPEREN EL 20 % DEL SALARIO MINIMO POR CATEGORIAS Y HASTA UN CUARENTA PORCIENTO:

b) Crecimiento: 2 %. Anual.-

FRANJA III): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MINIMO POR CATEGORIAS EN MAS DE UN CUARENTA PORCIENTO:

c) Crecimiento: 1 % anual.-

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the document. On the right side, there is a large signature that appears to be 'R. Hernández'. Below it, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'SA' and another that is partially legible as 'Uniparcourant'.

DECIMA CUARTA: Los incrementos salariales establecidos en las cláusulas anteriores no serán aplicados sobre las partidas salariales de carácter variable (comisiones, productividad, presentismo, etc.).

DECIMA QUINTA: Las partes acuerdan que en oportunidad que corresponda fijar cada aumento salarial una vez conocidos los datos de variación inflacionaria (julio.14; julio.15), se reunirán a efectos del cálculo del porcentaje de ajuste salarial a regir en cada oportunidad.

DECIMA SEXTA: SALARIO VACACIONAL COMPLEMENTARIO DEL SALARIO VACACIONAL. (art. 27 de la Ley 12.590 – art. 4º de la ley 16.101).


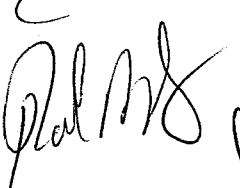




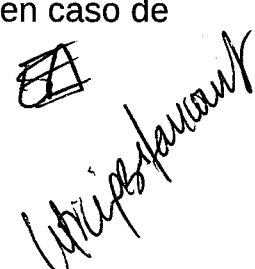


16.1) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, exclusivamente, percibirán un complemento por salario vacacional.

16.2) El monto de este beneficio, será equivalente al 20 % (veinte por ciento) del total del salario vacacional legal (art. 4º de la ley 16.101).-

16.3) Este beneficio entrará a regir con las licencias generadas en el año 2013, a partir del momento en que se goce, durante la vigencia de éste convenio colectivo.

16.4) En las licencias generadas durante el año 2015 a gozarse en el año 2016 los porcentajes de salario vacacional complementario indicados en la cláusula 16.2) se incrementarán; pasando al **25 %** (veinticinco por ciento) del salario vacacional legal (art. 4 de la ley No. 16.101).-

16.5) El complemento del salario vacacional se pagará conjuntamente con el cobro del salario vacacional legal y en caso de

fraccionamiento de la licencia, se pagará cuando se goce la primera fracción.

16.6) Aquellas empresas que en forma voluntaria estuvieren pagando un salario vacacional extraordinario en forma total o parcial; no estarán obligadas al pago de este beneficio en virtud de dicha circunstancia, o pagaran la diferencia.

16.7) Queda especialmente establecido que aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2013 perciban salarios de \$ 50.000 nominales o superiores, no tendrán derecho a cobrar o percibir este beneficio del salario vacacional complementario.

16.8) Queda especialmente convenido que este beneficio en ningún caso, podrá ser inferior al monto resultante de la partida fija establecida en el convenio anterior ajustada por la inflación del periodo comprendido entre la fecha de exigibilidad de la misma y el momento de pago del beneficio.

DECIMA SEPTIMIA: LICENCIA ESPECIAL PARA MUJERES:

a) Se constituye como beneficio especial para las mujeres madres de menores de edad de hasta 15 años y/o hijos con capacidades diferentes, una licencia especial de hasta 32 horas anuales no acumulables, a partir del 1 de enero de 2014 para poder atender a sus menores hijos en estado de enfermedad; internación o para su traslado a controles médicos en centros asistenciales de salud pública o privada. Este beneficio se podrá usufructuar mensualmente a razón de un máximo de 8 horas por cada mes calendario. b) La misma deberá ser solicitada por la trabajadora beneficiaria a su empleador con la mayor antelación posible si las circunstancias lo permitieren, quién deberá acreditar documentalmente la existencia de hijos menores de edad y las circunstancias referidas que dan derecho a la licencia especial regulada en la presente. c) Queda

[Handwritten signatures and initials]

especialmente acordado que las empresas abonarán a las trabajadoras que soliciten este beneficio por concepto de la licencia especial que se crea en ésta cláusula y la gocen, el 50 % del valor horario del día de licencia solicitado. En consecuencia, las empresas en cada año calendario no abonarán por este concepto más de 16 horas año. Las trabajadoras en el mes calendario en el que usufructúen este beneficio, no podrán usar más de 8 horas – mes, de las cuales, conforme a lo indicado, solo la mitad (cuatro), serán pagas por la empleadora. d) Si la trabajadora optare por tomarse hasta 4 horas del día de licencia solicitado trabajando efectivamente el resto de la jornada laboral, las empresas pagarán el cincuenta por ciento de las horas no trabajadas.- d) Adicionalmente, podrán las trabajadoras del sector dentro del año calendario, una vez agotada la licencia establecida precedentemente, y para los mismos casos y circunstancias, ausentarse adicionalmente y hasta 16 horas a razón de hasta un máximo de 8 horas en un mismo mes calendario., esto, es, o 8 horas en un solo día en cada mes o, como máximo, dos días de cuatro horas, no pudiéndose tomar nunca menos de cuatro horas- e) Estas horas no generan paga o salario a cargo del empleador. f) En todos los casos, se deberá presentar la acreditación documental que justifique la circunstancia motivante del goce de éste derecho. La no acreditación documental de la circunstancia habilitante para la solicitud de licencia especial determinará que la misma no pueda solicitarse en el mes calendario siguiente. g) Esta licencia especial no genera salario vacacional. h) Para tener derecho a este beneficio la trabajadora deberá tener seis meses de antigüedad en la empresa. g) Las partes en ámbito bipartito monitorean el funcionamiento de la aplicación de éste beneficio evaluando la posibilidad de comprender dentro de los días concedidos otra causales de goce tales como

actividades vinculadas a actividades escolares o liceales de los hijos menores.

DECIMA OCTAVA: CREACION DE LA COMISION BIPARTITA DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL SECTOR: La representación del sector trabajador (STIQ) y patronal (AFPIA) se comprometen a constituir una Comisión Bipartita en materia de Seguridad e Higiene, integrada por dos representantes de cada una de las partes con sus respectivos suplentes, quienes podrán actuar asistidos de asesores, cuyos alcances, contenido y competencias se determinará por las partes por consenso. Sin perjuicio de lo antedicho, las partes expresan que la misma, tiene como finalidad la de jerarquizar en el sector la temática de seguridad e higiene promoviendo la instalación de las comisiones bipartitas de seguridad en cada fábrica, promoviendo la capacitación del personal de los trabajadores del sector, así como intervendrá preventivamente en situaciones conflictivas que tengan las empresas referidas a dichos aspectos.

DECIMA NOVENA: Los firmantes exhortan a las empresas del sector a contratar jóvenes estudiantes en un todo de acuerdo a lo dispuesto en la ley No. 19.133 de Empleo Juvenil.

VIGESIMA: CLAUSULA DE SALVAGUARDA: Las partes acuerdan, que si durante la vigencia de éste acuerdo se suscitará una caída del PBI (considerando el promedio del año móvil), una alteración sustancial de la inflación (por encima del 12% el último año móvil) o cambios sustanciales en la situación económica del sector - cuya verificación será definida, determinada y analizada en el ámbito de Consejo de Salarios - se discutirán las cláusulas del presente acuerdo quedando vigente el actual mientras se verifica dicha discusión.-

VIGESIMA PRIMERA: CLAUSULA DE PAZ: Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo los reclamos que puedan producirse referente a

incumplimientos de sus disposiciones, las organizaciones sindicales y los trabajadores no formularán planteos ni acciones gremiales que tengan como objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial referidas a aumentos o mejoras de cualquier tipo que queden alcanzados o comprendidos en relación a los puntos acordados en la presente instancia, ni desarrollarán reivindicaciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT – CNT – STIQ.

VIGESIMA SEGUNDA: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS: I) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva en las empresas del sector de cualquier naturaleza o índole, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita, que tendrá como competencia básica, mediar, interactuar y procurar mediante el diálogo, la búsqueda de acuerdos que eviten la declaración de preconflicto. 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. _____

VIGESIMA TERCERA: Las partes acuerdan que cualquier caso de duda, dificultad interpretativa que pudiera dar lugar cualesquiera de las

~~AA~~
Lipizastanov

cláusulas del presente convenio, se resolverá en el seno del Consejo de Salarios del grupo o subgrupo correspondiente.-

VIGESIMA CUARTA: REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (Art. 4º de la ley Nº 17.940 del 2 de enero de 2006.:

El derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical reconocido por el art. 4 de la ley No. 17.940 se regulará conforme a las siguientes disposiciones:

ALCANCE.- La licencia sindical se aplica a todas las empresas del sector con organización sindical constituida.-

SUJETOS.- Corresponderá a las empresas el pago de la licencia sindical de acuerdo a los criterios que se determinarán en el presente. Son beneficiarios los dirigentes sindicales que cumplan con los requisitos que se establecen a continuación:

A) LICENCIA SINDICAL PAGA A DIRIGENTES SINDICALES DE BASE O DE EMPRESA:

CALCULO DE HORAS SINDICALES.- I) En aquellas empresas que tengan hasta 25 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **10 (DIEZ)** horas de licencia sindical paga.- II) En aquellas empresas de más de 25 trabajadores en planilla y hasta 50, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **25 (VEINTICINCO)** horas de licencia sindical paga.- III) En aquellas empresas de más de 50 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **40 (CUARENTA)** horas de licencia sindical paga. IV) A los efectos del cómputo de trabajadores en planilla, solo se computarán los trabajadores que revistan en las categorías

descriptas en el laudo de Consejo de Salarios no contemplándose en consecuencia los cargos de particular confianza - personal superior.

B) LICENCIA SINDICAL PAGA PARA DIRIGENTES SINDICALES NACIONALES O DEL SINDICATO DE RAMA (STIQ):

Se acuerda que los dirigentes nacionales del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ), gozarán en su conjunto, de una licencia sindical en la empresa donde revistan de hasta un máximo de 60 (SESENTA) horas mensuales pagas no acumulables.

DISPOSICIONES GENERALES PARA AMBAS SITUACIONES :

COMUNICACION DE LA NOMINA DE DELEGADOS SINDICALES DE BASE Y NACIONALES: El Sindicato (STIQ) deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales de base comprendidos en la presente regulación. En igual término, comunicará la nómina de los dirigentes nacionales o electos para integrar la Directiva del STIQ y la vigencia o período de actuación en tal carácter.-

COMUNICACIÓN Y COORDINACION PREVIA DEL USO DE LAS HORAS SINDICALES.- Cuando se haga uso de la licencia sindical; se deberá comunicar por la organización sindical por escrito con una antelación de por lo menos 48 horas a la empresa, de la utilización del beneficio legal regulado y el nombre de los delegados sindicales que en cada oportunidad utilizarán del mismo. Dicho plazo del preaviso podrá reducirse en consideración a situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. Asimismo, una vez gozado este beneficio, se deberá entregar a la empresa un comprobante escrito por el Sindicato de Rama que justifique el uso de dicha licencia, el nombre del dirigente que la utilizó y el tiempo insumido. Se deberá procurar entre las partes la coordinación que procure evitar la alteración en el trabajo.

Enmendado: 13. rol

[Handwritten signatures and initials]

NO ACUMULACION DE LAS HORAS.- Se establece que las horas generadas en un mes no usufructuadas no podrán ser acumuladas a otros meses siguientes o posteriores.

ACLARACION: Siendo a su vez los dirigentes sindicales nacionales dirigentes de base, se aclara, que el número de horas de licencia sindical paga de que gozarán en su conjunto, por empresa, será hasta un máximo de sesenta horas no acumulables.

Las horas de licencia sindical pagas, tienen naturaleza salarial a todos los efectos legales y ese uso no puede ser en desmedro de los beneficios laborales que hubiere percibido durante ese tiempo, con la salvedad de productividad, comisiones y horas extras.

VIGESIMA QUINTA: Establécese como el día del trabajador del sector el día 16 de julio de cada año el cual será considerado como feriado no laborable pago, quedando sin efecto el día 21 de setiembre. ---

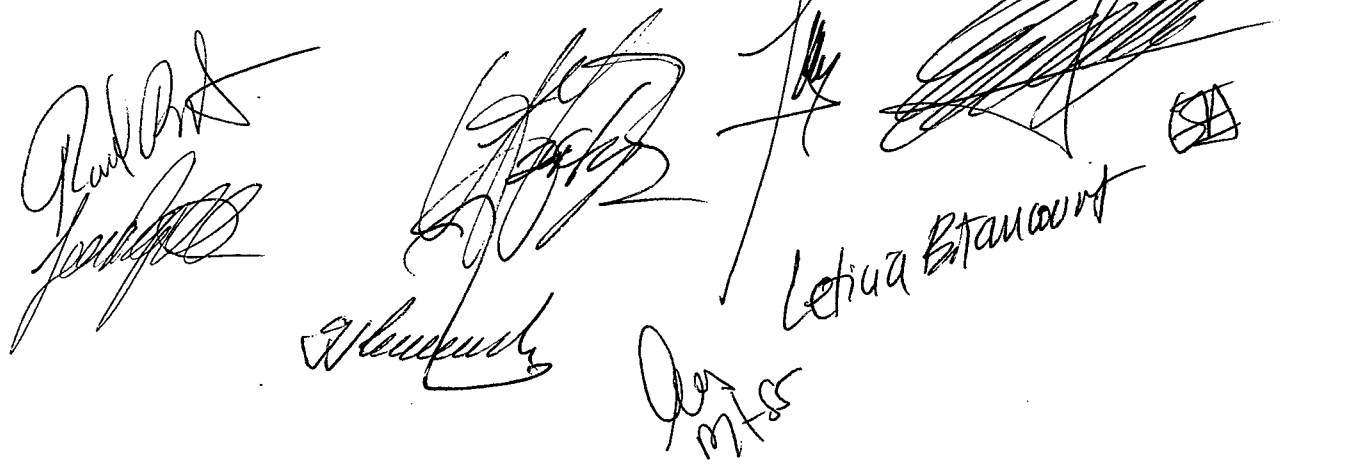
VIGESIMA SEXTA: Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existan en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de ninguna índole.-

VIGESIMA SEPTIMA: RATIFICACIÓN: La firma del presente acuerdo no implica la derogación de ninguna de las normas que surjan de anteriores Acuerdos de Consejo de Salarios y/o Convenios Colectivos vigentes en lo que no resulte en contraposición con el presente

Leída que fue se ratifican y firman en tres ejemplares del mismo tenor, uno para cada parte.

bonmendedo: 13. vols.

Carmona



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a signature, a signature, a signature, and a signature. There are also some stamps or marks, including a circular stamp with the letters 'ES' and a signature that appears to read 'Leticia Estancant'.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 26 de noviembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

PA Pablo Gutierrez
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, 29/11/13
Folio, 1 al 15
Sub-Grupo 3

Reg. Con el N° 549.13
Grupo 7

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Signature]
.....
Por Div. Doc. y Registro

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