



República Oriental del Uruguay

C o n v e n i o s
COLECTIVOS

***Grupo 23 - Granja: Viñedos, fruticultura, horticultura,
floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos,
apicultura y otras actividades no comprendidas en el
Grupo N° 22***

Subgrupo 04 - Suinos y apicultura

Decreto N° 824/008 de fecha 29/12/2008



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Dr. Tabaré Vázquez

MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Cr. Alvaro García

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Eduardo Bonomi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**

Sr. Alvaro Pérez Monza

Decreto 824/008

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 29 de Diciembre de 2008

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo N° 23 ("Granja: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo N° 22") subgrupo N° 4 ("Suinos y Apicultura") de los Consejos de Salarios, convocados por Decreto N° 105/005, de 7 de marzo de 2005.

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde aplicar los mecanismos establecidos en el Decreto- Ley N° 14.785, de 19 de mayo de 1978, y en el Decreto-Ley N° 14.791, de 8 de junio de 1978.

ATENTO: A lo expuesto y a lo establecido en el art. 1 del Convenio Internacional del Trabajo N° 99, aprobado por la Ley N° 12.030; en los arts. 1 y 2 del Decreto-Ley N° 14.785 y en el art. 1 del Decreto-Ley N° 14.791.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1°.- Establécese que el convenio colectivo suscripto el 29 de octubre de 2008 en el Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios ("Granja: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo N° 22"), subgrupo N° 4 ("Suinos y Apicultura"), publicado como anexo del presente decreto, rige con carácter nacional a partir del 1 de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho sector.

ARTICULO 2°.- Comuníquese, publíquese, etc.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; EDUARDO BONOMI; ANDRES MASOLLER.

CONVENIO. En la ciudad de Montevideo, el día 29 de octubre de 2008, reunidos por una parte los Sres. Germán González y Héctor Alcides Piedra Buena en representación de la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), y por otra parte los Sres. Milton Massa y Ariel Arrambide en representación de la Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR), ambas en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores y empleadores del Subgrupo 04 "Suinos y Apicultura" (quedando excluidos los Criaderos de aves que ya fueron comprendidos

en el convenio firmado el 22 de agosto del corriente), del Consejo de Salarios del Grupo 23: "Granja: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22" convienen la celebración del presente acuerdo:

PRIMERO: Vigencia v oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 1º de julio de 2008, el 1º de enero de 2009 y el 1º de enero de 2010.

SEGUNDO: Ambito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, regulando las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas comprendidas en el Subgrupo 04 "Suinos y Apicultura", quedando excluidos los Criaderos de aves. Quedan específicamente excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio las plantas de procesamiento de miel vinculadas a su homogenización para posterior comercialización, en el entendido de que se trata de una actividad propiamente industrial que implica procesamiento de la materia prima.

TERCERO: Categorías: Las empresas incluidas en este convenio, tal como surge de la cláusula segunda, adoptarán la definición de categorías que se detalla a continuación:

CRITERIOS:

Las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores deberán ser ubicados en categorías que respondan al nivel de especialización tomando en cuenta su conocimiento o idoneidad, el grado de responsabilidad requerido para la función, el grado de supervisión necesario así como la educación mínima exigible para poder desempeñar la función.
- b) La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías donde en la realidad existen trabajadores que sin haber recibido educación formal cuentan con la suficiente experiencia para realizar determinadas tareas.
 - * El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se evaluará sobre la base de certificados de cursos realizados y aprobados, o recurriendo a la historia laboral, opinión de otros empleadores o una evaluación que realice el empleador.
 - * Se define una categoría de "aprendiz" que se refiere a personal sin experiencia que recibirá capacitación y tendrá duración limitada.

DEFINICION DE CATEGORIAS PARA CRIADEROS DE CERDOS (SUINOS):

A los efectos del presente convenio regirán las siguientes definiciones de categorías:

APRENDIZ

Se definen como trabajadores no especializados, sin experiencia y sin antecedentes laborales en las tareas específicas para las que se los convoca, y que justifiquen incluirlos directamente en la Categoría específica.

Deberán recibir la capacitación necesaria y si demuestran la capacidad para adquirir las habilidades inherentes a la tarea y responsabilidad en el trabajo pasarán a la categoría correspondiente al aprendizaje adquirido.

El aprendiz podrá acceder a la categoría superior correspondiente en cualquier momento que la evaluación realizada por el empleador así lo indique; sin desmedro de ello, en ningún caso podrá mantenerse como aprendiz por un lapso mayor a 3 meses, con un mínimo de 45 jornales trabajados. Superado este período, y de no cesar el contrato, el trabajador que revista la categoría de aprendiz pasará a revestir la categoría correspondiente al aprendizaje adquirido de forma automática.

Si superado el lapso indicado, el empleador entiende que el trabajador no ha podido incorporar de manera satisfactoria los conocimientos requeridos para la tarea que estaba aprendiendo, pero desea mantenerlo en su plantilla, el trabajador pasará a revestir la categoría de peón común y realizará a partir de ese momento tareas propias de esta categoría.

PEON COMUN

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples, no requieren conocimientos ni habilidades especializadas, ni manejo de maquinaria. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada.

Ejemplos: control de hormigas; carga, descarga y acarreo de ración; limpieza de viviendas, talleres, galpones y demás locales; limpieza de porquerizas; limpieza de cortinas rompevientos; ayudantes en talleres, cocina, chiqueros y galpones; vigilantes; etc.

ESPECIALIZADO Grado 1

Se requieren habilidades e idoneidad específicas con algún grado de especialización para el cumplimiento de la tarea comprobada con experiencia o a través de prueba de su idoneidad en el establecimiento. Requiere supervisión menor. Podrá tener personal a cargo siempre que esta tarea no requiera mayor responsabilidad que la de instruir en funciones inherentes a la categoría de peón común y controlar el efectivo cumplimiento de tareas efectuadas por los mismos ("peón puntero"). Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales esté calificado.

Ejemplos: Detección de problemas sanitarios, castraciones, seguimiento de las diferentes etapas del desarrollo de los animales; sereno (con responsabilidades adicionales a la mera vigilancia para evitar robos), cocinero con hasta 2 ayudantes a cargo; encargado de grupo de peones comunes; inspector de limpieza; racionamiento, mantenimiento de camas y bebederos; administrativo; porteros; etc.

ESPECIALIZADO Grado 2

Se requiere conocimiento o idoneidad especializadas y/o polifuncionalidad con responsabilidades relevantes con o sin personal a cargo. Requiere supervisión menor. Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales está calificado.

Ejemplos: preparador y fraccionamiento de productos sanitarios; choferes de autoelevadores; tractorista polifuncional (todo tipo de equipos y herramientas complementarias), con conocimiento en preparación de suelos, cura, herbicida, etc. con responsabilidad en el mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista; cocinero con más de 2 ayudantes a cargo y responsabilidades sobre confección menú, compra de insumos, etc.; administrativo calificado; etc. Vacunación manual y con máquina, marcado de orejas, dosificación de productos responsable por mantenimiento de camas, bebederos, comederos y temperatura.

ESPECIALIZADO Grado 3

Encargado de área específica con personal a cargo, ejerce supervisión directa para conducir operaciones o actividades desempeñadas por un conjunto de operarios (peones comunes y especializados). Requiere condiciones apropiadas para dirección y evaluación del personal. Recibe instrucciones generales.

Encargado de área específica, con o sin personal a cargo, con responsabilidades de conducción de procesos y programas; mantenimiento, reparación, instalación, fabricación según el caso. Requiere certificación curricular formal o idoneidad según la actividad que se trate. Recibe instrucciones generales.

Ejemplos: Destetes, descarte de animales del rodeo, manejo reproductivo; mecánicos calificados; electricistas calificados; herreros calificados; albañiles calificados; carpinteros calificados; administrativo calificado encargado de sección con personal a cargo; choferes de vehículos pesados y equipo vial con responsabilidad en mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista.

ESPECIALIZADO Grado 4

Especializados con máximo nivel de responsabilidad en la categoría. Requiere certificación curricular formal o idoneidad según la actividad que se trate.

Ejemplos:

- a) Encargado de área administrativa con personal a cargo.
- b) Encargado de programa de seguridad e higiene ocupacional.
- c) Asistentes técnicos: incluye a personal para desempeñar funciones particularmente especializadas, responsabilidades veterinarias, selección genética, rutinas de regulación de equipamiento o maquinaria compleja, control, registro y seguimiento de planillas de registro, de monitoreos y/o procesos, elaboración de informes, orientación técnica a personal de otras categorías. Con o sin

personal ayudante a cargo. Requiere segundo ciclo de enseñanza secundaria como mínimo exigible, con estudios adicionales y/o idóneos en actividades técnicas específicas y especializadas, conocimientos básicos para manejo de software utilitario o específico para la función bajo su responsabilidad. Responden jerárquicamente a profesionales universitarios, gerentes, capataz general o directamente al propietario o administrador.

CAPATAZ GENERAL o ENCARGADO GENERAL.

Responsable de varias áreas específicas, no necesariamente técnicas pero que implican dirección de encargados de áreas específicas y supervisión de personal. Dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Coordina, instruye y evalúa al personal bajo su mando, coordina con encargados de áreas los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos y/o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad.

Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar o experiencia que demuestre su idoneidad.

Responde jerárquicamente a gerentes o directamente al propietario o administrador sin desmedro de recibir instrucciones técnicas profesionales cuando así lo ha dispuesto su superior jerárquico.

DEFINICION DE CATEGORIAS PARA APICULTORES:

A los efectos del presente convenio regirán las siguientes definiciones de categorías:

APRENDIZ

Se definen como trabajadores no especializados, sin experiencia y sin antecedentes laborales en las tareas específicas para las que se los convoca, y que justifiquen incluirlos directamente en la Categoría específica.

Deberán recibir la capacitación necesaria y si demuestran la capacidad para adquirir las habilidades inherentes a la tarea y responsabilidad en el trabajo pasarán a la categoría correspondiente al aprendizaje adquirido.

El aprendiz podrá acceder a la categoría superior correspondiente en cualquier momento que la evaluación realizada por el empleador así lo indique; sin desmedro de ello, en ningún caso podrá mantenerse como aprendiz por un lapso mayor a 3 meses, con un mínimo de 45 jornales trabajados. Superado este período, y de no cesar el contrato, el trabajador que revista la categoría de aprendiz pasará a revestir la categoría correspondiente al aprendizaje adquirido de forma automática.

Si superado el lapso indicado, el empleador entiende que el trabajador no ha podido incorporar de manera satisfactoria los conocimientos requeridos para la tarea que estaba aprendiendo, pero desea mantenerlo en su plantilla, el trabajador pasará a revestir la categoría de peón común y realizará a partir de ese momento tareas propias de esta categoría.

PEON COMUN

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples, con o sin herramientas y equipos simples, no requieren conocimientos ni habilidades especializadas, ni manejo de maquinaria. Recibe instrucciones precisas, no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada.

Ejemplos: control de hormigas y otros; limpieza de viviendas, talleres, galpones y demás locales; ayudantes en talleres, colmenas, salas de extracción, galpones de depósito, cocina; traslado de materiales; vigilantes; etc.

ESPECIALIZADO Grado 1

Se requieren habilidades e idoneidad específicas con algún grado de especialización para el cumplimiento de la tarea comprobada con experiencia o prueba de su idoneidad en el establecimiento. Requiere supervisión menor. Podrá tener personal a cargo siempre que esta tarea no requiera mayor responsabilidad que la de instruir en funciones inherentes a la categoría de peón común y controlar el efectivo cumplimiento de tareas efectuadas por los mismos ("peón puntero"). Por orden del supervisor a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales esté calificado.

Ejemplos: Manejo y traslado de colmenas: producción de núcleos y de reinas, alimentación, detección de problemas sanitarios, control y tratamiento, cosecha de miel; aplicación de herbicidas para limpieza (con responsabilidad en el mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista); cocinero con hasta 2 ayudantes a cargo; encargado de grupo de peones comunes; administrativo; porteros; tareas vinculadas al mantenimiento de las colmenas, como carpintería, confección de materiales de madera y/u hormigón, rasquetado para la extracción de subproductos residuales y clasificación de los mismos, etc..

ESPECIALIZADO Grado 2

Se requiere conocimiento o idoneidad especializadas y/o polifuncionalidad con responsabilidades relevantes con o sin personal a cargo. Requiere supervisión menor. Por orden del capataz a cargo podrá realizar tareas diversas para las cuales está calificado.

Ejemplos: choferes de vehículos (autoelevadores para la estiba de tambores de miel, tractorista polifuncional, todo tipo de equipos y herramientas complementarias) con responsabilidad en el mantenimiento y regulación de la maquinaria así como responsabilidad en la seguridad del personal que lo asista. En sala de extracción de miel: manejo de equipo de la sala y mantenimiento del mismo, envasado en tambores, responsable de limpieza e higiene del equipo y del local. Control, registro y seguimiento de planillas de monitoreos y/o procesos.

En galpón.

Cocinero con más de 2 ayudantes a cargo y responsabilidades sobre confección menú, compra de insumos, etc.; administrativo calificado; etc.

Requiere capacitación específica en manejo de plantas de extracción, conocimientos básicos para manejo de software utilitario o específico para la función bajo su responsabilidad.

CAPATAZ GENERAL o ENCARGADO GENERAL.

Responsable de varias áreas específicas, no necesariamente técnicas pero que implican dirección y supervisión de personal. Dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado del conjunto de operaciones bajo su responsabilidad. Coordina, instruye y evalúa al personal bajo su mando, los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos y/o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad.

Educación mínima equivalente a secundaria básica o egresado de UTU/similar o experiencia que demuestre su idoneidad.

Responde jerárquicamente a gerentes o directamente al propietario o administrador sin desmedro de recibir instrucciones técnicas profesionales cuando así lo ha dispuesto su superior jerárquico.

Ejemplos: Encargado de área administrativa con personal a cargo. Encargado de programa de seguridad e higiene ocupacional. Rutinas de regulación de equipamiento o maquinaria compleja, orientación técnica a personal de otras categorías, etc.

CUARTO: Ajuste salarial correspondiente al 1º de julio de 2008.

Por concepto de ajuste salarial correspondiente al 1º de julio 2008, los trabajadores percibirán un aumento del **5,89%** sobre su salario nominal vigente al 30/6/2008; porcentaje que resulta de la suma de los siguientes factores:

- a) 2,20% por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1º de enero de 2008 y 30 de junio 2008.
- b) 2,69% por concepto de inflación proyectada para el período 1º de julio de 2008 y 31 de diciembre de 2008.
- c) 1% por concepto de incremento de salario real.

Este ajuste salarial, así como los futuros ajustes que surgen del presente convenio no comprenden al personal de confianza.

QUINTO: Salarios mínimos. Los salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1º de julio de 2008 (incluido el ficto por alimentación y vivienda que a partir de la misma fecha es de \$ 61,42/día o \$ 1535,41/mes), para los trabajadores comprendidos en el presente convenio son los siguientes:

En criaderos de cerdos (suinos):

<i>Categorías</i>	<i>Hora</i>	<i>Jornal de 8 horas</i>	<i>Mensual (25 jornales)</i>
Aprendiz	27,14	217,15	5.428,72
Peón común	27,701	221,60	5.539,90
Especializado 1	29,65	237,17	5.929,31
Especializado 2	32,77	262,16	6.554
Especializado 3	36,45	291,57	7.289,20
Especializado 4	39,20	313,59	7.839,83
Capataz general	42,44	339,55	8.488,67

En actividad apícola:

<i>Categorías</i>	<i>Hora</i>	<i>Jornal de 8 horas</i>	<i>Mensual (25 jornales)</i>
Aprendiz	27,14	217,15	5.428,72
Peón común	27,701	221,60	5.539,90
Especializado 1	32,77	262,16	6.554
Especializado 2	37,68	301,44	7.536
Capataz general Encargado general	42,44	339,55	8.488,67

SEXTO: Ajustes salariales posteriores correspondientes al 1º de enero de 2009 y al 1º de enero de 2010.

Los ajustes salariales correspondientes al 1º de enero de 2009 y al 1º de enero de 2010 comprenderán la suma de los siguientes ítems:

- a) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación (centro de banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarque el ajuste.
- b) Por concepto de correctivo: la diferencia en más o en menos entre la inflación proyectada y la variación real del IPC en el período considerado;
- c) Por concepto de incremento real de base: 2%.

SEPTIMO: Licencia sindical.

En las empresas rurales donde exista organización sindical, él o los delegados en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial anual, con eventuales saldos no acumulativos para el siguiente año, que se calculará de la siguiente forma:

- * En aquellas empresas con más de 200 trabajadores: 45 días anuales o su equivalente en horas.

- * En aquellas empresas con más de 100 trabajadores: 30 días anuales o su equivalente en horas.
- * En aquellas empresas que tengan entre 50 y 100 trabajadores: 20 días anuales o su equivalente en horas.
- * En empresas que tengan entre 25 y 50 trabajadores: 10 días anuales o su equivalente en horas.
- * Empresa con menos de 25 trabajadores: 3 horas anuales por trabajador con un mínimo de 32 horas anuales (4 días).
- * Los trabajadores delegados tienen derecho a las licencias gremiales previstas legalmente las cuales serán adicionales a las acordadas precedentemente.

Las horas sindicales serán pagas en su totalidad como si se hubieran trabajado; en casos de remuneración variable, se pagará a promedio.

OCTAVO: Licencias especiales.

Las partes acuerdan otorgar las siguientes licencias especiales, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas para el trabajador que puedan resultar de otra normativa:

A) Licencia por paternidad: El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.

B) Licencia por matrimonio: Los trabajadores que contraigan enlace recibirán una licencia extraordinaria de tres días incluido el día de casamiento.

C) Licencia por fallecimiento: En caso de fallecimiento de cónyuges, padres; hijos o hermanos, los trabajadores tendrán derecho a una licencia extraordinaria de tres días consecutivos incluido el día del fallecimiento, sin necesidad de haber computado un mínimo de jornales previos en la empresa para la cual está trabajando.

Para ser beneficiario de los días de licencia por paternidad así como por matrimonio, el trabajador deberá haber computado en la empresa un mínimo de 10 jornales en la zafra en curso.

En todos los casos el trabajador en usufructo de licencia especial, deberá acreditar la causal.

NOVENO: Las partes se comprometen a trabajar a favor de la disminución de las importaciones, asegurando de esta manera la estabilidad laboral, con la plena convicción que de esta forma fortalecen la producción nacional.

DECIMO: Prevención de conflictos.

En los casos en que se origine un conflicto por desacuerdo entre las partes firmantes o entre una empresa y sus empleados, tal circunstancia será comunicada, formalmente, por cualquiera de las partes al Consejo

de Salarios previamente a la aplicación de cualquier tipo de medidas. El incumplimiento de esta obligación habilitará a la otra parte a proceder a la denuncia unilateral del presente convenio. A partir del recibo de la comunicación antes referida, el Consejo de Salarios con las partes, iniciarán un procedimiento de conciliación sobre la cuestión planteada dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes a la fecha de recibo de la comunicación. Este procedimiento deberá concluir dentro de los cinco días hábiles siguientes. Del mismo modo, durante el plazo establecido para el procedimiento de conciliación, ambas partes dejarán en suspenso la aplicación de decisiones o medidas vinculadas al diferendo. En caso de que el procedimiento de conciliación se refiera a reivindicaciones vinculadas al contenido del presente convenio y no permita llegar a un acuerdo entre ambas partes, ello será expresado en forma explícita, labrándose el acta respectiva, lo que habilitará a cualquiera de las partes a denunciar el convenio colectivo.

UNDECIMO: Cláusula de paz.

Durante la vigencia del presente Convenio y salvo los reclamos que puedan producirse por el cumplimiento específico de sus disposiciones, las partes se comprometen a mantener el buen relacionamiento así como a agotar todas las instancias de negociación previas a un conflicto.

En este sentido, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial, directa o indirectamente, ni a desarrollar acciones que pudieran afectar la continuidad de los procesos productivos, respecto de ninguno de los puntos acordados en el presente convenio. Se exceptúan las medidas sindicales adoptadas con carácter general por el PIT-CNT y/o la UNATRA.

Para constancia, se firman seis ejemplares del mismo tenor.

ACTA. En Montevideo, a los 31 días del mes de octubre de 2008, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 23: "Granja (viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no comprendidas en el Grupo N° 22), integrado por: delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Octavio Racciatti, Soc. Maite Ciarniello, Dra. Jimena Ruy- López (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) e Ing. Agr. Leticia Murdocco (Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca); delegados de los trabajadores: Sres. Germán González y Héctor Piedra Buena; delegados de los empleadores: Ing. Gonzalo Arocena, y Dr. Gabriel Calabuig, se deja constancia de lo siguiente:

PRIMERO: Las delegaciones de los trabajadores y de los empleadores presentan ante este Consejo un convenio colectivo suscripto el 29 de octubre del corriente, cuyo ámbito de aplicación incluye a las empresas dedicadas a la cría de suinos y a la apicultura, el cual forma parte integrante de la presente acta.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el convenio citado, a los efectos de que sea recogido en un decreto del Poder Ejecutivo.

TERCERO: Para constancia de lo actuado, se firman 6 ejemplares del mismo tenor.