



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 1 - Procesamiento y Conservación de Alimentos,  
Bebidas y Tabaco***

*Subgrupo 06 -*

*Capítulo 03 - Molinos de Sal*

Aviso N° 40297/013 publicado en Diario Oficial el 28/11/2013

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

**ACTA:** En la ciudad de Montevideo, el día 07 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de bebidas y tabaco", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Nelson Díaz, Valentina Egorov, Lujan Charrutti y Téc. RR. LL. Valeria Charlene; los delegados de los empleadores: Dres. Raúl Damonte, Roberto Falchetti y el Cons. Ruben Casavalle y los delegados de los trabajadores Sres. Hebert Figuerola, RESUELVEN: **PRIMERO:** Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del subgrupo 06, "Molinos de Trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas", Capítulo 03 "Molinos de sal" de este Grupo de Consejo Salarios, presentan al mismo un acuerdo suscrito el día 16 de octubre de 2013, el cual se considera parte integrante de esta acta. El mismo tiene vigencia entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016 y comprende a las empresas incluidas en el referido subsector.

**SEGUNDO:** Por este acto se recibe el citado acuerdo a efectos de elevar a la Dirección Nacional de Trabajo a fin de su registro y posterior publicación por el Poder Ejecutivo. Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicados.

**ACTA DE ACUERDO.-** En la ciudad de Montevideo, el día 16 de octubre de 2013 reunido el Consejo de Salarios del **Capítulo 03 "Molinos de sal" del Subgrupo 06 "Molinos de Trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas", del Consejo de Salarios Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos"**, en representación del Poder Ejecutivo Dr. Nelson Díaz, Dra. Valentina Egorov y Soc. Marcela Barrios, en representación del sector Empresarial: la Cámara de la Industria Salinera del Uruguay, representado por los Sres. Ignacio Massat y Ubaldo Magariños, asistidos por los Dres. Oscar González Álvarez Lissy Hernández y en representación de los trabajadores: la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (FOEMYA) los Sres: Raul Martínez, Carlos Achar y Adan Gonzalez, asistidos por la Dra. Jaqueline Verges; ACUERDAN la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, en los siguientes términos:-

**PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2013 y el 30 de junio del año 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes anuales y correctivos de acuerdo a lo estipulado en este Convenio.

**SEGUNDO: Ámbito de aplicación:** Las normas del presente convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y sus trabajadores dependientes.

**TERCERO: Ajuste correspondiente al 1° de julio de 2013:** Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en la cláusula SEXTA ningún trabajador del sector podrá percibir un incremento inferior al que surja de la acumulación de los siguientes ítems y que se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 30 de Junio de 2013:

- a) Por concepto de inflación esperada, el centro de la banda del BCU 5%;
- b) Por concepto de crecimiento se fija una escala salarial según las siguientes franjas, las que toman en consideración los valores salariales nominales al 30 de junio de 2013:
  - **Salarios nominales menores a \$ 24.000:** Incremento del 4% del salario:  $(1,04 \times 1,05 = 1,092 = 9,2\%)$
  - **Salarios nominales entre \$ 24.001 a \$ 30.000:** Incremento del 3% del salario.  $(1,03 \times 1,05 = 1,076 = 8,15\%)$
  - **Salarios nominales mayores a \$ 30.001:** Incremento del 1% del salario.  $(1,01 \times 1,05 = 1,06 = 6,05\%)$

**CUARTO: Ajuste salarial correspondiente al 1° de julio de 2014:** Al primero de julio de 2014 se aplicará el ajuste que surja de la acumulación de los siguientes ítems, el que se aplicará sobre los valores salariales nominales al 30 de junio de 2013:

- a) Por concepto de inflación esperada, el centro de la banda del BCU.
- b) Por concepto de correctivo de inflación esperada la diferencia en más o en menos entre la esperada para el período 1ero. de julio de 2013 y la efectivamente producida.
- c) Por concepto de crecimiento se fija una escala salarial según las siguientes franjas, las que toman en consideración los valores salariales nominales al 30 de junio de 2013:
  - **Salarios nominales menores a \$ 24.000:** Incremento del 2% del salario.
  - **Salarios nominales entre \$ 24.001 a \$ 30.000:** Incremento del 1% del salario.

- **Salarios nominales de más de \$ 30.001:** Incremento del 0,5% del salario.
- QUINTO: Ajuste salarial correspondiente al 1° de julio de 2015:** Al primero de julio de 2015 se aplicará el ajuste que surja de la acumulación de los siguientes ítems, el que se aplicará sobre los valores salariales nominales al 30 de junio de 2014:
- a) Por concepto de inflación esperada, el centro de la banda del BCU.
  - b) Por concepto de correctivo de inflación esperada la diferencia en más o en menos entre la esperada para el periodo 1ero. de julio de 2014 y 30 de junio de 2015 y la efectivamente producida.
  - c) Por concepto de crecimiento se fija una escala salarial según las siguientes franjas, las que toman en consideración los valores salariales nominales al 30 de junio de 2015:
    - **Salarios nominales menores a \$ 30.000:** Incremento del 1% del salario.
    - **Salarios nominales de más de \$ 30.001:** Sólo ajuste por IPC esperado y correctivo.
- Los salarios mínimos nominales a regir en el presente convenio a partir del **01/07/2013** son:

CATEGORÍAS	NOMINAL POR HORA	
Peón	91,65	1,092
Peón Práctico (más 100 jornales)	97,45	
Ayudante de repartidor	97,45	
Limpiador/a	98,23	
Operador de la enfundadora	106,73	
Embolsador	116,78	
Medio Oficial (ayudante de electricista, mecánico, herrero)	120,75	
Operador de taponera	122,19	
Ayudante de Molinero	122,19	
Operador de envasadora automática	125,31	
Elevadorista	125,31	
Preparador	126,85	
Auxiliar de laboratorio de 2°	126,85	
Chofer	130,21	1,0815
Elevadorista armador	130,21	
Foguista	130,21	
Oficial de envasadora automática	133,27	
Auxiliar de laboratorio de 1°	137,71	
Maquinista de envasadora	137,71	
Maquinista de esterilizador	137,71	
Oficial (Mecánico, Electricista, Herrero)	137,71	
Molinero	159,18	

A efectos de determinar las diferentes franjas salariales previstas en las cláusulas anteriores se multiplicará el valor hora diario al 30 de junio de 2013 por 200 horas.

**SEXTO: Correctivo final:** Por concepto de correctivo de inflación esperada para el último año del convenio la diferencia en más o en menos entre la esperada para el periodo 1ero. de julio de 2015 y 30 de junio de 2016 y la efectivamente producida.

**SÉPTIMO: Categorías laborales.** Se establecen las siguientes descripciones de categorías:

- \* **Peón:** es el operario que no requiere aprendizaje, realiza el movimiento general de las mercaderías y la limpieza general del sector, estando siempre bajo la supervisión de un superior. Todas estas tareas se cumplen exclusivamente dentro del establecimiento.
- \* **Peón práctico:** es el operario que ha cumplido un mínimo de 100 jornales en la categoría de Peón.
- \* **Ayudante de repartidor:** es el operario que colabora con el chofer de reparto, y realiza el movimiento de mercaderías fuera del establecimiento. En caso de que no exista tareas para cumplir dentro de su categoría, realizará las tareas de un peón práctico dentro del establecimiento.
- \* **Limpiador:** realiza la limpieza del local quedando excluido el sector producción y depósito.
- \* **Operador de la enfundadora:** desempeña tareas en dicha sección, vigilando el normal funcionamiento de la máquina.
- \* **Embolsador:** opera las envasadoras de sal de 25Kg o 50 Kg, la envasadora de puré de 1Kg o 2Kg o la prensa de bloques nutricionales.
- \* **Medio oficial (ayudante de electricista, mecánico, herrero, albañil):** colabora en las tareas del Oficial (electricista, mecánico, herrero y/o albañil) del establecimiento, estando bajo la supervisión de los mismos.
- \* **Operador de la taponera:** opera la taponera y mantiene el normal funcionamiento de la máquina.
- \* **Ayudante de molinero:** colabora en la limpieza y mantenimiento de la planta de secado y refinado de sal, estando siempre bajo la supervisión del Molinero. No realiza tareas productivas.
- \* **Auxiliar de Laboratorio de 2°:** es el operario que realiza la inspección y control del producto en proceso, estando supervisado por el Encargado de laboratorio.
- \* **Preparador:** elabora el producto mediante la mezcla de las materias primas.
- \* **Operador de envasadora automática:** opera hasta dos máquinas en total, en la envasadora de 500 grs. de sal y de 120 grs. de puré y realiza la limpieza, engrase y lubricación en dichas máquinas. Opera el video jet, realizando la limpieza y ajustes de operación del equipo Realiza ajustes a la programación del PLC de las máquinas. Realiza cambios de bobina material de envase. Regula fotocélulas lectoras. Ajusta y calibra las máquinas para su normal funcionamiento. Realiza los cambios necesarios de teflón, alambres soldadores, bandas y cuchillas. Realiza la lubricación básica, higiene y limpieza en las envasadoras y su área de locación. Ajusta la máquina por cambio de producto. Controla del stock suficiente de insumos para la operación de la envasadora, realizando la solicitud de compra de los mismos cuando sea necesario. Realiza el armado de los juegos de recambio para el sellado vertical y horizontal. Comunica al supervisor, la necesidad de hacer participar al área, ya sea eléctrica o mecánica, cuando una tarea excede sus responsabilidades.
- \* **Elevadorista:** está encargado del manejo y limpieza del elevador así como de revisar el correcto nivel de agua y de aceite del mismo.
- \* **Chofer:** es responsable de la conducción del camión que realiza los repartos. Los días en que realice la cobranza en Efectivo por importe de \$ 2.000.- o mayor se le pagará su jornal con más un 15% por concepto de compensación. En caso de cobranza inferior a \$ 2.000 pesos no será responsable de la recaudación.
- \* **Elevadorista armador-palero:** es el Elevadorista que a su vez se encarga de armar los repartos y manipular la pala cargadora.
- \* **Foguista:** está encargado del normal funcionamiento y limpieza de la caldera.

- \* **Oficial de envasadora automática:** es el Operador de envasadora automática que a su vez está a cargo de dicha maquinaria, realizando tareas de mantenimiento liviano en estas. Organiza el trabajo del personal que cumple tareas en esa sección según indicaciones del Capataz y se encuentra bajo la responsabilidad del mismo.
- \* **Auxiliar de Laboratorio de 1°:** es el operario que realiza la inspección y control del producto en proceso, con una antigüedad mínima de 6 meses ejecutando la tarea, bajo la responsabilidad del Encargado de laboratorio, sin la obligación de la presencia de éste, debiendo la empresa instrumentar la comunicación entre el auxiliar de laboratorio de 1 y el Encargado de laboratorio.
- \* **Maquinista de envasadora:** su función es operar cualquiera de las envasadoras de tomate o salsa simil mayonesa.
- \* **Maquinista de esterilizador:** es el operario encargado del normal funcionamiento del esterilizador.
- \* **Oficial (Electricista, mecánico, herrero o albañil):** es el operario especializado y está encargado de las tareas de mantenimiento según su oficio.
- \* **Molinero:** se encarga de la sección de secado y refinado de sal.

**OCTAVO: Licencia Sindical.** Se establece el siguiente régimen de licencia sindical para los delegados del sindicato:

- \* **Hasta 50 trabajadores: 55 hs** de licencia sindical pagas mensuales no acumulables. 2 delegados sindicales 1 titular y 1 suplente.
- \* **De 51 a 100 trabajadores: 85 hs** de licencia sindical pagas mensuales no acumulables. 4 delegados sindicales = 3 titulares y 1 suplente.
- \* **De 100 trabajadores en adelante: 117 hs** de licencia sindical pagas mensuales no acumulables. 6 delegados sindicales= 4 Titulares + 2 suplentes

Serán abonadas en forma adicional por cada empresa a los Delegados del Sindicato de Base, las horas en que se mantenga reuniones con el personal de Dirección o Representantes por ella designados ya sea en el MTSS o en la empresa. El sindicato y la empresa acordarán el uso de las horas sindicales de forma tal que no altere el normal funcionamiento de la misma, teniéndose en cuenta en todos los casos la finalidad de dicha licencia.

El uso de la licencia deberá ser notificada a la empresa con un plazo de 24 horas de antelación y justificada su uso con posterioridad a la misma, salvo casos de urgencia y para los delegados de rama para los cuales no registrá el pre aviso. La urgencia será justificada por FOEMYA

**NOVENO: Prima por Presentismo.** La empresa abonará a cada trabajador por concepto de prima por presentismo, el equivalente al 3% calculado sobre la base del salario base nominal, cobrado por el trabajador en el mes. Esta prima, será percibida en forma mensual y cuando el trabajador cumpla puntual y totalmente su horario en el lugar de trabajo asignado, todos los días laborales del mes y aquellos en los que acuerde trabajar. El trabajador no perderá el derecho a esta prima mensual por ausencias registradas por las siguientes razones:

- Los días por fallecimiento de ascendiente o descendiente, ambos de primer grado y la licencia por paternidad dispuesta de acuerdo al régimen legal de licencias especiales de la Ley 18.345.
- Una llegada tarde mensual de hasta treinta minutos, o una salida autorizada antes de hora mensual de hasta treinta minutos.
- Medidas sindicales de alcance general dispuestas por el PIT-CNT o la FOEMYA.
- Donación de sangre 2 días al año. En ambos casos se concederán únicamente cuando se presente certificado que efectivamente se realizó la donación.
- Un día de inasistencia al mes que el trabajador no concurra, acreditando que su ausencia se debió a gestiones ante la administración pública.
- Un máximo de 1 día en el mes por caso de enfermedad de familiar directo (padre, madre, hijo/a cónyuge o concubino, **en todos los casos declarados**, acreditando tal situación de enfermedad con certificado de la mutualista u hospital.
- Utilización de los delegados por las horas de licencia sindical a las que tengan derecho.
- Licencia reglamentaria anual y licencia por enfermedad mayor a 3 días certificada por DISSE por una vez al año.

La prima por presentismo tiene carácter salarial y tiene incidencia en el aguinaldo, licencia, salario vacacional e indemnización por despido

**DÉCIMO: Partida por única vez:** El 1ero. de marzo de 2014 se hará efectivo el pago, por única vez, de una partida para todos los trabajadores del sector por un valor de \$ 5.500 líquidos.

**DÉCIMO PRIMERO: Compensación por trabajo nocturno.** Las horas trabajadas por el personal entre las 22:00 y las 06:00, ya sean normales o extraordinarias y cualquiera sea la hora de comienzo del turno, se abonaran con un incremento del 25%.

**DÉCIMO SEGUNDO: Canasta escolar.** Se le otorga a cada trabajador con hijo/s cursando nivel inicial, primaria y/o secundaria, una canasta de útiles por hijo según corresponda al nivel de estudio que esté cursando, antes del mes de Marzo. Dicha canasta no deberá tener un costo menor a \$ 817.- pesos uruguayos, al 01.01.2013, ajustando dicho valor con la inflación, al 01 de enero de cada año.

**DÉCIMO TERCERO: Complemento del aguinaldo.** Las empresas del sector otorgarán junto con el anticipo del salario anual complementario a pagarse durante el mes de junio de cada año y durante el mes de diciembre de cada año, un adicional del 100% sobre el sueldo anual complementario.

**DÉCIMO CUARTO: Ropa para el personal de Planta;** En el mes de octubre de cada año se entregara al personal de planta, 2 camisa de verano o remera, un pantalón de verano y un par de zapatos

En el mes de marzo de cada año se entregara al personal de planta, 1 camisa invierno, un pantalón invierno más un par de zapatos.

Cada dos años a partir del presente, en el mes de marzo, se entregara al personal una campera polar.

Los trabajadores deberán entregar los uniformes viejos antes de recibir el nuevo.

**DÉCIMO QUINTO: Cláusula de género y equidad.** El personal femenino de las empresas tendrá derecho a trabajar en un horario reducido en dos horas al que comúnmente desempeña, cobrando por la totalidad de su jornal durante los 3 (tres) primeros meses siguientes a su regreso de la licencia maternal. Se adicione un día más para realizarse estudios ginecológicos, quedando así determinado dos días al año para dichos controles médicos,

La trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a un cambio temporáneo de las actividades, si las mismas por su naturaleza o por las condiciones en que se lleven a cabo pudieran afectar la salud de la progenitora o del hijo/a, siempre y cuando sea solicitado por un profesional médico.

Las partes acuerdan promover un ámbito de negociación para instrumentar las leyes vigentes sobre la no discriminación por razón de género, orientación sexual, política o religiosa, igualdad de oportunidades y trato en el empleo. En tal sentido se promoverá la equidad y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual.

**DÉCIMO SEXTO: Comisión de Seguridad.** Se crea de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 291/07 la Comisión de Seguridad e Higiene, integrada por dos delegados de los trabajadores, dos representantes de la empresa, un prevencionista y asesores que eventualmente se puedan considerar necesarios. Las partes establecerán el régimen de funcionamiento de dicha Comisión de acuerdo a lo establecido en dicho Decreto. Se establece adicionalmente a las horas establecidas en el decreto 291/07 hasta un máximo de 20 hs de horas mensuales y no acumulables, considerándose como tiempo trabajado, para los delegados de la Comisión de Seguridad.

**DÉCIMO SÉPTIMO: Prevención de Salud.** Los trabajadores deberán realizarse a costo de la empresa en su horario de trabajo (horas remuneradas como sencillas) y de manera anual, exámenes de funcional respiratorio con placa de tórax y audiometrías, que podrán coincidir con el momento en que se realiza el carnet de salud, permitiendo evaluar así la incidencia del polvo en suspensión y el ruido en esta industria. Tales exámenes se presentaran ante cada trabajador, el MTSS para su control y el MSP a efectos que determinen los mecanismos de prevención de enfermedades.

**DÉCIMO OCTAVO. Desempeño en una categoría superior.** Los salarios mínimos establecidos responderán a las tareas que real y efectivamente cumple cada trabajador según su categoría, pero quienes desempeñen varias funciones en forma alternativa

percibirán el sueldo correspondiente a la categoría que está desempeñando. Sin embargo cuando el obrero o empleado desempeña una categoría superior a la habitual, ganará el jornal correspondiente a dicha categoría, después de tres meses de trabajo en la misma. Se comprende que dichos tres meses de trabajo tendrán su valor para que el obrero goce de beneficios acordados en este artículo, cuando hayan computado seiscientos horas de trabajo continuo o discontinuo en el término de un año. Además se sobreentiende que el obrero que realiza trabajos en una categoría superior a la habitual responsabilizándose de ella, debe percibir el jornal correspondiente a dicha categoría, mientras la desempeña.

**DÉCIMO NOVENO: Trabajo en sábado** (o sexto día de la semana) En los casos en que las empresas convoquen a trabajar los días sábados de manera excepcional, se establecen los siguientes recargos sobre el valor hora: (i) 100% (doble) hasta las ocho horas de trabajo; y (ii) 150% (doble y medio) sobre las horas extras trabajadas en dichos días. Se mantienen vigentes los regímenes más beneficiosos acordados en forma bipartita.

**VIGÉSIMO: Complemento de subsidio DISSE:** En caso de inasistencia por enfermedad debidamente justificada por el BPS, las empresas asumirán el pago de los tres primeros días no amparados por el BPS. Este beneficio será una vez al año y no acumulativo.

**VIGÉSIMO PRIMERO. Comisión de conciliación.** Las partes acuerdan crear el siguiente mecanismo de prevención y solución de conflictos: a) Ante situaciones que pudieran derivar en conflictos, o conflictos desatados, o medidas adoptadas por cualquiera de las partes que pudieran afectar el buen relacionamiento, esta se comprometen a convocar a la otra a una instancia de negociación en la empresa en un plazo que no superará las 24 horas; b) de no arribarse a un acuerdo el asunto deberá ser sometido al ámbito de Conflictos Colectivos de la DINATRA en forma inmediata; c) en caso de persistir la diferencia, cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria al Consejo de Salarios para que éste actúe como conciliador; d) durante el transcurso de los procedimientos previstos en los numerales anteriores, el sindicato no adoptará medidas gremiales alguna, salvo las asambleas originadas por razones graves y urgentes, y las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva.

**VIGÉSIMO SEGUNDA: Sistema de trabajo durante la adopción de medidas gremiales.** En los casos en que se suscitaren situaciones de conflicto a nivel nacional, de rama y/o en alguna empresa, que derivara en la adopción de medidas sindicales, se establecen condiciones que se dirán:

#### **1. Descarga de sal a granel:**

El proceso de recepción de materia prima (descarga de sal a granel) no podrá ser interrumpido por medidas sindicales, quedando afectados no más de dos operarios y un administrativo haciendo tareas de control de balanza por turno.

#### **2. Clientes que utilizan la sal como conservante de sus productos.**

Los compromisos de producción y entregas a clientes para quienes la sal constituye un insumo imprescindible (conservante de la materia prima) y cuya ausencia pueda comprometer su propia producción (curtiembres, frigoríficos y triperías) deberán ser cumplidos teniendo en cuenta que el trabajo se cumple fuera de condiciones normales, generando entlentecimiento en la producción y en la entrega. A tales efectos las tareas se realizarán en condiciones mínimas pero razonablemente adecuadas para el funcionamiento operativo de las máquinas, procesos de reparto y entrega. A nivel bipartito, se acordará en cada empresa los siguientes puntos: a) lista de clientes que demandan los compromisos mencionados, b) número mínimo de operarios necesarios. Asimismo, en caso que una actividad industrial utilice la sal como conservante y no haya sido incluida en esta instancia, las partes se comprometen a reunirse a nivel de Consejo de Salarios para determinar si corresponde su inclusión. En todos los casos acordados en este numeral se mantendrá el mínimo de trabajadores afectados a las tareas, con excepción de las medidas gremiales de menos de 24 horas que hayan tenido un pre aviso de 48 horas, en cuyo caso la empresa deberá instrumentar los mecanismos para organizar el trabajo sin tener que asegurar el sindicato el mínimo de trabajadores para la prestación de tareas durante las medidas; debiéndose sin perjuicio

mantener para el proceso de entrega el personal mínimo para aquellas empresas que utilizan la sal como conservante de sus productos.

### **3. Caldera**

Cuando se adopten medidas gremiales parciales (menores a 24 horas) se acordará entre la empresa y el sindicato para mantener encendida en condiciones mínimas la caldera.

**VIGÉSIMA TERCERA: Cláusula de Salvaguarda;** Si la inflación anualizada superara el 12%, quedaran sin efectos las cláusulas de ajustes salariales acordadas y se deberá convocar nuevamente a los ámbitos de negociación para renegociar los mismos.

**VIGÉSIMO CUARTO:** En caso de que existan regímenes más beneficiosos en cada empresa vigentes al momento del presente convenio, se aplicaran otros.

**VIGÉSIMO QUINTO:** El presente acuerdo se eleva al Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco" a los efectos correspondientes y posterior registro y publicación.

Leído que fue la presente, se ratifica su contenido firmándose a continuación, en ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.

Dres. Nelson Diaz, Valentina Egorov, Lujan Charrutti, Téc. RR. LL. Valeria Charlone, Dres. Raúl Damonte, Roberto Falchetti, Cons. Ruben Casavalle, Sres. Hebert Figuerola, Soc. Marcela Barrios, Sres. Ignacio Massat, Ubaldo Magariños, Dres. Oscar González Álvarez Lissy Hernández, Sres: Raul Martínez, Carlos Achar, Adan Gonzalez, Dra. Jaqueline Verges.