

FLORICULTURA Y VIVEROS
EXPLOTACIÓN DE FLORICULTURA Y VIVEROS
CONVENIO COLECTIVO 460/2006
VIGENCIA: DESDE EL 1/7/2006

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la Ciudad de San Isidro, a los 20 días del mes de julio de 2006, a la hora 17.00, se reúnen en Rivadavia 444 los representantes por una parte del Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina, señores ROBERTO MARTO, FLORENCIO FARRE y JUAN CARLOS GARCÍA, y otra parte de la Asociación Argentina de Floricultores y Viveristas, señores CARLOS GASPERI y OSCAR ÁNGEL ROCHA, todos ellos con personería gremial debidamente acreditada ante la autoridad laboral, con el fin de cerrar las tratativas iniciadas en el exp. 978.119/1994 para la renovación del convenio colectivo 380/2004.

Abierto el acto, se da lectura al proyecto que se agrega a continuación, preparado en base a tratativas previas realizadas en el marco de buena fe e intención de mantenimiento de la paz social exhortado oportunamente por la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, tras lo cual las partes deciden darlo por aprobado para someterlo a la homologación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La reunión finaliza a la hora 18.30, firmando las partes tres ejemplares de conformidad.

INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1 - PARTES INTERVINIENTES.

Son partes en la presente convención colectiva de trabajo la Asociación Argentina de Floricultores y Viveristas -en representación de los establecimientos productores de plantas y flores- y el Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina -en representación del personal de dichos establecimientos-, organizaciones que se comprometen a respetar y hacer respetar sus disposiciones.

ARTÍCULO 2 - APLICACIÓN.

El presente Convenio es de alcance nacional y se aplica al personal que desarrolla actividades en las explotaciones de Floricultura y Viveros, con exclusión del comprendido en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

ARTÍCULO 3 - VIGENCIA.

La vigencia del presente convenio se establece por el término de un año, a partir del 1 de julio de 2006.

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 4 - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo se ajustará a las disposiciones de las leyes 11544, 20744 y concordantes.

ARTÍCULO 5 - PROTECCIÓN E HIGIENE.

Rigen las disposiciones de la ley nacional de higiene y seguridad en el trabajo 19857.

El empleador está obligado a suministrar los siguientes elementos:

- a) A los obreros que deban realizar tareas a la intemperie, trajes y calzados adecuados que los protejan contra la lluvia y el barro.
- b) Uniforme: dos juegos de prendas -pantalón, camisa, calzado- por año, contra devolución del equipo anterior. Estos elementos serán de uso obligatorio. El trabajador tendrá la obligación de mantener aseada la vestimenta entregada.

c) En los lugares de trabajo se proporcionará agua y jabón en cantidad suficiente para la higienización del personal.

d) En el lugar de trabajo deberá haber baños para uso del personal, divididos por sexos. Deberán mantenerse en buen estado de higiene y conservación, con los elementos necesarios para la higienización, todo ello con ajuste a las normas vigentes que rigen la materia.

ARTÍCULO 6 - COCINA-COMEDOR.

En caso de horarios discontinuos, con obligación de permanencia en el establecimiento, el empleador deberá proveer un ambiente destinado a cocina-comedor del personal, en condiciones de higiene y habitabilidad.

ARTÍCULO 7 - AGUA POTABLE.

En los lugares de trabajo se deberá proveer agua potable, fresca y abundante, para el consumo del personal.

ARTÍCULO 8 - PROVISIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO.

Es obligación del empleador proveer a los obreros de todos los elementos que sean necesarios para la ejecución de las tareas, los que deberán encontrarse en perfecto estado de conservación.

ARTÍCULO 9 - TRASLADO DEL PERSONAL.

Cuando el personal deba desempeñarse transitoriamente por razones de trabajo en un establecimiento distinto del que habitualmente presta servicios, su traslado será efectuado por cuenta de los empleadores, conforme a la norma legal existente en la materia.

ARTÍCULO 10 - RITMO DE TRABAJO.

Las tareas deberán realizarse manteniéndose el ritmo de paso normal y respetándose todas las normas contenidas en este convenio.

ARTÍCULO 11 - OBLIGACIONES.

Son obligaciones del empleador:

- a) Dar trato correcto a los trabajadores, dentro de su categoría.
- b) Cumplir y hacer cumplir el presente convenio.

Son obligaciones del trabajador:

- a) Realizar el trabajo que indique el empleador por sí o por quien lo represente.
- b) Realizar las tareas con diligencia.
- c) Cuidar el material que se le confíe, velando por su conservación y buen funcionamiento.

ARTÍCULO 12 - ESTABILIDAD, PREAVISO Y DESPIDO.

El trabajador de floricultura y viveros adquiere estabilidad en los plazos y condiciones de la ley 20744, sus modificatorias y concordantes, cuyas disposiciones son también de aplicación en materia de despido y preaviso y contrataciones. El contrato de trabajo se entiende a prueba durante los primeros tres (3) meses.

CAPÍTULO II - CATEGORÍAS LABORALES

ARTÍCULO 13 - CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS Y TAREAS.

Se establecen las siguientes clasificaciones y denominaciones de las tareas a los efectos del encasillamiento del personal comprendido en este Convenio:

- a) ENCARGADO. Es la persona expresamente reconocida como tal por el propietario del establecimiento para la delegación de actividades de manejo o supervisión.
- b) TRABAJADOR ESPECIALIZADO. Es aquel que tiene a su cargo la realización de tareas específicas y que requieren experiencia e idoneidad, encontrándose incluidos en esta categoría los siguientes trabajadores:

En viveros, multiplicador de plantas por injerto; dosificador de agroquímicos; clasificador de variedades; controlador de pedidos; mecánico general; tractorista con conocimientos elementales para el mantenimiento de la máquina; conductor camiones; cajero.

En floricultura, podador; injertador; dosificador de agroquímicos; seleccionador de esquejes por variedades; clasificador de variedades y calidades para corte y embalaje; mecánico general; tractorista con conocimientos elementales para el mantenimiento de la máquina; conductor camiones; cajero.

c) **TRABAJADOR SEMI-ESPECIALIZADO:** Es aquel que desempeña las siguientes tareas que requieren práctica para su realización:

En viveros, conductor tractorista; desinfectador; vendedor; empleado administrativo.

En floricultura: conductor tractorista; desinfectador; armador de canteros; vendedor; empleado administrativo.

d) **TRABAJADOR NO ESPECIALIZADO:** Es aquel trabajador que tiene a su cargo la realización de tareas generales, como las siguientes:

En viveros, atado de injertos; trasplante y envasado; carpido; desyuyado; regado; zanjeado; acarreado, carga y descarga de plantas; arrancado; acarreado; embalaje; cosecha de semilla; desgajado y medición; atado de plantas; colocación de tutores; trabajo con caballos; recolección de residuos; preparación de tierra; realización de gajos; siembra; sereno.

En floricultura, limpieza de invernáculos; colaboración en los trabajos de armado de invernáculos; desmantelamiento de canteros; carga y descarga de plantas y flores; recolección de residuos; desyuyado; colocación y recuperación de hilos, estacas y alambres; tareas de riego; sereno.

e) **TRABAJADOR NO ESPECIALIZADO INICIAL:** Son los empleados principiantes, mayores de edad, durante los dos primeros años de contratación en el establecimiento. A partir del tercer año pasarán a revistar en la categoría que corresponda según las tareas asignadas.

f) **MENORES Y APRENDICES:** Son los empleados principiantes, mayores de catorce y menores de dieciocho años de edad, que desarrollan tareas bajo los horarios y demás condiciones establecidas por la ley 20744. Al cumplir los dieciocho años de edad pasarán a revistar en la categoría superior que corresponda según las tareas asignadas.

Estas clasificaciones se adaptarán a las modalidades de cada cultivo y/o establecimiento.

ARTÍCULO 14 - ASCENSOS, SUPLENCIAS Y REEMPLAZOS.

Se ajustarán a lo siguiente:

a) **Ascenso por vacante.** Sin perjuicio de la facultad del empleador de cubrir vacantes con personal externo al establecimiento, se procurará cubrir las teniendo en cuenta al personal existente en la categoría inmediatamente inferior a la que se cubra y dar prioridad, a igualdad de condiciones, a los trabajadores de mayor antigüedad y/o los que habiendo efectuado relevos hayan demostrado idoneidad en el desempeño de los mismos.

b) **Suplencias y reemplazos.** Cuando un obrero se desempeñe en forma simultánea en dos o más tareas distintas percibirá la remuneración correspondiente a la tarea mejor remunerada. Cuando un obrero se desempeñe transitoriamente en una función mejor remunerada que la de su ocupación habitual se le asignará el salario que corresponda a esa función durante el tiempo que la realice.

El personal que realice transitoriamente tareas mejor remuneradas que las habituales durante 90 jornadas consecutivas, ó 90 alternadas en el año calendario, se lo confirmará en

esa categoría superior con derecho a continuar percibiendo definitivamente el salario establecido para la misma.

CAPÍTULO III - RÉGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 15 - SALARIOS BÁSICOS.

Se establecen las siguientes remuneraciones mensuales en pesos a partir del 1 de julio de 2006:

JULIO 2006

Trabajador no especializado inicial (2 años) 800,00

Trabajador no especializado 857,00

Trabajador semi-especializado 905,00

Trabajador especializado 929,00

Encargado 976,00

Menores 16/17 autorizados 8 hs. 800,00

Menores/Aprendices - Jornada 6 hs. 600,00

Para obtener las remuneraciones diarias y horarias se dividirán los valores mensuales por 25 y 200, respectivamente.

Destajo: En caso de que las partes, previo a la iniciación de las tareas, convinieren el pago por tanto o a destajo, la base de retribución a establecerse deberá ser suficiente como para que en una jornada de labor con ritmo normal el personal pueda integrar como mínimo, dentro de las respectivas categorías, una suma igual a la fijada en este artículo para el trabajo por día.

Días de lluvia: El trabajador que concorra a su trabajo en el horario establecido tendrá derecho a percibir la jornada íntegra aun en situaciones climáticas de temporal, vientos y lluvias fuertes. En tales ocasiones el empleador dispondrá que el personal realice tareas en lugar cerrado y a cubierto del temporal, quedando a su exclusiva determinación darle asueto al o a los trabajadores que estime pertinentes, quienes no dejarán de percibir sus jornales íntegros por dichos motivos.

Disposiciones transitorias:

La escala salarial que se determina no se modificará hasta el 30 de abril de 2007.

Los salarios básicos indicados en la escala absorberán hasta su concurrencia los mayores importes que estén abonando los empleadores por decisión voluntaria o por acuerdos de parte individuales. Los incrementos salariales que pueda decidir el Gobierno Nacional con carácter general serán aplicados, si corresponde, en la forma que determine el decreto respectivo.

ARTÍCULO 16 - ANTIGÜEDAD y PREMIO POR ASISTENCIA PERFECTA.

Los trabajadores percibirán en concepto de bonificación por antigüedad el uno por ciento (1%) por cada año de servicio cumplido en relación de dependencia con el empleador.

Como premio por asistencia se establece una bonificación del diez por ciento (10%) del salario correspondiente a la respectiva categoría del trabajador. Se establece asistencia y puntualidad perfectas dentro del mes calendario como condición para la percepción de esta bonificación, la que se perderá aun en los casos en que las inasistencias o llegadas tarde obedezcan a causas no imputables al trabajador.

ARTÍCULO 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias que deba cumplir el personal comprendido en el presente convenio se liquidarán con un incremento en el salario del Cincuenta por ciento (50%) en días hábiles y del Cien por ciento (100%) en feriados nacionales y domingos.

ARTÍCULO 18 - SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

Rigen en la materia las disposiciones previstas en la ley 23041 y normas concordantes.

ARTÍCULO 19 - BENEFICIOS SALARIALES ADICIONALES.

- a) El personal que trabaje los días sábados después de las 13 horas, los domingos o feriados, percibirá en sus haberes un adicional del Cien por ciento (100%) de las remuneraciones que le correspondieren por tales días.
- b) Cuando se trate de trabajos nocturnos, los salarios se incrementarán en un Veinte por ciento (20%) sobre el monto establecido.
- c) Cuando el trabajador deba realizar tareas en un establecimiento distinto al del lugar de trabajo, el empleador deberá proporcionar por su cuenta la comida, o en su defecto abonará en este concepto una suma equivalente al Uno por ciento (1%) sobre el sueldo básico de su categoría por cada comida principal.

ARTÍCULO 20 - SUBSIDIOS Y ASIGNACIONES FAMILIARES. Se ajustarán a las normas legales que rigen la materia.

ARTÍCULO 21 - BENEFICIOS SUPERIORES.

El presente convenio no altera ni modifica ningún beneficio superior establecido por convenciones y prácticas anteriores entre patrones y obreros, ni dará motivos para la modificación de la situación en que revista el personal con anterioridad a la vigencia de la misma.

ARTÍCULO 22 - FORMA DE PAGO.

El pago de los salarios se ajustará a las normas que rigen en la materia.

CAPÍTULO IV - RETENCIONES Y APORTES

ARTÍCULO 23 - APORTES JUBILATORIOS.

Los trabajadores que intervengan en tareas cuyas condiciones y salarios se fijan por este convenio deberán ser inscriptos en el régimen jubilatorio a través de la Caja de Industria, Comercio y Actividades Civiles.

ARTÍCULO 24 - CUOTA SINDICAL.

Regirán las disposiciones legales vigentes en la materia, siendo obligación de los empleadores retener a los trabajadores que estuvieren afiliados la cuota sindical que homologue el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 25 - OBRA SOCIAL.

Regirán las disposiciones legales vigentes en la materia.

ARTÍCULO 26 - SEGURO DE SEPELIO.

En cumplimiento y en las condiciones de la resolución (DNAS) 007/1989 del Ministerio de Trabajo, los empleadores retendrán al personal afiliado al Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina un importe equivalente al 1% (uno por ciento) de su sueldo mensual, en concepto de seguro de sepelio.

CAPÍTULO V - VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

ARTÍCULO 27 - VACACIONES.

El trabajador de floricultura y viveros gozará de un período de vacaciones pago, mínimo y continuado anual, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad sea inferior a cinco años.
- b) Veintiún (21) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de cinco años y no exceda de diez.

c) Veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de diez años y no exceda de veinte.

d) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de veinte años. Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Para tener derecho al beneficio indicado más arriba, el trabajador deberá haber trabajado como mínimo la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario respectivo. Si no llegase a totalizar dicho tiempo mínimo de trabajo, gozará de un día de descanso anual en proporción a cada veinte efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 28 - LICENCIAS ESPECIALES.

El empleador otorgará al empleado las siguientes licencias especiales con el goce total de la remuneración:

a) Por matrimonio: diez (10) días corridos.

b) Por nacimiento de hijo: dos (2) días corridos.

c) Por fallecimiento del cónyuge -o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio-, hijos o padres: tres (3) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

f) Para mudanza de vivienda: un (1) día.

g) Para donar sangre en día hábil: un (1) día.

h) Descanso diario por lactancia: toda trabajadora, madre de lactante, podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

En las licencias referidas en los incisos b), c) y d) deberá necesariamente computarse en el período respectivo un día hábil, cuando las mismas coincidieran en días domingo, feriados o no laborables.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e), los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del instituto en que cursa los estudios.

La licencia a que se refiere el inciso g) se otorgará como máximo una vez por año, y para el cobro del salario se deberá presentar certificado emitido por autoridad competente del establecimiento sanitario.

ARTÍCULO 29 - FERIADOS NACIONALES.

Son feriados obligatorios, según las disposiciones nacionales pertinentes, los siguientes: 1 de enero; 2 de abril; 1 de mayo; 25 de mayo; 20 de junio; 9 de julio; 17 de agosto; 12 de octubre y 25 de diciembre. En dichos días, los trabajadores que no gozaran de las remuneraciones respectivas percibirán el salario correspondiente, aun cuando coincidan en domingo; y, en caso de que trabajen en tales días, cobrarán doble.

Para tener derecho a percibir las remuneraciones indicadas, los trabajadores deberán haber trabajado a las órdenes del mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado. Igual derecho tendrán los

que hubieren trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

En todos los casos se dispondrá de las guardias necesarias a los efectos de no paralizar las tareas de características permanentes que puedan significar grave perjuicio para el establecimiento.

ARTÍCULO 30 - ENFERMEDADES INCULPABLES

En caso de enfermedad inculpable, el empleador abonará al trabajador durante su inhabilitación el ciento por ciento (100%) de las remuneraciones, por un período que no excederá de tres (3) meses en caso de trabajadores con antigüedad menor de cinco (5) años, o de seis (6) meses para trabajadores con más de cinco (5) años de antigüedad.

Tratándose de trabajadores con cargas de familia, dicho período se extenderá a seis (6) y doce (12) meses, respectivamente.

ARTÍCULO 31 - DÍA DEL TRABAJADOR VIVERISTA-FLORICULTOR.

Establécese el 21 de setiembre de cada año como fecha conmemorativa el Día del Trabajador Viverista Floricultor.

No obstante, atendiendo a la época y a las modalidades del trabajo de floricultura y viveros, así como a las necesidades de cada establecimiento, se conviene que el empleador podrá optar entre:

- a) Disponer que se trabaje normalmente, en cuyo caso dicho día será liquidado en la forma dispuesta para el caso de feriados nacionales.
- b) Otorgar franco al trabajador en ese mismo día.
- c) Postergar el otorgamiento del franco y acumularlo al período de vacaciones anuales del trabajador.

CAPÍTULO VI - ACTUACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 32 - REPRESENTANTES SINDICALES DEL PERSONAL.

Rigen las disposiciones de la ley 23551.

En cada establecimiento podrán existir representantes sindicales en la siguiente proporción de 10 a 50 trabajadores, un representante; de 51 a 100 trabajadores, dos representantes; de 101 en adelante, un representante adicional por cada cien trabajadores adicionales.

Los representantes debidamente acreditados serán reconocidos por la patronal y sus funciones son las fijadas por la legislación y, especialmente:

- a) Velar por el respeto y cumplimiento del presente Convenio y de la legislación social en general.
- b) Abogar en defensa de los intereses de sus representados tratando de armonizar en las relaciones obrero-patronales y que las controversias que pudieran producirse se resuelvan con equidad para ambas partes.
- c) Propender al buen comportamiento de sus compañeros de labor y al mantenimiento del orden y la disciplina en el trabajo. El delegado no tendrá atribución alguna de carácter administrativo o ejecutivo para la dirección y contralor del trabajo.
- d) Ajustar su actuación dentro de las normas contenidas en los artículos 43 y 44 de la ley 23551 y artículos 26 y 27 del decreto reglamentario.

ARTÍCULO 33 - PERMISOS GREMIALES.

Sobre la materia rigen las normas contenidas en la ley de asociaciones sindicales.

En cada explotación los representantes tendrán derecho en conjunto a un máximo de dos (2) días mensuales de licencia con goce de sueldo. El delegado que debiera utilizar este beneficio deberá solicitarlo por escrito acompañando la correspondiente constancia de la autoridad sindical.

ARTÍCULO 34 - LICENCIAS GREMIALES.

No se deducirá en el cómputo de la antigüedad del personal interesado los períodos en que se haya utilizado licencia gremial.

CAPÍTULO VII - PYMES

ARTÍCULO 35 - PEQUEÑAS EMPRESAS.

Las relaciones de trabajo específicas para las pequeñas y medianas empresas se regirán según las disposiciones previstas por la ley 24467, sus modificaciones y reglamentación.

CAPÍTULO VIII - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 36 - ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

Para las indemnizaciones, asistencia médica y farmacéutica por accidentes de trabajo, regirán las disposiciones de la ley que regule en la materia y sus normas modificatorias. Toda empresa deberá contratar para sus trabajadores los servicios de una ART, haciéndoles entrega del respectivo carnet a cada uno de ellos.

ARTÍCULO 37 - PRIMEROS AUXILIOS.

En todo lugar de trabajo y en forma fácilmente accesible se ubicará un botiquín con los elementos necesarios para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, sin perjuicio de que cuando sea necesario se traslade al accidentado hasta donde pueda recibir asistencia médica y farmacéutica adecuada.

ARTÍCULO 38 - TRABAJOS DE MUJERES Y MENORES.

Se regirán de conformidad las disposiciones de la ley 20744.

ARTÍCULO 39 - TRABAJADORES CON CAPACIDADES DISMINUIDAS O DIFERENTES.

Dentro de las posibilidades de cada establecimiento, los empresarios procurarán facilitar la incorporación a la planta laboral de trabajadores con capacidades disminuidas o diferentes que estén en condiciones de desarrollar el tipo de actividades que se desarrollen.

ARTÍCULO 40 - DIFERENDOS.

Los diferendos que se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio no podrán dar lugar en ningún caso a la paralización del trabajo. Producida una divergencia, las partes deberán dar intervención a la Comisión de Interpretación prevista en el artículo siguiente, la que dará al caso inmediato tratamiento en procura de una solución. Si no se llegare a acuerdo en el término de treinta (30) días, se liberarán las partes.

ARTÍCULO 41 - COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN.

Una Comisión Paritaria integrada anualmente por dos representantes de cada parte signataria de este Convenio ejercerá las funciones de interpretación de la presente reglamentación en los conflictos individuales que puedan plantearse, pudiendo, cuando así lo estime conveniente a los efectos de un mejor proceder, constituirse en el lugar de trabajo, tomar todas las informaciones y constataciones que considere necesarias, y a la vez observar la forma en que se desarrollan las labores, para posteriormente emitir su pronunciamiento. De no llegarse a un acuerdo, la cuestión se someterá a dictamen de la dependencia específica del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 42 - LIBRO DE SUELDOS Y JORNALES.

Los empleadores deberán llevar obligatoriamente el Libro de Sueldos y Jornales en un todo de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia.

ARTÍCULO 43 - ORDEN PÚBLICO.

Las disposiciones del presente convenio son de orden público, y será nula y sin valor toda convención de partes que altere, modifique o anule los derechos y obligaciones determinados en ella, con excepción de lo previsto en este artículo.

Cualquier modificación a las cláusulas de este Convenio deberá pactarse entre los trabajadores, el Sindicato y los empleadores, en acta acuerdo firmada a esos efectos, previa intervención de la Comisión de Interpretación establecida en el artículo 41. - VALERIA ANDREA VALETTI, Registro, Convenios colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación DNRT.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

R. (ST) 596 4/9/2006

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 460/2006

VISTO:

El expediente 978.119/1994 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la ley 14250 (t.o. 2004) y su modificatoria, la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la ley 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 272/278 del expediente 978.119/1994 obra el convenio colectivo de trabajo - para el Personal de Floricultura y Viveros-, celebrado entre el SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES JARDINEROS, PARQUISTAS, VIVERISTAS Y FLORICULTORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA y la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS, conforme lo dispuesto en la ley de negociación colectiva 14250 (t.o. 2004) y su modificatoria, que renueva al convenio colectivo de trabajo 380/2004.

Que el mentado convenio será de aplicación para todo el territorio de la República Argentina y tendrá una vigencia del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2007.

Que el ámbito de aplicación de los presentes se corresponden con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

Que la representación que invocan las partes se encuentra acreditada en esta Cartera de Estado.

Que por último correspondería que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del convenio de referencia, se proceda a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO

RESUELVE:

Art. 1 - Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo -para el Personal de Floricultura y Viveros-, celebrado entre el SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES

JARDINEROS, PARQUISTAS, VIVERISTAS Y FLORICULTORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA y la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS, obrante a fojas 273/278 del expediente 978.119/1994.

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente convenio colectivo de trabajo, obrante a fojas 273/278 del expediente 978.119/1994.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Gírese a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias y procédase a la guarda del presente legajo.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación del Convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - De forma.

REGISTRACIÓN

Expediente 978.119/94

BUENOS AIRES, 6 de setiembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la resolución (ST) 596/2006, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fojas 273/278 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el 460/06. - VALERIA ANDREA VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación DNRT.