

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 1º - Partes intervinientes: La ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES, Personería Gremial N° 1397, representada en este acto por los señores GUSTAVO ESTEBAN ARREYSEGOR, GUSTAVO MONTAÑEZ y MANUEL PEREZ RIVAS, con el Patrocinio Jurídico del Dr. DOMINGO ARCOMANO (T.I. F. "87 C.S.J.N.) con domicilio en la Calle 153 entre calles 414bis y 415 de de la Localidad de Arturo Seguí, de la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, constituyendo domicilio a estos efectos en Cerrito 146, 4to. Piso de CABA, y la CAMARA DE VIVERISTAS, PRODUCTORES, VENDEDORES Y COMERCIALIZADORES DE LA FRUTIHORTICULTURA Y FLORICULTURA, (Personería Jurídica Conforme Legajo 01/198.551 de la Dirección Provincial de Personas jurídicas de la Provincia de Buenos Aires) representada en este acto por el Señor FRANCISCO VITALE en su carácter de Presidente y el señor José Da Silva en carácter de Vicepresidente todos integrantes de la misma, con el patrocinio del Dr Marcelo Marcuchi con domicilio en la Calle 13 N° 114 de la Localidad y partido de La Plata, Provincia de Buenos Aires.

Art. 2º - Vigencia: El plazo de vigencia del presente convenio será de DOS (2) años para las condiciones generales de trabajo a contar de la fecha de sus suscripción; y de UN (1) año las condiciones salariales, resultando éstas últimas retroactivas al día 1er. de enero de 2013, con plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Las diferencias salariales resultantes de deducir las remuneraciones normales y habituales percibidas por el trabajador durante el periodo enero-junio de 2013 de las nuevas escalas salariales que se pactan en el artículo 14-Planilla de Haberes, serán abonadas en forma conjunta con los haberes de cada mes correspondiente al segundo semestre (julio-diciembre) de 2013 ajustados conforme el mencionado artículo.

Las partes se comprometen expresamente a reunirse, en cumplimiento de la buena fe negocial que obliga a ambas, con la suficiente antelación al vencimiento de los plazos mencionados, con el fin de acordar su prórroga y/o producir los cambios a que hubiere lugar.

Art. 3º - Personal comprendido: todos los trabajadores que se desempeñen en la actividad hortícola y/o de la floricultura, cualquiera sea la modalidad de comercialización en las empresas dedicadas a la Producción, Cultivo y Explotación Hortícola, Frutihortícola, Tubérculos, Vegetales, Césped, Flores de Maceta, Flores de Corte, Arbustos, Forestación, Hierbas Aromáticas y Medicinales, Plantas de Interior y Exterior, cualquiera sea la Naturaleza Jurídica

DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
CSJNTº 1 Fº 287
CUIT 20 15117543 0

GUSTAVO E ARREYSEGOR
Secretario General
Asoc. Arg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

FRANCISCO VITALE
PRESIDENTE

JOSE DA SILVA

de las mismas incluyendo las Cooperativas y Mutuales. Se consideran comprendidos dentro de las actividades representadas las que se pasan a detallar: producción de Hortalizas; Flores y Plantas: Preparador de Tierra; Embolsador, Empaquetador; Sembrador, sea este proceso en forma Manual y/o Mecánico, Estacionamiento; Regador, actividad que pueden realizar Manualmente o por Aspersión; Preparador de Plantines; Personal de Mantenimiento; Encajonamiento; Multiplicador de Árboles y Arbustos; Dosificador de Desinfectantes y/o Fertilizantes, tanto en la producción Horticultora, Floricultora como de Plantas, Clasificador de Variedades; Atadores de Injertos; Desmalezadores; Personal de Carga- Descarga siempre que los mismos sean dependientes de la empresa de la actividad frutihortícola y/o de floricultura.

Es beneficiario de esta convención colectiva, todo el personal involucrado en este artículo y aquel que por sus funciones debería estarlo. Este personal debe ser dependiente de las empresas de las diferentes especialidades de las actividades arriba enunciadas, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a la entidad empresaria firmante de este acuerdo y hayan o no ratificado este convenio. Queda expresamente excluido de la presente convención colectiva de trabajo el personal de dirección (directores, gerentes y jefes) y las secretarías/os de dirección y gerencia que se desempeñan a las órdenes del directorio, directores o gerentes de las empresas de horticultura y/o floricultura.

Art. 4º - Fines compartidos: Ambas partes coinciden en la necesidad de modernizar el marco de las relaciones laborales, con el objeto de adecuarlo a las condiciones de la economía y al mejoramiento real del trabajador. Para ello, son plenamente conscientes de que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, así como la promoción del empleo principiando por su regularización, sólo podrán ser el producto de un mayor desarrollo de la actividad frutihortícola y de floricultura. En tal marco, se podrá articular la presente unidad de negociación con unidades menores, bajo las reglas y condiciones que se establecen en este acuerdo, así como han incluido los mecanismos que regulan el encauzamiento de la conflictividad, todo ello tendiente a generar un clima de armonía y paz laboral garantizada por este convenio y su instrumentación.

Art. 5º - Lugar y fecha de celebración: La Plata 19 de junio de 2013.

Art. 6º - Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Actividad frutihortícola y/o de floricultura conforme lo enunciado en el punto 3º del presente Convenio.

Art. 7º - Colaboración e información - reserva: Las partes se brindarán recíproca colaboración e información a los efectos de la negociación y se comprometen, asimismo, a la reserva sobre los datos a los que pudieran tener acceso con motivo del proceso de negociación.

Art. 8 - Cantidad de beneficiarios: veinte mil (20.000.-) trabajadores.


GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores


JOSÉ MARÍA VIDAL
PRESIDENTE


JOSE DA SILVA

Art. 9º - Ámbito de aplicación: Provincia de Buenos Aires.

Art. 10º - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

1.- **JORNADA DE TRABAJO**: La jornada de trabajo se ajustara a lo establecido en la Ley 26.727.

2.- **TRASLADOS**: Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas.

La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia a recorrer.

3.- **PROVISIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO**: será obligación del empleador proveer a todo el personal de todos los elementos que sean necesarios para la ejecución de las tareas, los que deberán encontrarse en perfecto estado de conservación.

4.- **PROVISIÓN DE AGUA POTABLE**: En todos los lugares de trabajo se deberá proveer agua potable, fresca y abundante para el consumo del personal.

CLASIFICACION y DENOMINACIÓN DE LAS TAREAS

5.- Se fijan las siguientes categorías y denominaciones de las tareas a los efectos de una correcta categorización en función de la tarea que desarrolla todo trabajador comprendido en el presente convenio, siendo la enumeración meramente enunciativa:

(a) **EN VIVEROS**:

Trabajador calificado coordinador: trabajo que requiere entrenamiento y amplia experiencia, se realiza sin supervisión inmediata. El trabajador es responsable por la administración de recursos materiales y/o humanos de su sector o sección y mantiene múltiples contactos internos y externos al mismo para el logro de los objetivos impuestos. Planifica los detalles de trabajo del sector o sección a su cargo y los ejecuta o los delega controlando los resultados obtenidos, siendo a su vez controlado por los resultados de su gestión.

Trabajador Calificado: es aquel que tiene a su cargo la realización de tareas específicas que se realicen bajo las indicaciones, control y supervisión y que requieren experiencia e idoneidad especial.

Se encuentran incluidos en ésta categoría los siguientes trabajadores. Preparador de Almácigos, injertadores, atadores, Platineros/as preparador y aplicador de

DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
CSJNTº 1º
CUI 20 15 17
GUSTAVO E. ARREYGOR
Secretario General
Asoc. Arg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
JOSE DA SILVA

agroquímicos, clasificador de variedades, vendedor, controlador de pedidos, mecánicos general.

Trabajador no-calificado. Serán aquellos trabajadores que desempeñen las siguientes tareas. Carpadores, desuyador, regador, zanjeador, carga y descarga de plantas, arrancador, acarreador, cosechador de semilla,

Chofer. Se desempeña en el traslado automotriz dentro del vivero.

Personal Administrativo:

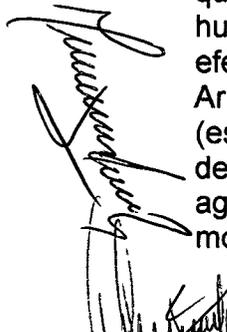
Categoría I: Es el empleado/a que efectúa trabajos que no requieren el ejercicio de criterio propio ni práctica previa. Ejemplo: tareas simples de administración, ayudantes.

Categoría II: Es el empleado/a que realiza tareas que requieren práctica y criterio propio. Ejemplo: promotor/a de ventas, facturistas, calculista, cuenta correntista, subauxiliar, balanceros, operador de terminales de video y ayudante de laboratorio.

(b) EN FLORICULTURA:

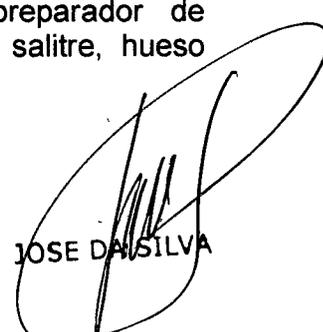
Trabajador calificado coordinador: trabajo que requiere entrenamiento y amplia experiencia, se realiza sin supervisión inmediata. El trabajador es responsable por la administración de recursos materiales y/o humanos de su sector o sección y mantiene múltiples contactos internos y externos al mismo para el logro de los objetivos impuestos. Planifica los detalles de trabajo del sector o sección a su cargo y los ejecuta o los delega controlando los resultados obtenidos, siendo a su vez controlado por los resultados de su gestión.

Trabajador Calificado. Es aquel que tiene a su cargo la realización de tareas específicas y que requieran experiencia e idoneidad, encontrándose incluidos en esta categoría los siguientes trabajadores: Podador, cortador de flores para empaquetar preparados para la venta, secador de gajos y preparación de mesada para plantar los mismos, arrancador de plantas y embalador (dentro de la preparación de mesadas están comprendidas las siguientes tareas calificadas; quemar la perlita, volcar a la mesada, dosificarla correctamente con turba, humectación medida para la plantación de gajos o sea que estas tareas se efectúan con ciertas plantas necesitadas de este régimen), despimpollados, Armador de Canteros, Platineros, colocadores de hilos y alambres, tareas de riego (este trabajador puede colaborar recogiendo mangueras cuando se realiza tareas de fumigación con equipos de alto volumen). fumigador, preparador de agroquímicos, abonar con productos químicos o sea nitrofosca, salitre, hueso molido y otros, Plantador y Empaquetador.


GUSTAVO E. ARRESEGOR
Secretario General
Asoc. Afg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores




PRESIDENTE


JOSE DANIEL SILVA

Trabajador no calificado: es aquel que tiene a su cargo la realización de tareas generales como ser: Carpidor de plantas, limpiador en invernáculos, colaborador en los trabajos de colocación de vidrios y nylon cuando se arman los invernáculos, desmantelador de canteros, es decir sacar plantas viejas; juntador de hilos y arrollador de alambres y estacas, acarreador de cojones con plantas preparadas para plantar, Estas clasificaciones se adaptaran a las modalidades de cada cultivo y/o establecimiento, armador de cajones.

Chofer. Se desempeña en el traslado automotriz dentro del establecimiento.

Personal Administrativo:

Categoría I: Es el empleado/a que efectúa trabajos que no requieren el ejercicio de criterio propio ni práctica previa. Ejemplo: tareas simples de administración, ayudantes.

Categoría II: Es el empleado/a que realiza tareas que requieren práctica y criterio propio. Ejemplo: promotor/a de ventas, facturistas, calculista, cuenta correntista, subauxiliar, balanceros, operador de terminales de video y ayudante de laboratorio.

6: El empleador podrá asignar temporariamente al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, conforme la categoría que revista y en atención a la finalidad de eficiencia operativa y siempre que no exista negativa expresa del trabajador, en tareas de igual o superior calificación, en este caso reconociendo la remuneración respectiva, siempre que ello no importe menoscabo de su condición y remuneración habitual. La asignación de tareas diferentes a las propias debe obedecer a circunstancias excepcionales y aplicarse con carácter restrictivo y transitorio.

7.- PRESENTISMO: A todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio se les abonara mensualmente una adicional del 5% en concepto de presentismo, calculado sobre el sueldo básico establecido por la escala salarial vigente mas horas extraordinarias efectuadas, y el mismo revestirá el carácter de remunerativo, el que deberá de ser liquidado en forma quincenal para el trabajador que percibe su remuneración bajo esta modalidad y en forma mensual para el personal mensualizado. Se deja aclarado que para ambas situaciones, el trabajador deberá asistir al trabajo y prestar servicios sin faltar al mismo.

8.- El empleador deberá llevar una planilla diaria de registro de asistencia del personal, que deberá ser firmada por el trabajador al iniciar y al finalizar su jornada de trabajo y en la que se deberá consignar nombre y apellido del trabajador, horarios de ingreso y de egreso y la tarea diaria que realiza.

GUSTAVO E. ARRESE GOR
Secretario General
Asoc. Arg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

DOMINGO ARCOMAN
ABOGADO
CSJNT 1 F 287
CUT 20151744

José Daniel
PRESIDENTE

JOSE DA SILVA

9.- HORAS EXTRAORDINARIAS: Las horas extraordinarias se liquidarán conforme a lo establecido en el Régimen de Jornada Laboral de la Ley 26.727 y las Resoluciones al respecto de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

10.- DIA DEL TRABAJADOR RURAL: el 17 de octubre "Día de los trabajadores Horticultores y Floricultores" será feriado con goce de sueldo para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio. En dichos días los trabajadores que no gozarán de las remuneraciones respectivas por cobrar con la modalidad de pago diaria, percibirán el salario correspondiente a los mismos días, aún cuando coincidan en domingos y en caso de que trabajen en tales días cobrarán el doble.

11.- DONACION DE SANGRE: todo trabajador que tuviese que donar sangre a familiares y/u otras personas percibirá el salario correspondiente, debiendo presentar el certificado médico respectivo extendido por un profesional médico, bajo firma y número de matrícula.

12.- LIQUIDACIÓN DE HABERES Y SU PAGO: la liquidación de haberes determinadas según sus códigos en comprobantes de pagos (recibos de sueldos) se realizarán en forma quincenal o mensual percibiendo su salario el trabajador dentro de los cuatro días hábiles posteriores a la finalización del período de vencimiento al que correspondiere, no obstante ello en las circunstancias enunciadas anteriormente y/o cuando se desarrollen tareas a destajo, el trabajador también podrá percibir el pago de sus remuneraciones en forma semanal.

13.- DESCANSO: En cualquiera de las actividades que comprende el presente Convenio, el trabajador que desarrolle tareas bajo los denominados cobertizos, tendrá derecho una salida de su lugar habitual que consiste en una duración de diez minutos por cada dos horas trabajadas teniendo en cuenta que en tales circunstancias se desarrollan tareas a temperaturas extremas, situación ésta que puede afectar la salud del trabajador.

14: BONIFICACION ESPECIAL POR CAPACITACION: El trabajador que acreditare haber completado los cursos de capacitación en relación a las tareas que desempeñara, tendrá derecho a una bonificación especial por única vez por cada curso, que consistirá en un 15% sumado al jornal diario por cada día que el mismo concurre al curso, calculado sobre el jornal vigente según la categoría laboral que reviste. Para gozar de dicho derecho, el trabajador deberá exhibir el certificado extendido por la o las Entidad que haya organizado la capacitación.

15: PERMISOS GREMIALES: El permiso gremial será remunerado por el Empleador, cuando el trabajador desempeñe funciones Gremiales según la Ley 23551, las que serán utilizadas acorde a las necesidades que se pudieren producir. La entidad gremial deberá comunicar al empleador por escrito sobre el tiempo de duración de los citados permisos.


GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores


José María Vitale
PRESIDENTE


JOSE DA SILVA

Art.11: MEJORES CONDICIONES ESTABLECIDAS: las disposiciones establecidas precedentemente no afectaran los derechos, mejores condiciones o remuneraciones reconocidas a los trabajadores a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio.

Art. 12: Auto composición. Procedimiento y órgano de interpretación: Se creará un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, las que podrán contar con hasta dos asesores cada una, que con la denominación de "Comisión Paritaria Permanente" (C.P.P.) desempeñará las siguientes funciones:

A) Interpretar el presente Convenio de carácter colectivo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

B) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de del presente Convenio o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.

C) La Comisión en cuestiones podrá intervenir en conflictos de carácter individual a petición de parte.

D) La Comisión Paritaria Permanente fijará por unanimidad las condiciones y reglas para su funcionamiento y el procedimiento de sustanciación. Las actuaciones deberán ser iniciadas por la Comisión dentro de los cinco días de presentada la solicitud al respecto por cualquiera de las partes.

Mientras se sustancie el procedimiento de auto composición previsto en esta cláusula, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa.

E) Dicha Comisión podrá convocar a audiencia de partes, a los efectos de lograr acuerdos y proponer soluciones que tiendan a superar el conflicto específico existente.

F) La Comisión Paritaria deberá expedirse en un plazo no mayor de cinco días hábiles, prorrogables por cinco días más, a pedido de cualquiera de las partes involucradas.

G) Vencidos los plazos antedichos, sin que se logre acuerdo, la Comisión elevará un informe al Secretario General de la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES y al Presidente de la CAMARA signataria, los que tendrán que expedirse en el plazo máximo de cinco días hábiles.

H) En los conflictos sometidos a la Comisión Paritaria Permanente no podrán adoptarse medidas de acción directa sin cumplimentar el procedimiento establecido en la presente cláusula. En caso contrario la parte perjudicada podrá solicitar la aplicación de las penalidades previstas en la ley.

Art. 13 - Régimen de licencias: El régimen de licencias se regirá por los plazos y condiciones contenidos en la Ley 26727.

GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

[Signature]

[Signature]
PRESIDENTE

JOSE DA SILVA

Art. 14 - Condiciones salariales: Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, tendrán derecho a una retribución mínima de acuerdo con la planilla que se incorpora al presente Convenio.

PLANILLA DE HABERES:

Los montos que abajo se consignan no incluyen S.A.C.:

a) Rama Horticultores

Preparador de tierra, Embolsador, Empaquetador
 Sembrador sea en forma manual o mecánica
 Estacionamiento, Regador, Preparador de Plantines
 Personal de Mantenimiento, Encajonador, Embalador
 Multiplicador de Plantines, Desmalezadores, Cosechador
 Cosechador Arándonos-

POR MES

Trabajador calificado-----	\$ 5100
Trabajador semi Calificado-----	\$ 4900
Peón General-----	\$ 4825
Especializado-----	\$ 5643
Encargado-----	\$ 5800

Personal Administrativo:

Categoría I:	\$4825
Categoría II:	\$5100

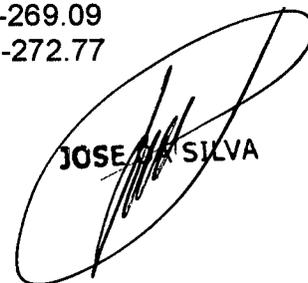
Cultivo de Hongos Comestibles.

POR MES POR DIA
 \$ \$

Trabajador Calificado-----	5.450	247.72
Trabajador semi Calificado-----	5.211	236.86
Trabajador no Calificado-----	5.000	227.27
Especializado-----	5.785	262.95
Capataz-----	5.920	269.09
Encargado-----	6.001	272.77


 GUSTAVO E. APRESEYGOR
 Secretario General
 Asoc. Arg de Trabajadores
 Horticultores y Floricultores


 José María SILVA
 PRESIDENTE


 JOSÉ MARÍA SILVA

Supervisor-----6.926-----314.18

Tareas Cultivo, Cosecha, Embalaje y manipulación de FRUTILLA

Plantación

Por cada 1000 plantines por persona----- \$ 72.50

Manta rompe viento colocación o desarme----- \$ 110
 Cada cien metros lineales por persona

Mantenimiento de cultivo de Frutilla

Poda total de hojas ----- \$ 30
 Cada cien metros lineales por persona
 Radeo de flores y/o Estolones y hojas-----\$ 50
 Cada cien metros lineales por persona.

Tareas de Cosecha

Cosecha de frutilla a Granel-----\$ 1.50
 Cosechador por Kg
 Cosecha y embalaje de frutilla por caja de 5 kg-----\$ 2.00
 Cosecha y embalaje de frutilla por caja de 2 kg-----\$ 2.00

Tareas de Limpieza de frutilla

Por kg limpio de frutilla-----\$1,00
 Lavado, selección tamaño encavado y operaciones manuales.
 Por tonelada por persona q interviene en la operación por
 TN-----\$ 15,00

Cosecha y Atadura de Ajos

POR DIA

Cosechador----- \$ 275.52
 Atado----- \$ 275.52
 Cargador----- \$ 275.52

Cosecha con Maquina

Maquinista----- \$ 337
 Operario Ayudante----- \$ 278

Por rendimiento del Trabajo
 Cortado en chacra por caja de 10 kg c/u.----- \$ 10

[Handwritten signature]

GUSTAVO E. ARRESEYGOR
 Secretario General
 Asoc. Arg. de Trabajadores
 Horticultores y Floricultores

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 PRESIDENTE

[Handwritten signature]
 JOSE DA SILVA

Cortado en chacra por caja de 20 kg c/u.----- \$ 15

Cosecha y embolsado de Cebolla

POR DIA

Cortador o Cosechador-----\$ 282.90
Descartador-----\$ 282.90
Liencero-----\$ 282.90
Recolector-----\$ 282.90
Amontonador-----\$ 282.90
Embolsador-----\$ 285.36
Recalcador-----\$ 285.36
Cosedor-----\$ 307.50
Chofer-----\$ 337.02
Capataz-----\$ 369

Plantación de Camote/ Batata.

Plantador-----\$ 275.52

Siembra y Transplante de Ajo y Cebolla

POR DIA

Sembrador o Transplantador-----\$ 280.44

Cortador de Papa Semilla

Por rendimiento del Trabajo

Cortador por Bolsa de 50 Kg.-----\$ 20.00

Siembra y Transplante de Tomate y Pimiento

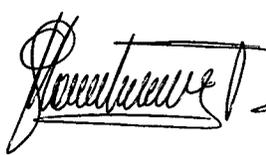
POR DIA

Sembrador -----\$ 280
Trasplantador-----\$ 310

COSECHA Y EMBOLSADO DE PAPAS

POR DIA


GUSTAVO E. ABRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

 
PRESIDENTE


JOSE DA SILVA



Recolector/ Amontonador-----	\$	290
Descartador o Liencero-----	\$	290
Cosedor-----	\$	300
Embolsador-----	\$	300
Capataz-----	\$	343
Por rendimiento del trabajo por bolsa-----	\$	8.00

b) Rama Floricultores

POR MES

Trabajador Especializado: -----\$ 5643

Trabajador Calificado: -----\$ 5100

Peón:----- \$ 4825

Encargado -----\$ 5800

Personal Administrativo:

Categoría I: \$4825

Categoría II: \$5100

Art. 15 - Para mensualizar el salario de los obreros, deberá tomarse en cuenta el que perciba dentro de la categoría y la antigüedad multiplicándolo por 25 (veinticinco) días o por 200 (doscientas) horas.

Art. 16 - El pago insuficiente originado en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reserva, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

[Signature]
DOMINGO ARCOMAN
ABOGADO
CS JN T P I
CUIF 20 151111

[Signature]
GUSTAVO E. ARREBEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

[Signature] *[Signature]*
PRESIDENTE

[Signature]
JOSE DA SILVA

Art. 16 - La antigüedad del trabajador empezará a computarse desde su ingreso al establecimiento.

Art. 17 - Las empresas facilitarán directa o indirectamente a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que se elaboren en el establecimiento, con una reducción monetaria con respecto al precio de venta a terceros.

Art. 18 - En los casos en que el operario/a concurra a tomar tareas, no existiendo una fuerza mayor que impida tomar su trabajo, se le reconocerá el jornal íntegro siempre. Se entiende por fuerza mayor lo imposible de prever o lo que previsto fuere imposible de superar.

Art. 19 - Cuando el establecimiento adopte una nueva máquina se dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los operarios/as que resulten suplantados en su especialidad, siempre que reúnan las condiciones de capacidad para ello.

Art. 20 - No podrá reemplazarse al personal administrativo por personal obrero en forma continuada o eventual, a menos que éste pase a revistar como empleado.

Art. 21 - Las condiciones expresadas en el presente convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Se entiende que los salarios o sueldos estipulados en este convenio son mínimos en cada grupo o categoría.

Art. 22 - Las remuneraciones de los trabajadores/as que este convenio establece son independientes de las bonificaciones, subsidios y todo otro emolumento que hasta el presente gozaren trabajadores/as fuera de su retribución habitual. Las retribuciones fijadas por este convenio se pagarán separadamente, dejando constancia en cada caso por qué concepto se pagan.

Art. 23 - A los trabajadores/as que trabajan en turnos de horario corrido, se les otorgará un descanso de media hora paga para merendar, debiendo mantenerse el que ya existe si fuera mayor.

Art. 24 - Las empresas estarán obligadas a rendir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las retenciones y aportes legalmente establecidos.

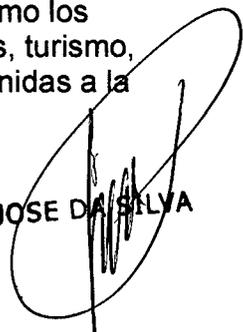
Art. 25 - Para los trabajadores/as, este convenio no implica renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación laboral vigente. Las empresas que en alguno de los aspectos de la retribución o en todos ellos individual o en conjunto estuvieran en mejores condiciones que las estipuladas en este convenio deberán mantener dichas mejoras tanto en cada aspecto (sueldos, comisiones, viáticos, categorías internas y/o de empresas, etc.) como en conjunto.

Art. 26 - Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en este Convenio, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Art. 27 - Las empresas a solicitud expresa de la entidad gremial y previa conformidad del trabajador, retendrán del salario correspondiente al mismo los valores que pacten entre ellos en concepto de erogaciones por mutuales, turismo, etc. Dichas sumas serán depositadas dentro de las 72 horas de ser retenidas a la orden de la entidad gremial respectiva.


JUSTINO E. AKRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores


Justino E. Akreseygor
PRESIDENTE


JOSE DA SILVA



Art. 28.- Se establece el pago mensual a cargo del empleador de un monto equivalente al 2% de la remuneración bruta de cada trabajador, con destino a capacitación laboral, seguridad e higiene, promoción de empleo y desarrollo cultural de los trabajadores de la actividad comprendidos en este Convenio Colectivo. La suma resultante será depositada en la cuenta habilitada al efecto por la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES .

Art. 29.- Se establece una contribución solidaria a cargo de los trabajadores beneficiarios de este Convenio Colectivo de Trabajo no afiliados a la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES . equivalente al 3% de la remuneración bruta de cada trabajador. La suma resultante será retenida y depositada por el empleador en la cuenta habilitada al efecto por la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES .

Art. 30 - Higiene y seguridad. Uniformes y herramientas de trabajo:
Provisión de uniforme y ropa de trabajo:

PROTECCION E HIGIENE: los empleadores están obligados a suministrar los siguientes elementos de protección e higiene:

- A) A los obreros que desarrollen tareas de la intemperie: traje y calzados adecuados que lo protejan contra las inclemencias del tiempo, ejemplo humedad, barro.
 - B) Uniforme: estos elementos serán proporcionados por lo menos una vez al año, consistirá en una camisa, pantalón y zapatos adecuados. Será de uso obligatorio para el trabajador como así también el mantener aseada vestimenta las que se renovaran cuando su uso así lo aconseje.
 - C) En los lugares de trabajos se proporcionara abundante agua y jabón en cantidad suficiente para la higienización del personal.
 - D) Las explotaciones y los establecimientos, en el lugar efectivo de trabajo, deberán contar con baños adecuados para uso del personal, los que deberán ser mantenidos en buen estado de higiene y conservación con los elementos necesarios para la higienización, todo ello con ajuste a las normas vigentes que rigen en la materia
 - E) Se proveerá de dos mudas de ropa de trabajo al ingreso del operario/a, teniendo que reponer una muda de ropa de trabajo cada seis meses. Los trabajadores serán responsables para el supuesto de pérdida o extravío de la ropa de trabajo y será obligatorio su uso. La conservación, lavado y planchado correrán por cuenta del operario/a, CON EXCLUSIÓN de la de los trabajadores que manipulen productos químicos que quedarán a cargo de la Empresa. Las empresas proveerán de calzado adecuado al operario/a que realice tareas en lugares que requieran protección en salvaguarda de su integridad física.
- A todo personal que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia

[Handwritten signature]

DOMINGO ARCON
ABOGADO EN LEY
CSJN 111-1-1987
CUIT 20 15417-33

GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PRESIDENTE

[Handwritten signature]

JOSE DA SILVA

se le proveerá equipo de agua.

Art. 31 - El establecimiento deberá proveer a los trabajadores de todas las herramientas, conforme a las necesidades que estime el principal, siendo el trabajador responsable de la misma en caso de extravío. Es obligación de la empresa proveer al trabajador de un lugar seguro que garantice su resguardo.

Art. 32 - Vestuarios y baños: El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación en número suficiente, de acuerdo a leyes y reglamentos sanitarios vigentes. El personal está obligado a mantener en buenas condiciones de higiene y conservación las instalaciones que le sean otorgadas para su uso personal o general.

Art. 33 - Botiquines: El establecimiento habilitará en los lugares de trabajo botiquines de primeros auxilios, acorde con las leyes vigentes.

Art. 34 - Cofres y guardarropas: Las empresas proveerán al personal de un cofre y/o guardarropa individual en perfecto estado de higiene y de acuerdo con el tamaño que se use habitualmente en la actividad para guardar elementos personales, los que estarán ubicados en el vestuario. Los cofres y/o guardarropas, será obligación del trabajador mantenerlos en perfecto estado. Podrán ser abiertos por los empleadores y/o representantes con la presencia del trabajador y/o testigos.

Art. 35 - Todo empleado que por razones de cualquier circunstancia tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que ocupa normalmente durante un lapso superior a un mes, percibirá el sueldo de la categoría superior.

Art. 36 - Los cambios de puestos de empleados/as se regirán de acuerdo a las siguientes cláusulas:

- a) Los ascensos de categorías serán por orden de mérito y antigüedad, debiendo notificarse por escrito al interesado.
- b) El empleador hará los cambios de sección o puestos que sean necesarios en cada caso, así como también los nombramientos que crea convenientes, teniendo en cuenta lo que establece la cláusula a), pudiendo el interesado recurrir por esos cambios ante la comisión interna o de relaciones gremiales del establecimiento.

Art. 37 - Gastos de sepelio: A partir de los 90 días de antigüedad, las empresas abonarán por defunción de padre, madre, esposa/o o hijo del trabajador/a, una contribución equivalente a 200 horas de la retribución mínima de la categoría trabajador no calificado para gastos de sepelio. En caso que hubiera dos o más familiares con derecho a dicho beneficio, trabajando en la misma empresa, se abonarán 250 horas en base al sistema mencionado anteriormente, distribuido en partes iguales.

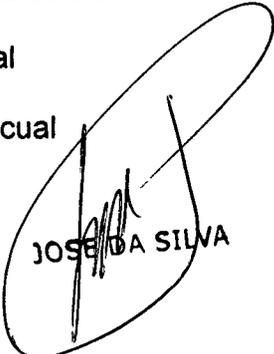
Art. 38 - Subsidio por jubilación ordinaria y voluntaria: Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del presente convenio que se retiren voluntariamente de un establecimiento para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, percibirán el siguiente subsidio, conforme a su antigüedad en la empresa, a la fecha de dicho egreso:

- De 15 a 20 años: un mes de retribución mínima de la categoría a la cual pertenezca el trabajador.

- Más de 20 años: dos meses de retribución mínima de la categoría a la cual


GUSTAVO E. ARREYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores


José María Vital
PRESIDENTE


JOSÉ MARÍA SILVA

Art. 41- En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

Art. 42 - Reconocimiento: Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

Art. 43 - Duración del mandato: Los integrantes de la CRI durarán hasta 2 años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

Art. 44 - Función de la comisión de relaciones internas: Las CRI tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado, para que la representación gremial se reúna.
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) Presentar a la dirección del establecimiento o a la persona que éste designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.
- f) Elevar a la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la dirección.

Art. 45 - Normas para el funcionamiento de la CRI: La dirección del establecimiento informará a la CRI la aplicación de aquellas medidas de carácter disciplinario que por su trascendencia o gravedad tengan su influencia en las relaciones laborales.

Art. 46 - Los actos de las CRI se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las CRI se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la dirección del mismo.
- b) Las reuniones con la CRI se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes, dentro de la jornada legal de trabajo.
- c) la CRI y/o delegados generales y la representación empresarial de cada establecimiento establecerán de común acuerdo los días y la hora de iniciación de la reunión, en los cuales se considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones serán semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en las horas de trabajo. Para realizar la reunión semanal, los casos a considerar se presentarán con una anticipación de 48 horas hábiles por escrito. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato, porque el retraso de la solución ocasionaría perjuicios graves a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. Únicamente en los casos en que el interesado/a lo solicite, en razón de considerar inadecuada una medida que afecte sus intereses, se admitirá la gestión de dos miembros de la CRI que solicitarán el

GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

José Vital
PRESIDENTE

JOSE DA SILVA

pertenezca el trabajador.

En caso de que las empresas en forma individual se encuentren abonando una suma, beneficio o subsidio por igual concepto, el trabajador percibirá la que resulte más beneficiosa.

Art. 39 - Guardería: Los empleadores que conforme la legislación vigente se encuentren obligados a tener guardería en su establecimiento, podrán sustituir la misma con el pago a la trabajadora de una compensación monetaria, previa conformidad de esta última. Esta compensación está destinada a pagar el costo mensual de una guardería externa y el empleador podrá requerir a la beneficiaria la presentación del comprobante de pago de la misma. El importe de esta compensación será convenido entre el empleador y la trabajadora y le será abonado desde el día en que la misma se reincorpore a sus tareas luego de la licencia por maternidad y por el período estipulado legalmente. Se deja establecido el carácter no remunerativo de la compensación monetaria fijada en este artículo. Representación gremial: Sistema de reclamaciones - Comisión de relaciones internas

Art. 40 – REPRESENTACION GREMIAL

a) Las relaciones de trabajadores y empleadores que en los establecimientos de la actividad frutihortícola y de floricultura tengan representación gremial de la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y FLORICULTORES se ajustarán a las presentes normas.

b) La representación a que alude el inciso anterior se refiere al personal comprendido en el presente Convenio, ante la dirección de la empresa, o la persona que ésta designe, en todos aquellos asuntos relacionados con la aplicación del presente convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

c) La comisión de relaciones internas se integrará de la siguiente manera:

De 5 a 50 trabajadores 2 miembros
De 51 a 100 trabajadores 3 miembros
De 101 a 500 trabajadores 5 miembros

A los efectos de las reuniones ordinarias y extraordinarias con la empresa, las CRI designarán de su seno el siguiente número de miembros:

Cuando esté formada por 2 miembros, designará 2 miembros.
Cuando esté formada por 3 miembros, designará 3 miembros.
Cuando esté formada por 5 miembros, designará 4 miembros.

Los delegados atenderán los problemas que se les sometan, buscando la solución con el estamento jerárquico respectivo. No habiendo sido satisfecho el reclamo dentro de las 48 horas siguientes a su presentación éste, en forma automática, se girará a la Entidad Gremial, la que llevará adelante las acciones que estime correspondientes.

GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores

[Firma]
PRESIDENTE

JOSE DA SILVA

correspondiente permiso para entablar ante la empresa o persona que ésta designe el reclamo respectivo.

De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.

d) El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato solicitándole el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constatará el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

La certificación expedida por el superior inmediato al representante sindical, deberá ser exhibida por éste cada vez que le sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento.

e) Cuando un miembro de la CRI deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, éste notificará tal circunstancia a la dirección del establecimiento, quien otorgará el permiso gremial pago correspondiente por el tiempo necesario para concurrir a la citación. Finalizada la gestión, el delegado deberá exhibir a la dirección del establecimiento la certificación oficial.

f) Cuando el delegado debe recurrir al sindicato por razones derivadas de interpretación de ley, convenios o problemas de su propio establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta 1 (un) día por mes por delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los delegados previo acuerdo entre ellos, pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por establecimiento de acuerdo a la cantidad de integrantes de la CRI del mismo.

g) El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo y del establecimiento, durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada, solicitándole el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constará el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

h) Para el caso de que el delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con 1 (un) día de anticipación.

i) En los casos de los incisos f), g) y h), deberá presentar certificaciones del sindicato que justifiquen su gestión.

Art. 47 - Lugar para comunicaciones: El establecimiento colocará en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades de La ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES podrá colocar por intermedio del delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades de la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES y FLORICULTORES. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón podrá ser utilizado para las comunicaciones de la empresa a su personal.



DOMINGO V. ARRESE
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y FLORICULTORES
GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores



JOSÉ VITOL
PRESIDENTE



JOSE DA SILVA

Art. 48 - Los trabajadores/as que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta 30 (treinta) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de 1 (un) año a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta convención colectiva de trabajo o estatutos profesionales le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Art. 49 - El Ministerio de Trabajo de la Nación y las autoridades provinciales en orden a su competencia, serán los órganos de aplicación y vigilarán el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

Art. 50 - La violación de las condiciones estipuladas en este Convenio será considerada infracción de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

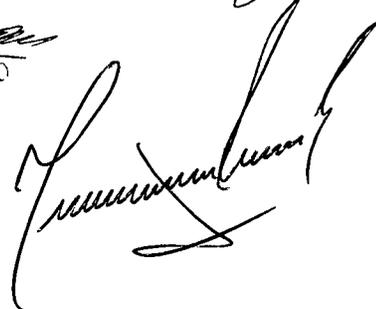
Art. 51 - Homologación: Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

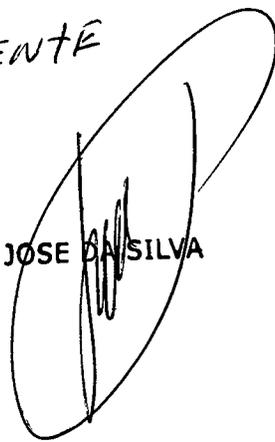

GUSTAVO E. ARRESEYGOR
Secretario General
Asoc. Arg. de Trabajadores
Horticultores y Floricultores


DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
CSJNTº 1 F 287
CUIT 20 1511754 1




PRESIDENTE




JOSE DA SILVA



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

Expte N°1.541.796/12

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo las 11:30hs del día 10 de Septiembre de 2013, en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, comparecen ante el Lic. Omar M. RICO, Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, por la representación gremial: **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y FLORICULTORES**, los señores: Gustavo Esteban ARRESEYGOR, en su carácter de Secretario General; Gustavo MONTAÑEZ, en su carácter de Miembro Paritario y el Dr. Domingo ARCOMANO, en su carácter de Asesor Letrado; por una parte y por la **CÁMARA ARGENTINA DE VIVERISTAS, PRODUCTORES, VENDEDORES Y COMERCIALIZADORES DE LA FRUTIHORTICULTURA Y FLORICULTURA**, el señor: Francisco José VITALE, en su carácter de Presidente y José Da Silva en su carácter de Miembros Paritarios; quienes asisten a este acto.-----

Declarado abierto el acto por el funcionario se cede la palabra y **ambas partes**, manifiestan que: Venimos a notificarnos de la Disposición D.N.R.T. N°695, obrante a fs.87/89; el Dictamen N°3491, obrante a fs.90 del presente expediente; retiramos copias debidamente certificada. Asimismo en este acto venimos a ratificar el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO suscripto entre la representación gremial: ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES, HORTICULTORES Y FLORICULTORES y la CÁMARA DE VIVERISTAS, PRODUCTORES, VENDEDORES Y COMERCIALIZADORES DE LA FRUTIHORTICULTURA Y FLORICULTURA; obrante a (fs.95/103vta); y solicitamos a esta Autoridad de Aplicación, su pertinente homologación.-----

Oídas las partes, el funcionario actuante, pasa las presentes actuaciones a la Asesoría Técnico Legal, para su conocimiento y consideración.-----

No siendo para más se cierra el acto, labrándose la presente que leída, es firmada de conformidad y para constancia, ante el actuante que certifica.-----

REPRESENTACIÓN GREMIAL

REPRESENTACIÓN EMPRESARIA

CAMARA DE VIVERISTAS, PRODUCTORES,
VENDEDORES Y COMERCIALIZADORES
DE FRUTIHORTICULTURA Y FLORICULTURA
FRANCISCO VITALE

Lic. OMAR M. RICO
Secretario de Conciliación
Deppto. R.L. N° 1 - D.N.C.
12 de Septiembre de 2013