

División Negociación Colectiva

D.I.N.A.T.R.A.

M.I.S.S.

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 25 de noviembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", Sub-Grupo No. 08 "Generación de energía eléctrica utilizando fuentes primarias renovables" integrado por los **Delegados del Poder Ejecutivo:** Dres. Gonzalo Illarramendi y Viviana Dell'Acqua. **Delegados Empresariales:** Dres. Juan Jose Fraschini, Gustavo Gauthier, y Enrique Radmilovich **Delegados del sector Trabajador:** En representación de la UNMTRA, Ruben Villafán y Gerardo Morrudo, quienes manifiestan lo siguiente:

Handwritten signature in blue ink.

I) PRESENTACIÓN AL CONSEJO DE SALARIOS DEL ACUERDO ALCANZADO ENTRE SECTORES EMPLEADOR Y TRABAJADOR:

PRIMERO. - Vigencia: El presente Acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2021 y el 30 de junio del año 2023.

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 de actividad.

Handwritten signature in blue ink.

No comprenden al personal superior y de Dirección, es decir Directores, Gerentes, Sub Gerentes y personal superior a Jefes de Sección (Decreto 611/980), quienes se regirán por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

TERCERO. - Categorías y salarios mínimos: A partir del 1° de julio de 2021, se establecen las categorías que se indican a continuación, con los salarios mínimos nominales por hora o mes de los trabajadores que se determinan, y que ya incluyen el ajuste correspondiente a dicho mes:

Handwritten signature in blue ink.

PERSONAL OBRERO

CATEGORIAS	Salario por hora	Salario mensual
1.-Operario práctico	\$ 150	\$ 30.000
2.-Operario especializado (Almacén, Balanza, etc.)	\$ 160	\$ 32.000
3.- Maquinista/Chofer/Autoelevador	\$ 174	\$ 34.800
4.- Ayudante Mec./Electric.	\$ 180	\$ 36.000
Oficial Afilador	\$ 180	\$ 36.000
5.- Medio Oficial Mec./Electric.	\$ 197	\$ 39.400
Operador de generación II	\$ 197	\$ 39.400
6.- Oficial Mecánico/Electricista	\$ 218	\$ 43.600
Operador de generación I	\$ 218	\$ 43.600

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Nota: El Aprendiz de cualquiera de las categorías antes mencionadas percibirá: 80% del salario de la categoría correspondiente.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORIAS	Salario mensual
1 A.- Cadete, Aprendiz Administrativo	\$ 26.328
2 A.- Auxiliar administrativo II	\$ 32.095
3 A.- Auxiliar administrativo I	\$ 39.617

PERSONAL DE SUPERVISION

CATEGORIA	Salario por hora	Salario mensual
1 S.- Encargado o Coordinador de Turno	\$ 300	\$ 60.000

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas a las previstas, en forma autónoma, según su organización, tecnología y tipo de generación, pero en todos los casos deberán respetarse los salarios mínimos establecidos de acuerdo a las tareas que realicen.

Asimismo, la determinación de las categorías previstas en este Acuerdo no implica que en las empresas existan todas las funciones establecidas.

CUARTO. - Ajustes salariales: Durante el plazo de vigencia de este acuerdo, se aplicarán cuatro ajustes semestrales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican a continuación.

A) Ajuste salarial del 1° de julio de 2021 - 31 de diciembre de 2021:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos, así como las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2021, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2021 en un 6.51% resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

- 4.63% por correctivo final previsto en el Convenio Colectivo de fecha 21 de diciembre de 2018, por la diferencia entre la inflación real ocurrida durante el período de vigencia de dicho Convenio (1° de julio de 2018 a 30 de junio de 2021) y los ajustes acumulados otorgados en el mismo período.

- 1.8% por ajuste nominal básico en concepto de inflación esperada.

La retroactividad que pudiera corresponder por este ajuste se abonará por las empresas antes del 30 de diciembre de 2021.

B) Ajuste salarial del 1° de enero de 2022 al 30 de junio de 2022

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2021, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2022 en un 3.7% por ajuste nominal básico por concepto de inflación esperada.

C) Ajuste salarial del 1° de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos, así como las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2022, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2022 en el porcentaje resultante de la suma de los siguientes componentes:

- 2% por ajuste nominal básico en concepto de inflación esperada.
- Correctivo eventual en más por la diferencia entre la inflación real ocurrida durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022 y los ajustes acumulados otorgados en el mismo período por concepto de inflación esperada.

D) Ajuste salarial del 1° de enero de 2023 al 30 de junio de 2023:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos, así como las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2022, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2023 en un 3% por ajuste nominal básico por concepto de inflación esperada.

E) 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 indicados.

F) Correctivo final:

Al finalizar el período de vigencia de este Acuerdo, se compararán los ajustes por concepto de inflación esperada y los correctivos (excepto el 4.63% inicial) otorgados desde el 1° de julio de

2021 hasta el 30 de junio de 2023, es decir durante toda la vigencia del Convenio, con la inflación real operada en el mismo período y por la diferencia en más, en su caso, se aplicará un ajuste en concepto de correctivo final a partir del 1º de julio de 2023.

QUINTO. - Composición del salario mínimo: Los salarios mínimos no podrán integrarse con premios o incentivos por presentismo o asiduidad.

Los salarios mínimos fijados que se establecen en este Acuerdo se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día, por hora, por remuneración variable y a destajo.

Los trabajadores podrán recibir remuneraciones variables o a destajo, las que por su naturaleza son esencialmente variables en más o en menos, pero en ningún caso podrán percibir una remuneración total inferior al equivalente a los salarios mínimos establecidos en este convenio de acuerdo a su categoría, atendiendo al total de las jornadas trabajadas en el mes, o su proporción.

SEXTO. - Determinación de categorías: Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándoles las cargas de labor normales, de modo que se logren los niveles normales de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario mínimo correspondiente a su categoría.

SEPTIMO. - Aprendizajes: El período de aprendizaje dependerá de la complejidad de las tareas, siendo el mínimo de 150 jornadas efectivas de labor, más una prueba de suficiencia y que exista vacante en la categoría para ser designado. Si no hubiera vacante el trabajador permanecerá en su categoría hasta que exista la vacante, y si hubiera varios aspirantes la empresa determinará quien accede a la misma.

A los trabajadores que, habiendo aprobado la prueba de suficiencia, no sean designados por la empresa, se les dará una constancia sobre sus calificaciones y aptitudes demostradas.

OCTAVO. - Descripción de tareas y requisitos específicos de algunas categorías:

A) Las categorías de Operador de Generación II y I se distinguirán en función del tiempo trabajado y de las tareas asignadas de la siguiente forma:

- a) Operador de Generación II: trabajadores que cumplan tareas de Foguista, Turbinero y/o Tratamiento de aguas, cualquiera sea su antigüedad; o todas ellas de manera integral, pero que no completen el mínimo de 375 jornadas efectivas de labor en la categoría.
- b) Operador de Generación I: trabajadores que luego de cumplir un mínimo de 375 jornadas efectivas de labor en la categoría de Operador de Generación de Energía II, desempeñen en forma integral las tareas de Foguista, Turbinero y Tratamiento de agua

y hayan sido designados para ocupar un cargo vacante. Si no hay vacante, el trabajador permanecerá en su categoría original.

B) Para promover de Ayudante Mecánico/Electricista a Medio Oficial Mecánico/Electricista se requiere haber completado un mínimo de 400 jornadas efectivas de labor como Ayudante de la respectiva especialidad; tener las habilidades, capacidades, calificaciones y competencias exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa; y aprobar una prueba de suficiencia teórico-práctica.

C) Para promover de Medio Oficial Mecánico/Electricista a Oficial Mecánico/Electricista, se requiere haber completado un mínimo de 600 jornadas efectivas de labor como Medio Oficial de la respectiva especialidad; tener las habilidades, capacidades, calificaciones y competencias exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa; aprobar una prueba de suficiencia teórico-práctica; y que exista un cargo vacante en la categoría correspondiente y el trabajador sea designado para ocuparlo. Si no hubiera vacante el trabajador permanecerá en su categoría hasta que exista la vacante, y si hubiera varios aspirantes la empresa determinará quien accede a la misma.

A los trabajadores que habiendo aprobado la prueba de suficiencia, no sean designados por la empresa, se les dará una constancia sobre sus calificaciones y aptitudes demostradas.

NOVENO. - 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, éste último percibirá el salario correspondiente a la categoría del operario ausente, por el tiempo en que efectivamente la realice.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también, en todos sus términos, cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una categoría o escala salarial superior a la suya.

En ambos casos (suplencias y asignaciones temporarias), el plazo máximo será de 260 jornadas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior en el último año móvil, luego de lo cual cumplidas las mismas, aunque no hubiera vacante, el trabajador pasará a ocupar la categoría superior en el nivel salarial que corresponda.

Esta disposición no será de aplicación en los casos de Aprendizajes.

DECIMO. - 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.

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período, si la empresa así lo dispone o si el trabajador lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

DECIMO PRIMERO. - Ropa de trabajo y artículos de protección obrera: Las empresas proporcionarán sin costo a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo en el año, uno en invierno y otro en verano, cuyo uso será obligatorio.

En lo que respecta a los artículos de protección obrera, serán suministrados por las empresas de conformidad con las disposiciones del Decreto 406/988 (cascos, zapatos de seguridad, lentes, aparatos de protección auditiva, o guantes, etc., según corresponda).

La entrega de los equipos se hará antes del 15 de junio (ropa de invierno) y antes del 15 de diciembre (ropa de verano).

DECIMO SEGUNDO. - Uso de teléfonos móviles o celulares: Los trabajadores no podrán utilizar teléfonos móviles o celulares durante la jornada de trabajo, debiendo acudir por cualquier urgencia que ocurriese al uso del teléfono del lugar de trabajo.

Para cualquier llamada de urgencia debidamente explicitada destinada a alguno de los trabajadores, las empresas indicarán una línea de teléfono específica, comprometiéndose a su comunicación inmediata al respectivo trabajador.

DECIMO TERCERO. - Seguridad y salud ocupacional: Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene laboral y se comprometen, como lo vienen haciendo hasta el presente, al 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 continuar realizando los máximos esfuerzos para la prevención de riesgos laborales. En tal sentido, las instancias bipartitas de cooperación en esta temática entre empleadores y trabajadores previstas en el Decreto 291/007, modificado y complementado por el Decreto 244/016, son el ámbito para dar seguimiento periódico a los asuntos que sean de común interés.

DECIMO CUARTO. - Mecanismos de prevención y solución de conflictos: Las partes acuerdan que deberán seguirse las instancias conciliatorias de diálogo y negociación escalonadas previstas en este Acuerdo, para encontrar soluciones a los problemas o diferencias que eventualmente se puedan suscitar, con la finalidad de evitar el surgimiento de conflictos colectivos que impliquen la paralización del proceso productivo y la pérdida de jornadas de trabajo.

A tales efectos las partes se comprometen a poner la mayor buena voluntad para resolver todos los problemas laborales que se generen, cualquiera sea su índole, teniendo presente las normas y disposiciones legales vigentes.

DECIMO QUINTO. - Procedimiento de prevención y solución de conflictos en la empresa:

a) En caso de diferendos de cualquier naturaleza que puedan derivar en conflictos colectivos, a pedido de cualquiera de las partes involucradas, se reunirán en el ámbito bipartito que funcione en las empresas, en un plazo máximo de 72 horas hábiles de solicitada la reunión, plazo que podrá ser modificado de común acuerdo por las partes si lo consideran oportuno.

b) La instancia bipartita deberá concluir sus tareas conciliatorias dentro del plazo de 10 (diez) días corridos, a partir de la fecha de la primera reunión, pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, el mismo se consignará en un Acta de Acuerdo.

c) Si agotadas las instancias conciliatorias entre las partes no se hubiese obtenido el acuerdo, se comunicará la situación al Consejo de Salarios del Subgrupo correspondiente, a fin de su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo. Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en un acta.

d) Si en este ámbito tripartito sectorial tampoco se solucionara el diferendo, dentro del plazo que las partes determinen, también se labrará acta de lo actuado y se notificará a la Dirección Nacional de Trabajo.

e) Agotadas todas las instancias conciliatorias sin éxito, las partes podrán adoptar las medidas que estimen pertinentes, cuidando que no sean violatorias de las normas constitucionales y legales, ni de las demás obligaciones asumidas en este Acuerdo.

DECIMO SEXTO. - Régimen en caso de medidas sindicales: En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este Acuerdo, se suscitara una situación de conflicto entre la empresa y la organización sindical que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

a) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendientes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo.

b) Asimismo se acordarán normas y guardias gremiales que aseguren la no interrupción de procesos o máquinas que requieran un funcionamiento continuo por su naturaleza o por necesidades específicas, la recepción de insumos industriales y la no pérdida de materias primas o productos en proceso, así como otros aspectos que las partes consideren importantes tendentes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

DECIMO SEPTIMO.- Cláusula de Paz: Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas colectivas (huelgas, paros, lock-out, etc.) que puedan derivar en situaciones conflictivas o afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades fabriles o comerciales de las empresas, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza económica o salarial o mejoras de cualquier naturaleza, o de otros temas incluidos total o parcialmente en la negociación de este Convenio o acordados en el mismo.

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general que pueda adoptar la UNTMRA en cumplimiento de acciones resueltas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada o de la industria en su conjunto. En esos casos de medidas generales del PIT CNT, 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 entre la empresa y la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima.

La UNTMRA se compromete en casos de que se trate de medidas de solidaridad que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad de las empresas del sector.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada a que se refiere el Artículo 21.

DECIMO OCTAVO. - Descuento por planilla de cuota sindical: Las empresas, y a petición de la UNTMRA, procederán a efectuar descuentos por planilla de la cuota sindical de acuerdo a la normativa vigente a los trabajadores que en forma individual presten para ello su consentimiento por escrito, respetando el orden de prelación de la legislación vigente sobre retenciones salariales.

La cotización a retener tendrá un monto equivalente al valor que determine la UNTMRA sobre los haberes de cada trabajador y será vertida mensualmente en la forma que la organización sindical lo indique de manera fehaciente.

DECIMO NOVENO. - Cartelera sindical: a) Las empresas se comprometen, de acuerdo con la normativa vigente, a facilitar la colocación y utilización de una cartelera sindical, o de más si las dimensiones de la empresa así lo ameritan, en un lugar o lugares adecuados, visibles para todos los trabajadores, expresamente determinados por las empresas. b) El uso de la cartelera estará reservado pura y exclusivamente para las comunicaciones de carácter gremial y social. Los comunicados serán netamente informativos y no podrán contener textos ofensivos ni hacia los trabajadores ni hacia la empresa ni sus directivos. c) El manejo de la misma, para su mejor

funcionamiento, será responsabilidad de un trabajador que será designado por la organización sindical a esos efectos.

VIGESIMO. - Otorgamiento de licencias sindicales: Conforme a lo establecido en el art. 4 de la Ley 17.940 de 2 de enero de 2006, se establece el siguiente régimen de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical de los delegados integrantes de la UNTMRA, de acuerdo al número de personal efectivo y permanente empleado por cada empresa (obreros y administrativos), y en función de los siguientes criterios:

a) Horas mensuales de licencia sindical de delegados:

Los delegados de los Comités de Base de la UNTMRA pertenecientes a las empresas comprendidas en este Subgrupo de actividad, que tengan como mínimo cinco trabajadores, tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un mínimo de 8 (ocho) horas y un máximo de 50 (cincuenta) horas mensuales.

Los delegados harán uso de dicha licencia según la siguiente escala:

- De 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 1 delegado suplente.
- De 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 1 delegado suplente.
- De 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 1 delegado suplente.

Ningún delegado podrá utilizar individualmente más de 24 (veinticuatro) horas de licencia sindical al mes.

La afiliación a la organización sindical será libre desde el momento del ingreso, pero los trabajadores con contratos a prueba o eventuales no podrán tener la calidad de delegados sindicales, ni gozar de la licencia sindical.

Las horas y/o jornales abonados como licencia sindical, al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma, se considerarán a los efectos legales como trabajo efectivo, pero no se computarán a los efectos de las jornadas mínimas necesarias para los cambios de categorías.

b) Avisos de inasistencia por actividad sindical:

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente a la empresa por el Comité de Base de la UNTMRA con una antelación no menor a las 72 (setenta y dos) horas hábiles previas a su goce y para su pago deberán contar con la aprobación escrita y el respaldo de la UNTMRA dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen, pero nunca será inferior a 24 (veinticuatro) horas hábiles.

El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas; a dichos efectos se deberá coordinar entre los delegados de los trabajadores y la Empresa aquellas tareas que son imprescindibles con la finalidad de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que los delegados cumplan tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento o planta industrial, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo para el cumplimiento de dichas tareas.

c) Fraccionamiento de las horas de licencia sindical:

La utilización de la licencia sindical podrá dividirse en fracciones no menores de 2 (dos) horas.

d) No acumulación de licencia sindical no utilizada:

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

VIGESIMO PRIMERO. - Extinción del Acuerdo: Las disposiciones del presente Acuerdo y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán al vencimiento de su plazo de vigencia.

La expresada extinción se operará, asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, por la denuncia unilateral basada en el incumplimiento de las obligaciones asumidas o en la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Acuerdo.

VIGESIMO SEGUNDO. - Procedimiento de denuncia: Cualquiera de las partes firmantes tendrán el derecho de denunciar el presente Acuerdo, por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte, según lo estipulado en la cláusula precedente.

El procedimiento para el tratamiento de la denuncia será el siguiente:

- A) Comunicación de la denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, dicha decisión de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea y de modo fehaciente al Consejo de Salarios del Subgrupo respectivo, el cual actuará en calidad de mediador.
- B) El Consejo de Salarios dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para desarrollar su mediación.


- C) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

- D) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado, la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, debiéndolo comunicar a la contraparte y al Consejo de Salarios de modo fehaciente.

II) VOTACIÓN:

En este estado, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 14 de la Ley 10.449, se somete a votación el Acuerdo alcanzado por los sectores empleador y trabajador, resultando el mismo aprobado por voto afirmativo de estos dos sectores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo en función de que las cláusulas de correctivo se apartan de los lineamientos de esta Ronda de negociaciones.

Y para constancia se firman 8 (ocho) ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.



The image shows several handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Bludubis'. Below it, there is a signature with the word 'CENTRAL' written underneath. To the right, there is a large, stylized signature that looks like a 'V' or 'W' shape, with the word 'CENTRAL' written vertically next to it. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'Jey' with 'msc' written below it.