

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 1º - PARTES INTERVINIENTES: EL SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS (SATHA), Personería Gremial N° 1397, representada en este acto por los señores **GUSTAVO ESTEBAN ARREYSEGOR, GUSTAVO MONTAÑEZ**, en sus caracteres de Secretario General y Tesorero, respectivamente, con el Patrocinio Jurídico del **Dr. DOMINGO ARCOMANO (T.I. F. 287 C.S.J.N.)** con domicilio en la calle 13 N° 1144 de la Localidad La Plata, de la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, constituyendo domicilio a estos efectos en Cerrito 146, 4to. Piso de CABA, y la ASOCIACION ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS representada en este acto por los señores **MARIO ALBERTO FERRARI, y PABLO FERNANDO IRIE** en sus caracteres de Presidente y Secretario respectivamente, con domicilio en Av. Del Libertador 1902, entre piso, de CABA

Art. 2º - OBJETO-VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo de Trabajo regula las nuevas escalas salariales y las condiciones de trabajo de los trabajadores comprendidos en el CCT N° 684/14.

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

Art. 3º - REPRESENTATIVIDAD- AMBITO DE APLICACIÓN

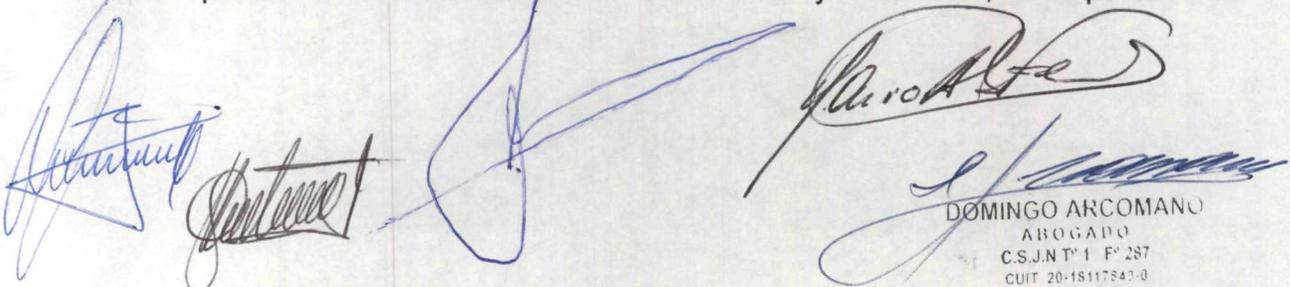
Las partes celebran la presente convención colectiva de trabajo de actividad y se reconocen recíprocamente como las más representativas de los trabajadores y empleadores, de la actividad que se desarrolla en los viveros de plantas y flores de la provincia de Buenos Aires, en el marco del Régimen de Trabajo Agrario.

Resultará inaplicable cualquier tipo de disposición emergente de cualquier otra convención colectiva de trabajo y/o acuerdo colectivo de cualquier naturaleza, lo que incluye a aquellos que tengan celebrados o celebren en el futuro cualquiera de las partes signatarias de la presente para el ámbito establecido en la presente convención.

3.1. TRABAJADORES COMPRENDIDOS

1. Es beneficiario de esta convención colectiva, todo el personal involucrado en este artículo y aquel que por sus funciones debería estarlo.

2. La presente convención colectiva será aplicable a los trabajadores, que se desempeñen en la actividad de floricultura y viveristas, cualquiera sea la



DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
C.S.J.N T° 1 F° 287
CUIT 20-15117542-0

modalidad de comercialización en las empresas dedicadas a la Producción, Cultivo y Explotación de Tubérculos, Césped, Flores de Maceta (no de corte), Arbustos, Forestación, Hierbas Aromáticas y Medicinales, Plantas de Interior y Exterior, cualquiera sea la Naturaleza Jurídica de las mismas incluyendo las Cooperativas y Mutuales.

Se consideran comprendidos dentro de las actividades representadas las que se pasan a detallar: producción de 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; choferes y tractoristas, personal de mantenimiento, Personal de Carga- Descarga, personal administrativo.

El personal 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;

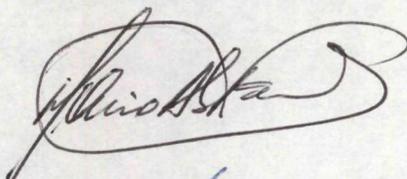
3. Los trabajadores que cumplan las funciones descriptas en este Convenio Colectivo de Trabajo y presten tareas en forma personal y habitual para terceros con capacidad de impartir instrucciones o directivas para el cumplimiento de las tareas, con independencia de la calificación jurídica que cualquiera de las partes de la relación así establecida haya asignado a ésta así como a la contraprestación dineraria percibida bajo cualquiera de sus modalidades, registradas o no. Estén las personas con capacidad de impartir instrucciones o directivas afiliados o no a la entidad empresaria firmante de este acuerdo y hayan o no ratificado este convenio;

4. Todo aquel que cumpla las tareas de los trabajadores comprendidos en la personería de SATHA descriptas en este convenio, que no revista el carácter de empresario en los términos de la LCT ni se halle comprendido en los puntos 2) y 3) precedentes.

3.2. - TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS:

La presente convención no será aplicable a los trabajadores beneficiarios del CCT 460/06 o el instrumento que lo sustituya.

Art. 4º. - LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: La Plata 30 de Octubre de 2015.




DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
C.S.J.N.T.º 1 F.º 287
CUIT 20-18117847-0

Art. 5º. - ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Actividad frutihortícola y/o de floricultura conforme lo enunciado en el punto 3.1 del presente Convenio.

Art. 6.- VIGENCIA: Este convenio tendrá una vigencia de DOS (2) años, a computar desde el primero 1ero. de Agosto de 2015.

Las condiciones salariales tendrán una vigencia de UN (1) año, a contar del 1 de agosto de 2015.

Art. 7. – FINES COMPARTIDOS

1. 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 y de la actividad. 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, redundarán en un mayor desarrollo de la actividad de floricultura y viveros. En tal contexto, se podrá articular la presente unidad de negociación con unidades menores, bajo las reglas y condiciones que se establezcan a raíz de este Acuerdo Marco.

2. 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: Veinticinco mil (25.000.-) trabajadores.

Art. 9. – ÁMBITO DE APLICACIÓN: Provincia de Buenos Aires, conforme Resolución S.T. N° 853/15 de 29/06/2015.

Art.10.- COMISION PARITARIA PERMANENTE

Se establece por este instrumento la Comisión Paritaria Permanente, como mecanismo regulatorio y de encauzamiento de la conflictividad, todo ello tendiente a generar un clima de armonía y paz laboral garantizada por este convenio y sus derivados futuros.

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.

DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
C.S.J.N.T° 1 F° 287
CUIT 20-18117840-0

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

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.

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.

Vencidos los plazos antedichos, sin que se logre acuerdo, la Comisión elevará un informe al Secretario General de SATHA y al Presidente de la AAFV signataria, los que tendrán que expedirse en el plazo máximo de cinco días hábiles.

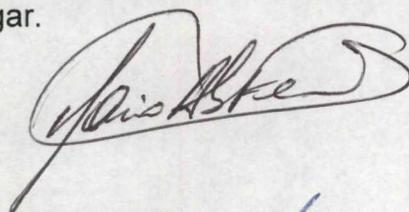
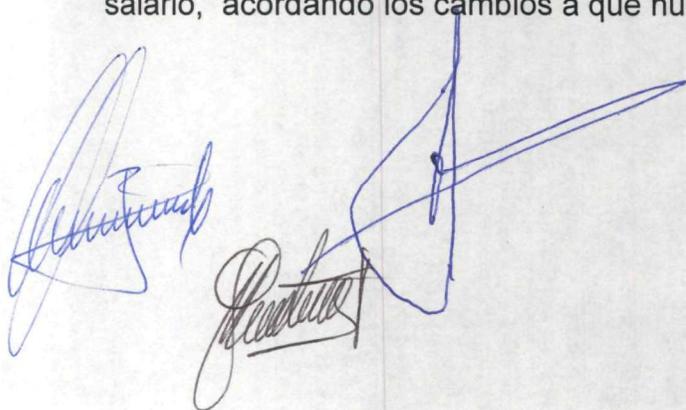
En los conflictos sometidos a la Comisión Paritaria Permanente no podrán adoptarse medidas de acción directa sin cumplimentar el procedimiento establecido en la presente cláusula. En caso contrario la parte perjudicada podrá solicitar la aplicación de las penalidades previstas en la ley.

Art.-11.- CONDICIONES SALARIALES

Las partes acuerdan establecer un aumento de los salarios básicos de todos los trabajadores beneficiarios del Convenio Colectivo 684/14, aplicable a dos tramos: para el primer tramo comprensivo del periodo Agosto de 2015 las partes acuerdan un aumento del 12% sobre la escalas salariales vigentes al 31 de julio de 2015 previstas por el CCT 684/14. Para el segundo tramo, comprensivo del periodo Octubre 2015 hasta julio de 2016, las partes acuerdan un aumento del 15% sobre las escalas salariales previstas por el CCT 684/14 al 30 de septiembre de 2015.

Las nuevas escalas salariales que se pactan en la Escala Salarial que integra el presente, serán abonadas conjuntamente con los haberes mensuales que se devenguen a partir del 1ro. de Agosto de 2015 de conformidad a lo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

Las partes se comprometen expresamente, en cumplimiento de la buena fe comercial consignada en el Art. 2) 2ª parte, a reunirse en el mes de marzo de 2016 a los fines de ajustar, si correspondiere, las escalas salariales conforme la evolución de variables económicas que impacten sobre el poder adquisitivo del salario, acordando los cambios a que hubiere lugar.



DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
C.S.J.N.T.º 1 F.º 287
CUIT 20-15117842-0

ESCALA SALARIAL

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

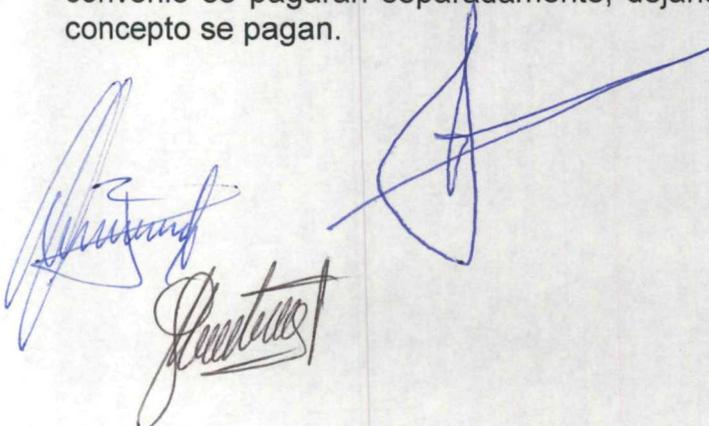
REMUNERACION MENSUAL

	Periodo AGOSTO 2015	Periodo OCT/15-JUL/16
Trabajador NO calificado.....	\$ 6460.27	\$ 7325.48
Trabajador semi Calificado.....	\$ 6636.45	\$ 7525.25
Trabajador Calificado.....	\$ 6870.86	\$ 7791.06
Conductor		
Tractorista.....	\$ 7341.15	\$ 8324.33
Chofer.....	\$ 7635.26	\$ 8657.83
Mecánico.....	\$ 7927.92	\$ 8989.69
Encargado.....	\$ 8960.40.	\$ 10160
Personal Administrativo:		
Categoría I:	\$6460.27	\$ 7325.48
Categoría II:	\$6636.45	\$ 7525.25

Las compensaciones y beneficios de cualquier naturaleza que las partes acuerdan y/o pudieren acordar con posterioridad a la firma del presente convenio, serán absorbidos hasta su concurrencia por las mayores compensaciones y/o beneficios de contenido económico que los empleadores hayan otorgado u otorguen a los trabajadores "a cuenta de futuros aumentos" o concepto equivalente.

Art. 12. - 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. 13.- Las remuneraciones de los trabajadores que establece este Convenio Marco son independientes de las bonificaciones, subsidios y todo otro emolumento que hasta el presente gozaren los trabajadores. Las retribuciones fijadas por este convenio se pagarán separadamente, dejando constancia en cada caso por qué concepto se pagan.





 DOMINGO ARCOMANO
 ABOGADO
 C.S.J.N.T° 1 F° 287
 CUIT 20-15117840-0



Art. 14.- Para los trabajadores, 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. 15. - 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. 16.-La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas según diagrama definido previamente por el empleador y según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo de semana calendario, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto.

Art. 17.- 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. 18. - La antigüedad del trabajador empezará a computarse desde su ingreso al establecimiento.

Escalafón por antigüedad:

La antigüedad del trabajador comenzará a computarse desde su ingreso al Establecimiento.

- Hasta 10 años de antigüedad: 1% por año.
- De 11 años en adelante: 1,50% por año.

En todos los casos se aplicará sobre la retribución mínima de la categoría a la cual pertenezca el trabajador.

Art. 19. - 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. 20.- Las empresas estarán obligadas a rendir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual la cuota sindical y las

DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
C.S.J.N.T° 1 F° 287
CUIT 20-18117840-0

retenciones y contribuciones gremiales establecidos en este Convenio, dentro de los 30 días de concluido el periodo de liquidación.

Art. 21.- 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, y que se ajusten a la legislación vigente. Dichas sumas serán depositadas dentro de las 72 horas de ser retenidas a la orden de la entidad gremial respectiva.

Art. 22.- Se establece el pago mensual a cargo del empleador de un monto equivalente al 0,5 % (cero con cinco por ciento) 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, con incidencia particular en los trabajadores indicados en el punto 4) del artículo 3ero. del presente CCT. La suma resultante será depositada en la cuenta habilitada al efecto por el SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS (SATHA).

Art. 23.- 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. 24.- 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 vigente.

DOMINGO ARCOMANO
ABOGADO
C.S.J.N T° 1 F° 287
CUIT 20-18117840-0



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 684/14-

PARTES INTERVINIENTES: EL SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS (SATHA), Personería Gremial N° 1397, representada en este acto por los señores **GUSTAVO ESTEBAN ARREYSEGOR**, **GUSTAVO MONTAÑEZ**, en sus caracteres de Secretario General y Tesorero, respectivamente, con el Patrocinio Jurídico del **Dr. DOMINGO ARCOMANO (T.I. F. 287 C.S.J.N.)** con domicilio en la calle 13 N° 1144 de la Localidad La Plata, de la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, constituyendo domicilio a estos efectos en Cerrito 146, 4to. Piso de CABA, y la **ASOCIACION ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS** representada en este acto por los señores **MARIO ALBERTO FERRARI**, y **PABLO FERNANDO IRIE** en sus caracteres de Presidente y Secretario respectivamente, con domicilio en Av. Del Libertador 1902, entre piso, de CABA, acuerdan las siguientes condiciones de trabajo, de conformidad a los antecedentes y normativa que abajo se transcriben:

Art. 1.- ANTECEDENTES –

Las partes se hallan vinculadas por la aplicación del CCT 684/14 suscripto por las mismas así como por su extensión a todo el ámbito de la Provincia de Buenos Aires conforme lo dispuesto por la Resolución S.T. N° 853/15 del MTEySS, resultando ambos plexos normativos de aplicación obligatoria y reguladores del acuerdo que por el presente se instrumenta.

Ambas a partes ratifican la plena operatividad de las sucesivas actualizaciones del CCT684/14

Resultando el CCT 684/14 el marco regulatorio del presente, las partes acuerdan incorporar al mismo la siguientes cláusulas que registrarán las condiciones laborales de los trabajadores del sector de actividad comprendidos en aquel CCT.

Lugar y fecha de la celebración: La Plata de noviembre de 2015.

Actividad y categoría de Trabajadores a que se refiere: Actividad Fruti hortícola conforme lo enunciado en el punto 3° del CCT 674/13

Cantidad de beneficiarios: treinta mil (30.000.-) Trabajadores.

Ámbito de aplicación: Provincia de Buenos Aires.

Art. 2.- CONDICIONES DE TRABAJO-

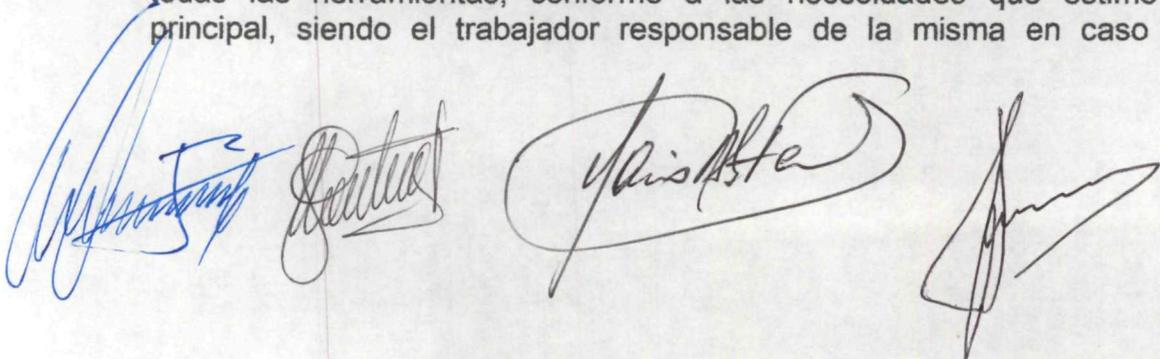
A) Comedor: El establecimiento de acuerdo con la cantidad de personal que ocupe podrá facilitar un lugar adecuado para el refrigerio del mismo. Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad.

B) Descanso: 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.

C) Higiene y seguridad. Uniformes y herramientas de trabajo:
Provisión de uniforme y ropa de trabajo:

Los empleadores están obligados a suministrar los siguientes elementos de protección e higiene:

- a) **Uniforme:** Se proveerá de dos mudas de ropa de trabajo adecuada a la tarea al ingreso del operario, teniendo el empleador que reponer una muda de trabajo cada seis meses, siendo obligatorio su uso. Los trabajadores serán responsables en el supuesto de pérdida o extravío de la ropa de trabajo. La conservación, lavado y planchado de la misma correrán por cuenta del trabajador, CON EXCLUSIÓN de la ropa de los trabajadores que manipulen productos químicos, la que quedará a cargo de la Empresa. El empleador proveerá de calzado adecuado al trabajador que realice tareas en lugares o bajo modalidades que requieran protección en salvaguarda de su integridad física.
- b) A los trabajadores que desarrollen tareas a la intemperie: trajes y calzados adecuados que lo protejan contra las inclemencias del tiempo (agua, humedad, barro, etc.). A todo trabajador que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia se le proveerá el equipo adecuado de protección contra el agua.
- c) En los lugares de trabajo se proporcionará abundante agua y jabón, en cantidad suficiente para la higiene del personal.
- d) **Vestuarios y baños:** El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en 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.
- e) **Botiquines:** El establecimiento habilitará en los lugares de trabajo botiquines de primeros auxilios, acorde con las leyes vigentes.
- f) **Cofres y guardarropas:** Las empresas proveerán al personal de un cofre y/o guardarropa individual en perfecto estado de higiene los que estarán ubicados en el vestuario.
- g) **Herramientas:** 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.

D) Cambios de tareas: Todo trabajador que por razones de cualquier índole 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.

Los cambios de puesto de los trabajadores se registrarán por la siguiente normativa:

- a) Los ascensos de Categoría serán por orden de merito y antigüedad, debiendo notificarse por escrito al interesado.
- b) El empleador hará los cambios de sector o puestos que sean necesarios en cada caso, así como también los nombramientos que crea convenientes, teniendo en cuenta lo establecido en el inciso precedente, pudiendo recurrir el interesado en disconformidad por esos cambios ante representación gremial en el Establecimiento.
- c) Cobertura de vacantes: En todos los casos en que el operario/a mayor de 18 años sea reemplazado por menores en el mismo trabajo, con igual producción de tareas, percibirá igual salario.

No podrá reemplazarse al personal administrativo por personal de producción en forma continuada o eventual, a menos que éste pase a revistar como empleado.

E) Vacancia por fallecimiento del trabajador: En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, las empresas tendrán en cuenta, dentro de las normas internas de la misma, para ocupar las vacantes a los hijos/as de dicho personal, cuyos servicios fueran necesarios de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen médico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no necesariamente reemplazarán las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

F) Guardería: En caso que la madre trabajadora deba retirar a su hijo/a de la guardería, en horario de trabajo, luego de transcurrida la mitad de su jornada de labor, y por indicación expresa del médico de la empresa, se le abonará el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo de la guardería, no siendo dicha inasistencia causa de pérdida de premios o incentivos.

G) Régimen de licencias- Vacaciones

a) Se establece un período de descanso mínimo anual remunerado (vacaciones) en los plazos y condiciones contenidos en los artículos 150 y subsiguientes de la ley de contrato de trabajo.

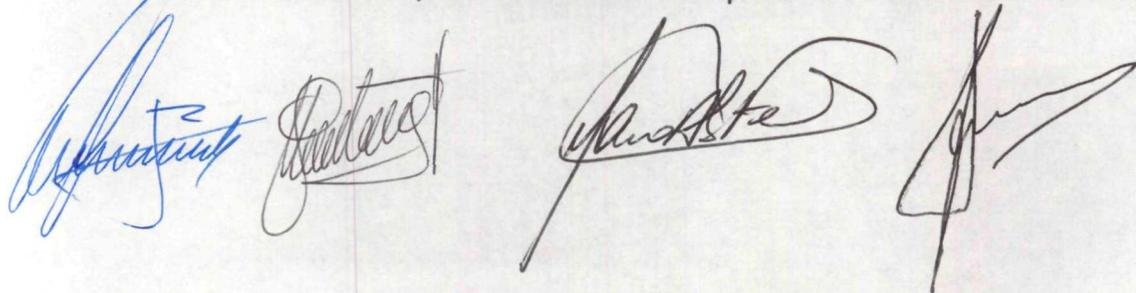
b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período que la utilice el cónyuge cuando trabajan en la misma empresa. Cuando los conyuges no se desempeñen en la misma Empresa, se contemplará la posibilidad de otorgar el periodo de licencia anual ordinaria de modo tal de permitir su goce por el núcleo familiar.



c) De conformidad con lo dispuesto por el artículo 154, 2do. párrafo la LCT – intervención previa de la Autoridad de Aplicación- y en atención a determinadas modalidades de la actividad, se acuerda la posibilidad que la licencia anual ordinaria que tenga una duración mínima de 21 días o más por año, pueda gozarse en forma fraccionada en dos períodos, uno de los cuales, con una duración mínima nunca inferior a catorce días corridos, deberá obligatoriamente gozarse en la temporada de verano; el otro período, con una única duración de siete días, podrá gozarse fuera de la temporada estival. La licencia anual ordinaria sólo podrá fraccionarse, pues, conforme a lo expresado, a condición que el período vacacional en la temporada de verano no sea inferior en ningún caso a los catorce días corridos. Cuando se disponga el fraccionamiento vacacional, el empleador deberá notificarlo por escrito al trabajador y al sindicato representativo respectivo, con una anticipación no menor a 45 días de la fecha de inicio de la licencia fraccionada. En todos los casos el empleador deberá proceder de manera tal que el trabajador pueda gozar, como mínimo, el período íntegro de sus vacaciones en una temporada de verano cada tres períodos. En todos los casos de fraccionamiento vacacional, se incrementará el período de siete días, como mínimo, en un día de licencia paga.

H) Régimen de Licencias especiales: Todo trabajador que se desempeñe en las actividades comprendidas en este Convenio Colectivo de Trabajo gozará además de las licencias previstas en la LCT (art. 158 y ccs) y en las leyes N° 20.732 (bomberos voluntarios), N° 23.691 (cuestiones procesales) N° 21.541 (donación de órganos) N° 22.990 (donación de sangre) y 23.759 (cuestiones electorales); de las siguientes licencias:

- a) **Mudanza:** La empresa abonará a todo trabajador/a que deba efectuar su mudanza a otro domicilio en día de trabajo para el interesado, una jornada considerándose a sus efectos ausencia justificada. Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensión.
- b) **Examen prematrimonial:** La empresa abonará por examen prematrimonial a todo trabajador/a hasta 8 (ocho) horas de trabajo pudiendo fraccionarse hasta dos veces a pedido del trabajador y debiendo presentar éste la debida constancia. En estos casos se considerará justificada la falta al trabajo.
- c) **Casamiento de hijos/as:** La empresa abonará por casamiento de hijo/a de todo trabajador/a una jornada legal de trabajo. En estos casos se considerará justificada la falta al trabajo. El interesado presentará constancia pertinente.
- d) **Permiso por enfermedad de familiares del trabajador:** El trabajador/a podrá solicitar autorización par faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge hasta cinco días, hijos menores de diez años, hasta diez días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo. En todos los casos, deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad, reservándose la empresa el derecho de verificar dicha





enfermedad. Estas ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.

I) Representación gremial – Sistema de reclamaciones- Comisión de Relaciones Internas

a) Las relaciones de trabajadores y empleadores que en los establecimientos de la actividad frutihortícola y de floricultura tengan la representación gremial del SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS , se ajustarán a las presentes normas.

b) La representación a que alude el inciso anterior se refiere al personal comprendido en el presente convenio colectivo, 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 (CRI) 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, la 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.

e) Los delegados atenderán exclusivamente los problemas que se le sometan, buscando la solución con el estamento jerárquico respectivo. No habiéndose 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 correspondiente.

J) Representación gremial en los turnos de trabajo: En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

K) Reconocimiento: Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por el SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS (cuarenta y ocho) horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

L) Duración del mandato: Los integrantes de la CRI durarán 2 años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

LL) 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 al SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la dirección.

M) 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.

N) Procedimiento: 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 empresaria 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 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 dos (2) días 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.

Ñ) Lugar para comunicaciones: El establecimiento colocará en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del sindicato adherido respectivo podrán 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 del SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS Asimismo, dicha vitrina o pizarrón podrá ser utilizado para las comunicaciones de la empresa a su personal.

O) Cargos electivos: Los trabajadores/as que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren 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.

P) Bolsa de Trabajo: Ambas partes, en cumplimiento de los objetivos acordados de fomento del empleo, el trabajo decente, debida registración del contrato de trabajo y protección del trabajo de menores acuerdan en el marco de las previsiones de las leyes N° 14.250 y 25. 877, la organización de una Bolsa de Trabajo para la actividad, sujeta a las siguientes cláusulas:

1.1) EI SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS (SATHA) tendrá a su cargo la organización de una Bolsa de Trabajo, creando los instrumentos necesarios a tal fin.

1.2) La ASOCIACION ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS designará un veedor con facultades de fiscalización del funcionamiento de la Bolsa de Trabajo de modo que el mismo se ajuste a las normas que la regulan. Para ello podrá supervisar registros, controlar documentación, aportar datos o proponer acciones de mejora a fin de que las partes evalúen su implementación; revistiendo el veedor la doble función de representante del sector empleador y de fiscalizador del sistema de Bolsa de Trabajo.

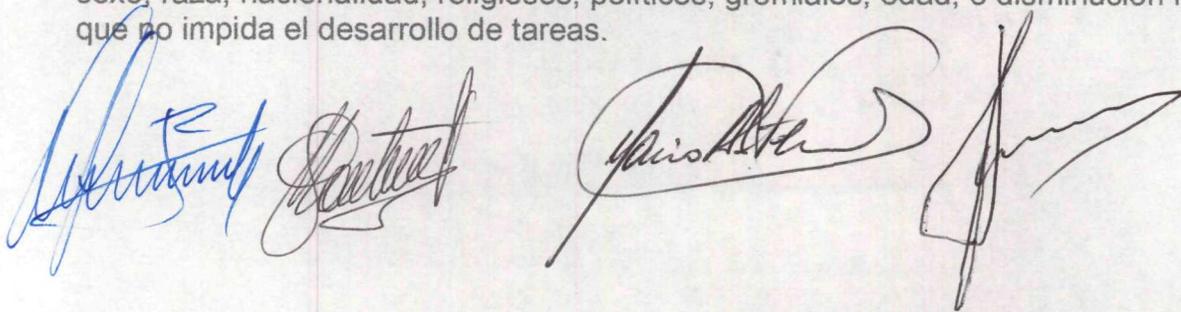
2) El Empleador solicitará con anticipación razonable, a la Bolsa de Trabajo así creada, todos los trabajadores temporarios, incluidos los trabajadores a contratar para la realización de tareas ocasionales, accidentales, supletorias y/o en ferias o en aquellas que por procesos temporales propios así lo demanden, necesarios para ocupar cualquier tarea o cargo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo 684/14, indicando el tiempo estimado de prestación de tareas y la naturaleza de las mismas.

3) EI SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS (SATHA) propondrá en un plazo de tres (3) días hábiles el o los trabajadores solicitados que posean las condiciones necesarias para el puesto a cubrir.

4) El postulante, en caso de ser rechazado por el Empleador con fundamento en razones de salud podrá recurrir a la Organización Sindical la que en caso de discrepancia podrá insistir en su postulación del trabajador, con la correspondiente certificación médica de hallarse el mismo en condiciones de desempeñar tareas. Si el Empleador persistiere en su negativa abonará al trabajador el 50% de los jornales que se hubieren devengado por el periodo estimado de prestación de de tareas.

5) Toda comunicación de nóminas de trabajadores deberá contener la totalidad de los datos de identificación de los mismos, tareas a desempeñar y periodo estimado de prestación de tareas consignado por el Empleador.

6) Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los postulantes por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, edad, o disminución física que no impida el desarrollo de tareas.



7) Queda absolutamente prohibida la contratación de menores comprendidos en la edad de escolaridad obligatoria, conforme la Ley 27.045 o la que la sustituyese en el futuro.



Q) Autoridad de Aplicación: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades provinciales en orden a su competencia, serán los órganos de aplicación y vigilarán el cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas,

R) 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 vigente.

GUSTAVO ARIESEBOS



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

Expte N° 1.698.356/15

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a las 12:30hs del día 19 de Noviembre de 2015, 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 **(SATHA) SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS**, los señores: Gustavo Esteban ARREYSEGOR en carácter de Secretario General y Miembro Paritario, Gustavo MONTAÑEZ, en carácter de Tesorero; acompañados por el Dr. Domingo ARCOMANO T°1 F°267 (C.P.A.C.F.), en carácter de Asesor letrado y Miembro Paritario, por una parte; y por la empresa: **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS**; los señores: Mario Alberto FERRARI con D.N.I. N°8.424.425, en carácter de Presidente y Miembro Paritario y Pablo IRIE, en carácter de Secretario y Miembro Paritario, quienes asisten a este acto.-----

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante se cede la palabra y **ambas partes**, manifiestan que: Venimos a ratificar el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la representación gremial: (SATHA) y la empresa: ASOCIACIÓN ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS, obrante a fs.3/9, y solicitamos 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 da por finalizado el acto firmando los comparecientes de conformidad previa lectura y ratificación ante mí que CERTIFICO.-----

REPRESENTACIÓN GREMIAL

REPRESENTACIÓN EMPRESARIA

(Firmas manuscritas de la representación gremial)

(Firmas manuscritas de la representación empresarial)

Lic. OMAR M. RICO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. N°1 - D.N.C.
D.N.R.T.- M.TE y S.S.



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

Expte N° 1.698.356/15

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a las 12:00hs del día 13 de Julio de 2016, 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 **(SATHA) SINDICATO ARGENTINO DE TRABAJADORES HORTICULTORES Y AGRICOLAS**, los señores: Gustavo Esteban ARREYSEGOR en carácter de Secretario General y Miembro Paritario, acompañado por el Dr. Domingo ARCOMANO T°1 F°267 (C.P.A.C.F.), en carácter de Asesor letrado y Miembro Paritario, por una parte; y por la empresa: **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS**; los señores: Mario Alberto FERRARI con D.N.I. N°8.424.425, en carácter de Presidente y Miembro Paritario y Pablo IRIE, en carácter de Secretario y Miembro Paritario, quienes asisten a este acto.-----

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante se cede la palabra y **ambas partes**, manifiestan que: Visto el Dictamen N°2963, obrante a fs.69/72 y cumpliendo con el mismo; venimos a ratificar el convenio colectivo de trabajo obrante a fs. 21 (Expte. agregado N°1.701.235/15), conforme los términos del escrito que ambas partea adjuntan que incluye las nuevas escalas salariales y solicitamos 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 da por finalizado el acto firmando los comparecientes de conformidad previa lectura y ratificación ante mí que CERTIFICO.-----

REPRESENTACIÓN GREMIAL

REPRESENTACIÓN EMPRESARIA

Lic. OMAR M. RICO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. N°1 D.N.I. N°8.424.425
D.N.R.T.-M.T.E.S.S.