

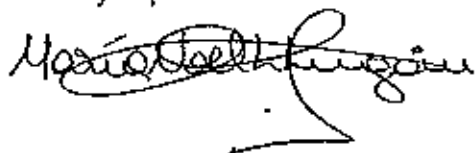
**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, a los 7 días del mes de abril de 2011, reunido el Grupo 13 de Consejo de Salarios "Transporte y Almacenamiento" integrado por: **Por el Poder Ejecutivo:** Las Dras. Cecilia Siqueira, María Noel Llugain y Mariam Arakelian y el Lic. Bolívar Moreira. **Por el Sector Empresarial:** La Sra. Cristina Fernández y el Sr. Gustavo González; y **Por el Sector Trabajador:** Los Sres. Juan Llopart, Carlos Baston y José Fazio, **QUIENES MANIFIESTAN QUE:** -----

**PRIMERO:** Recepcionan el Acuerdo alcanzado en el Sub-grupo N° 7 "Transporte Terrestre de Carga Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador", Capítulo "Transporte de Leche a granel".-----

**SEGUNDO:** Se ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 14 de la ley N° 10.449.-----

**TERCERO:** Solicitan al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del mencionado Acuerdo, así como su registro y publicación.-----

**CUARTO:** Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.-----








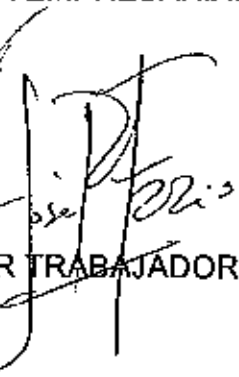




POR EL MTSS.

POR EL SECTOR EMPRESARIAL

POR EL SECTOR TRABAJADOR

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, a los 28 días del mes de marzo de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13 "Transporte y Almacenamiento", sub-grupo N° 7 "Transporte Terrestre de Carga Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador", Capitulo "Transporte de Leche a granel", integrado por: **POR EL PODER EJECUTIVO:** El Lic. Bolivar Moreira y las Dras. Mariam Arakelian y Cecilia Siqueira, **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** El STTL, representado por la Sra. Marylina Bracco y el Sr. Richard Morales, STTL – UCALEC, representado por el Sr. Antonio Velázquez, y la FTIL representada por el Sr. Rober Romaso, asistidos por el Dr. Carlos Casalás; y **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** La ITPC, representada por los Sres. Sergio Suero y Humberto Perrone, estando presente el Sr. Marcelo Pérez. -----

**ACUERDAN QUE:**

**PRIMERO:** Las normas del presente acuerdo tienen alcance nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores que componen el sector del Grupo 13, sub-grupo 07, capitulo "Transporte de leche a granel". -----

**SEGUNDO:** El presente acuerdo salarial abarca el período comprendido entre el 1ero. de enero de 2011 y el 30 de junio de 2013. -----

**TERCERO:** Se efectuarán ajustes en las siguientes fechas: 1ero. de enero 2011, 1ero. de julio 2011, 1ero. de julio 2012. -----

**CUARTO. Ajuste salarial:** -----

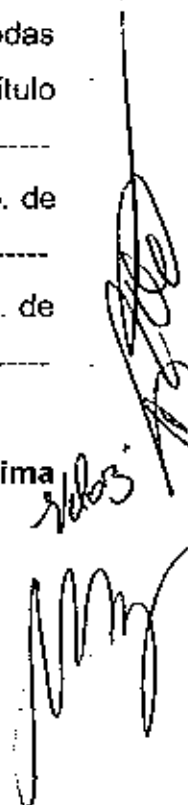
**A) Ajustes salariales para los salarios mínimos y aquellos hasta un 25% por encima de los mínimos:**

1. **Ajuste salarial a partir del 01.01.11: Total: 5,40 %**
  - a) 1,84 % correctivo Acuerdo anterior
  - b) 2,47 % inflación esperada período 01.01.11 al 30.06.11
  - c) 1 % crecimiento.
2. **Ajuste salarial a partir del 01.07.11:**
  - a) 5% por concepto de inflación esperada para el período 01.07.11 al 30.06.12.
  - b) 1,5 % de crecimiento.
  - c) Correctivo de inflación resultante de la comparación entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.01.11 al 30.06.11.
3. **Ajuste salarial a partir del 01.07.12:**
  - a) un porcentaje por inflación esperada para el período 01.07.12 al 30.06.13

  
MTSS

  
MTSS

  
MTSS



resultante del centro de la banda del BCU.

b) 2 % de crecimiento.

c) correctivo de inflación resultante de la comparación entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.11 al 30.06.12.

**B) Ajustes salariales para los salarios superiores a los mínimos en más de un 25% y hasta un 40%:**

4. **Ajuste salarial a partir del 01.01.11: Total: 4,88 %**

a) 1,84 % correctivo Acuerdo anterior

b) 2,47 % inflación esperada período 01.01.11 al 30.06.11

c) 0,5 % crecimiento.

5. **Ajuste salarial a partir del 01.07.11:**

a) 5% por concepto de inflación esperada para el período 01.07.11 al 30.06.12.

b) 0,5 % de crecimiento.

c) Correctivo de inflación resultante de la comparación entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.01.11 al 30.06.11.

6. **Ajuste salarial a partir del 01.07.12:**

a) un porcentaje por inflación esperada período 01.07.12 al 30.06.13 resultante del centro de la banda del BCU.

b) 0,5 % de crecimiento.

c) Correctivo de inflación resultante de la comparación entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.11 al 30.06.12.

**C) Ajustes salariales para los salarios superiores a los mínimos en un 40%:**

7. **Ajuste salarial a partir del 01.01.11: Total: 4,35 %**

a) 1,84 % correctivo Acuerdo anterior

b) 2,47 % inflación esperada período 01.01.11 al 30.06.11

8. **Ajuste salarial a partir del 01.07.11:**

a) 5% por concepto de inflación esperada para el período 01.07.11 al 30.06.12.

b) Correctivo de inflación resultante de la comparación entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.01.11 al 30.06.11.

9. **Ajuste salarial a partir del 01.07.12:**

a) un porcentaje por inflación esperada periodo 01.07.12 al 30.06.13 resultante del centro de la banda del BCU.

b) Correctivo resultante de la comparación entre la inflación esperada y la

*Handwritten signatures and initials on the left margin.*

*Handwritten signatures and initials on the right margin.*

*Handwritten signature and initials: MS*

*Handwritten signature and initials: MS*

*Handwritten signature and initials: MS*

efectivamente registrada en el período 01.07.11 al 30.06.12.

**QUINTO. Correctivo:** Las eventuales diferencias – en más o en menos – entre la inflación esperada y la efectivamente registrada se corregirán el 30 de junio de 2013, sin perjuicio de los resultados de la nueva convocatoria a Consejo de Salarios.

**SEXTO. Salarios mínimos:** Se fijan los siguientes salarios mínimos vigentes a partir del 1ero de enero de 2011.

CATEGORÍA	Jornal mínimo a partir del 01.01.11
Chofer de Camión Cisterna de Leche	\$ 508
Chofer de Semirremolque Cisterna de Leche	\$ 533
Chofer Interplanta (se regula por el grupo 13 subgrupo 07 categoría chofer de semirremolque de combustible (A6)	
<b>VIATICO</b>	<b>\$85</b>

**SÉPTIMO. Viático:** Se fija el valor del viático por la totalidad de la jornada laboral, a partir del 1ero de mes siguiente a la firma del presente convenio en la suma de \$ 85.00.

Este viático podrá también implementarse mediante la modalidad de "rendición de cuentas" fijándose como tope máximo para esta situación un 20% sobre el valor indicado precedentemente.

Dicho viático se ajustará por IPC pasado en las mismas oportunidades de los ajustes salariales.

**OCTAVO. Muestra:** De acuerdo a lo previsto en el Convenio Colectivo de fecha 24 de enero de 2008, se fijan los siguientes valores de muestras:

MUESTRAS	VALOR
De 2 a 10	\$20,28
De 11 a 20	\$ 31,18
De 21 en adelante	\$ 37,42

Las muestras son de naturaleza salarial, y reajustarán en los mismos valores y oportunidades en que reajusta el salario.

**NOVENO. Masa salarial:** Se establece para los trabajadores de la categoría chofer de semirremolque cisterna de leche y chofer de camión cisterna de leche, con un mínimo de 100 jornales de antigüedad en la empresa un monto mínimo de masa salarial mensual equivalente a 23 jornales, multiplicado por el coeficiente 1,09. Los trabajadores comprometen su disposición a trabajar los tiempos necesarios para cubrir estos mínimos, si fueran convocados por la empresa y a justificar su imposibilidad si no fuera posible hacerlo. Si no se justificara esta imposibilidad se descontará 1/23 avo. de estos valores

ATS

MISS

ATS

por cada día no trabajado. Si no fueran convocados a trabajar para cubrir estos tiempos necesarios, la empresa estará obligada a cumplir con estos montos mínimos. Este coeficiente de 1,09 pasará a 1 el 01.07.13. Los 23 jornales del chofer de semirremolque cisterna de leche multiplicados por el referido coeficiente (1,09) equivale a la fecha a \$ 13.370 y para la categoría chofer de camión cisterna de leche equivale a la fecha a \$ 12.747.

Las empresas que por sus particularidades operativas puedan justificar que habitualmente sus trabajadores trabajan menos de 18 días por mes, podrán realizar convenios donde este coeficiente será de 0,8 en lugar de 1,09. Estos convenios deberán ser revisados por la Comisión Interpretativa que se crea en el presente convenio.

**DÉCIMO. Tribunal Interpretativo tripartito:** Se acuerda la creación de un Tribunal Interpretativo Tripartito para el tratamiento de temas puntuales que surjan del laudo, el que funcionará hasta el fin del presente convenio.

**DECIMOPRIMERO. Seguro:** Se contratará un seguro con las siguientes características:

- a) de muerte por accidentes, incapacidad parcial, permanente o por pérdida de miembros,
- b) el costo del aporte estará a cargo del sector empresarial hasta U\$S 5 (dólares americanos cinco) mensuales,
- c) cuando el trabajador se desvincula de la empresa cesa la obligación de ésta de pagar el seguro pudiendo el trabajador, a su exclusivo criterio mantenerlo o no, y
- d) El trabajador optará por la compañía de seguros, el monto de cobertura adicional y las indemnizaciones adicionales a las previstas en el punto a) que considere convenientes, cuyo costo será de su cargo.

**DECIMOSEGUNDO. Ropa de trabajo:** Las empresas entregarán a sus trabajadores con más de un año en la misma, dos equipos de ropa de trabajo, uno de verano y uno de invierno, un equipo de lluvia cada tres años. Asimismo se entregarán dos pares de guantes de latex corrugado por año. La ropa de invierno se entregará antes del 30 de abril y la de verano antes del 30 de noviembre de cada año.

La partes acuerdan que el equipo de lluvia se renovará, contra devolución, si se rompe o desgasta por su uso natural antes de la fecha. En caso de que en las plantas de las empresas contratantes se exija uniformes y/o calzados adecuados, las empresas los entregarán a la fecha del requerimiento y de acuerdo a lo solicitado por las mismas.

**DÉCIMOTERCERO. Complemento Seguro de enfermedad:** Los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada y por una sola vez en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los días no cubiertos por el subsidio que brinda ASSE, siempre que la enfermedad certificada

  
 NTST  
  
 NTSS  
  
 NTSE



requiera licencia por al menos 20 días corridos. El valor jornal a abonar por la empresa en esta situación será el 70% del valor del jornal nominal que esté percibiendo en ese momento el trabajador.

**DECIMOCUARTO. Cláusula de Igualdad de oportunidades:** Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley No. 16.045 (Actividad Laboral, Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector), Convenios Internacionales del Trabajo No. 103 (Convenio sobre la protección de la maternidad), 100 (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), 111 (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación) y 156 (Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares), ratificados por nuestro país, y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. Reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.

Las partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a un día de licencia pago para la realización de exámenes urológicos. Se deberá acreditar fehacientemente la realización de dicho examen.

**DECIMOQUINTO. Período de lactancia:** En forma inmediatamente posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a reducir hasta el 50% de su jornada habitual, por el período máximo de 6 meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora. Es decir, si la jornada habitual es de 8 horas diarias, y la trabajadora opta por reducir a 4 horas se le remunerará como 5 horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar, la efectiva lactancia.

**DECIMOSEXTO. Derecho a capacitación:** Los trabajadores tendrán derecho a recibir hasta sesenta horas u ocho días de capacitación en cursos auspiciados por la Mesa Intergremial de Transporte Profesional de Carga, que serán costeados por la empresa donde presten sus servicios, teniendo la obligación de concurrir a los mismos. En estos

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Large handwritten signature]*

*[Signature]*  
RTSS

*[Signature]*  
RTSS

*[Signature]*  
RTSS

casos y aunque no se considere tiempo trabajado, las empresas le abonarán el equivalente a un jornal y un viático, percibido por el trabajador, por cada día de capacitación recibida. Si reprobara los cursos en tres oportunidades perderá este Derecho, sin perjuicio de no afectar su actividad laboral. Este derecho queda sujeto a cupo o disponibilidad en los cursos. En caso de que los cursos se dicten fuera del radio de la empresa los gastos de traslado de los trabajadores serán de cargo de la empresa contra presentación de documentos. -----

Si la empresa envía al trabajador por su cuenta a realizar otros cursos que no cuenten con el auspicio de I.T.P.C el tiempo que insuman tales cursos se considerará tiempo trabajado, que se abonará común o extra según el caso. Si los cursos son a solicitud del trabajador no se considera tiempo trabajado el tiempo que insuman salvo acuerdo de partes en forma diferente.-----

**DÉCIMOSÉPTIMO: Premio por conducción responsable:** Se instituye el premio por conducción responsable que consistirá en el valor de doce jornales al valor que perciba el chofer en ese momento, para aquellos choferes que no registren accidentes por su responsabilidad, en el período indicado. Para el caso de incumplimiento de las normas de tránsito vigentes (impericia, negligencia o desobediencia del chofer a las normas de tránsito), constatado por autoridad competente, y expedida la documentación correspondiente y/o accidente determinado según lo establecido a continuación, el chofer perderá 9 jornales del premio de 12 jornales, abonándosele únicamente 3 jornales. Este premio se pagará en el mes de diciembre en la misma fecha que el aguinaldo, y se calculará desde el 1º de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año de pago. La responsabilidad será la que determine la compañía de seguros o en su defecto una comisión integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la empresa. En caso de ser necesario un arbitraje lo realizará la Gremial asociada a la I.T.P.C., TRALE. Se establece así mismo, que los choferes deben respetar la normativa de tránsito vigente, considerándose falta la inobservancia de las mismas.-----

Se deja constancia que este premio es de carácter extraordinario y se otorga por la conducción responsable, siendo su fundamento el de evitar y/o disminuir el riesgo de accidentes. Con respecto a la modalidad de pago se deberá realizar conjuntamente con el medio aguinaldo que se paga en el mes de diciembre, no considerándose parte del mismo.-----

**DECIMOCTAVO: Prima por permanencia:** Se pagará una prima mensual por permanencia, que comenzará a computarse desde el 1ero. de enero de 2000, según escala, con un máximo correspondiente a 30 años de permanencia en la empresa. -----

  
MTSS

  
MTSS

  
MTSS



- 0 a 2 años 0,5 %
- más de 2 a 5 años 1%
- más de 5 a 7 años 1,5%
- más de 7 a 10 años 2 %
- más de 10 a 12 años 2,5%
- más de 12 a 15 años 3%
- más de 15 a 17 años 3,5%
- más de 17 a 20 años 4%
- más de 20 a 25 años 4,5%
- más de 25 a 30 años 5%.

Los porcentajes establecidos se calcularán en el primer año (2011) sobre el jornal mínimo para cada categoría y a partir de la referida fecha sobre el jornal que percibe cada trabajador. -----

Este beneficio entrará en vigencia el 1ero. de enero de 2011, tendrá naturaleza salarial y se computará a todos los efectos.-----

**DECIMONOVENO: Tickets alimentación.** En los términos y porcentajes previstos en el art. 167 de la ley 16.713 la empresa podrá acordar con el Sindicato el pago de hasta el 20% de los salarios en ticket alimentación. Dicha prestación tendrá naturaleza salarial a todos los efectos para el cálculo de licencia y salario vacacional. -----

**VIGÉSIMO: Reglamento disciplinario:**-----

1° - Las partes se comprometen a respetar expresamente, todos los principios del Estado de Derecho, del debido proceso y en especial los principios irrenunciables del ordenamiento positivo vigente. Las empresas se regirán además por el reglamento de ética de ITPC. -----

2° - Las empresas, como entidades jurídicas responsables, tienen libertad de establecer el marco reglamentario para sus dependientes, siempre que no se oponga a las reglamentaciones vigentes. Las infracciones al mencionado marco reglamentario podrán o no ser sancionadas conforme al mismo.-----

3° - En caso de aplicarse sanciones que involucren suspensiones con la consiguiente pérdida de jornales, la misma será preventiva hasta considerar los descargos del trabajador. La resolución de suspensión se notificará por escrito al trabajador, quien tendrá la obligación de firmar la notificación. Esta firma no implica el reconocimiento de la falta y se efectúa a los solos efecto de confirmar la notificación.-----

De negarse a firmarla, se dejará constancia en la misma y será firmada por dos testigos, sean estos dependientes o no de la empresa, considerándose válida de esta



forma.-----

4° - El trabajador dispondrá de tres días hábiles para presentar los descargos que entienda conveniente, por la misma vía. La empresa tendrá la obligación de recibir los descargos en la misma forma que lo establecido en el numeral anterior.-----

5° - La aplicación de la sanción de suspensión se efectivizará en forma autónoma de la presentación de descargos y si éstos fueran atendidos, se reintegrará al trabajador el monto de los jornales que no hubiera trabajado por este motivo.-----

6° - Las unidades de transporte de leche que circulen en rutas nacionales, deberán cumplir lo establecido en el Decreto 246/000. Si el Certificado de Aptitud Técnica estuviera vencido y no correspondiera extensión administrativa, el trabajador podrá hacerlo constar en la empresa y la misma tendrá la obligación de registrarlo.-----

7° - En caso de discrepancias sobre lo dispuesto en los numerales 3°, 4°, 5° y 6° precedentes, las partes podrán optar por la aplicación del ordenamiento positivo vigente o formar un tribunal de faltas, compuesto por dos miembros del Sindicato correspondiente, dos miembros nombrados por ITPC y otros dos miembros a designar entre ambas partes, quienes dilucidarán el conflicto planteado. Las partes se comprometen expresamente, por el sólo hecho de convocar a este Tribunal, que la decisión será inapelable, y que no se recurrirá la decisión ante ningún otro tribunal, ni se realizará, cumplido el fallo, ninguna otra acción legal amparada por la legislación vigente. -----

**VIGESIMOPRIMERO. Equiparación de la categoría A 25 (chofer interplanta):** Se acuerda equiparar la categoría de chofer interplanta (A25) a la categoría (A6) chofer de semirremolque combustible referida en acuerdo general del sector, Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 07 "Transporte de Carga nacional. El resto de las categorías, no definidas en este acuerdo, se regirán también por este mismo subgrupo 07.-----

**VIGESIMOSEGUNDO. Cláusula de estabilidad laboral.** Las partes acuerdan, dadas las múltiples concesiones recíprocas, que en tanto se cumplan las regulaciones de este convenio, y se respeten las condiciones de regulaciones salariales, el mantenimiento del normal desenvolvimiento de tareas y retribución de las mismas, no se realizarán movilizaciones, ni reivindicaciones de origen colectivo por el contenido del convenio y sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por la Central Obrera. En caso de conflicto colectivo se regulará conforme a los Convenios de la OIT Número 87.-----

*[Handwritten marks and signatures on the left margin]*

*[Handwritten marks and signatures on the right margin]*

*[Signature]*  
MTSS

*[Signature]*  
MTSS

*[Signature]*  
RTS.

**VIGESIMOTERCERO. Aguinaldo complementario:** Las partes acuerdan un aguinaldo complementario al que perciban por ley durante la vigencia del presente convenio. Vencido dicho plazo caducará el beneficio. Se abonará de la siguiente forma:

- 2 jornales entre el 1 y el 10 de Julio del 2011.-----
- 3 jornales entre el 1 y el 10 de Julio de 2012.-----
- 3 jornales entre el 1 y el 10 de Julio de 2013.-----

**VIGESIMOCUARTO: Regulación en caso de alcoholemia:** En virtud de la normativa de tránsito vigente, las partes acuerdan que configurará falta grave la comprobación de alcoholemia en el ejercicio de la profesión. En caso de serle retirada al trabajador la licencia de conducir por alcoholemia se configurará notoria mala conducta correspondiéndole una sanción de despido sin indemnización.-----

En caso de serle retirada al trabajador la licencia de conducir por alcoholemia, no comprometiéndose en su actividad profesional, se enviará al chofer al seguro de desempleo si la sanción fuere menor a seis meses, y si excediera los seis meses su inhabilitación se tendrá derecho al despido.-----

**VIGESIMOQUINTO:** Declárase el 9 de enero de cada año día del trabajador del transporte de cargas, el que se considera laborable, debiendo abonarse una retribución extraordinaria al personal obrero consistente en un jornal de 8 horas y al personal administrativo 1/25 avas partes del sueldo.-----

**VIGESIMOSEXTO:** Descanso semanal: Se fija el domingo como día de descanso semanal, con la excepción del transporte interdepartamental de leche, en el que el descanso será rotativo a razón de 1 día semanal, en caso de trabajar el día de descanso se pagará doble.-----

**VIGESIMOSÉPTIMO:** Se establece que todos los beneficios y condiciones comprendidos en el presente acuerdo mantendrán su vigencia una vez vencido el presente acuerdo, a excepción de aquellas cláusulas que específicamente prevean algo en contrario: aguinaldo complementario, masa salarial en cuanto al coeficiente a aplicar, Tribunal interpretativo.-----

**VIGESIMOOCUARTO:** Las partes acuerdan negociar los contratos de pasantía en el sector para lo cual se dan un plazo hasta el 1ero. de julio de 2011. En caso de llegarse a un acuerdo el contenido de la referida negociación será incluida en el acta de ajuste y se considerará parte integrante del presente acuerdo.-----

**VIGESIMONOVENO:** Los ajustes indicados se trasladarán íntegramente al precio de los servicios en la proporción adecuada a la estructura particular de costos en sus distintas modalidades. A estos efectos se consideran como costos el salario, los viáticos y primas y beneficios acordados en el presente, así como sus respectivas aportaciones.-----

S

Q

Q

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature on the right margin]

[Signature] MTSS

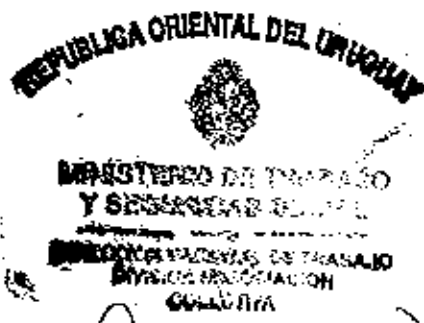
[Signature] MTSS

[Signature] MTSS

TRIGÉSIMO: Aquellas empresas que estimen que no pueden pagar los salarios minimos establecidos en este laudo podrán presentarse junto con la organización sindical de los trabajadores (STTL) ante la DINATRA para solicitar autorización para celebrar convenios por salarios menores. El Poder Ejecutivo solicitará la información necesaria y evaluará la pertinencia o no de dicha solicitud.

TRIGESIMOPRIMERO. Cláusula de salvaguarda: Si durante la vigencia de este convenio el I.P.C anualizado a los doce meses anteriores superara el 10% y/o el P.B.I fuera inferior al 3% se convocará al Consejo de Salarios.

TRIGESIMOSEGUNDO: Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación en seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.



*Reloques*

*Amplius Procu*

*Cheloni*

*Alfonso*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Large signature]*

*[Signature]*  
RTSS

*[Signature]*  
RTSS

*[Signature]*  
RTS

**DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO**

Montevideo, 11 de abril de 2011

Pase a División Documentación y Registro.

LUIS CÉSAR ROMERO  
Director Nacional de Trabajo

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

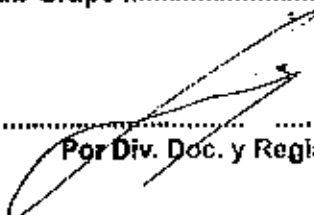
Montevideo, **13 ABR 2011**

Reg. Con el N° 165.1.2011

Folio, 01 al 12

Grupo 13

Sub-Grupo 7

  
Por Div. Doc. y Registro

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

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