

Convenio Colectivo de Trabajo 734/15

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 734/15

Buenos Aires, 9 de noviembre de 2015

Fuente: circular de la repartición

Vigencia: 20/11/15

Peluqueros y peinadores. Institutos de belleza y estética corporal. Todo el país excepto Buenos Aires.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

Renovación Conv. Colect. de Trab. 520/07 - trabajadores de peluquerías, actividades estéticas y afines y fábricas de pelucas (damas)

TITULO I - Del encuadre y la vigencia

CAPITULO I - De los signatarios

Partes intervinientes

Art. 1 – La Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines por parte de los trabajadores y por el sector empresario la Federación Argentina de Peinadores y Afines.

CAPITULO II - De las actividades y trabajadores comprendidos

Actividad a la que se refiere

Art. 2 – Comprende las actividades y/o servicios exclusivamente para damas de: peluquería, belleza, estética en general, recuperación capilar, fabricación y/o implantación de pelucas y prótesis capilares y las actividades afines a los servicios mencionados que se describen en el presente convenio, que se presten en todo tipo de establecimientos, cualquiera fuere su denominación.

Abarca en sus distintas especialidades las siguientes actividades que se mencionan a título meramente enunciativo y no taxativo: peluquería, coloración de cabello, permanentación, posticería, fabricación, implantación y “service” de pelucas y prótesis capilares, entretejidos, extensiones, recuperación capilar, masajes capilares, tintura, permanente y colocación de pestañas, cosmetología, maquillaje, dermopigmentación, belleza, estética en general, facial y corporal, tratamientos de belleza en general, faciales y corporales, masajes corporales en general que

persigan fines estéticos y/o relajantes, tratamientos adelgazantes con fines estéticos, gimnasia reductora y/o modeladora con fines estéticos, tratamientos contra celulitis, flaccidez y adiposidad con fines estéticos, drenaje linfático, electroterapia, electrólisis, presoterapia, fangoterapia, ozonoterapia, hidroterapia, endermología, mesoterapia, ultracavitación, bronceado sin sol, baños en cualquiera de sus tipos, saunas, depilación en todas de sus formas, sea temporaria o definitiva, manicura, pedicuría, lavado de batas protectoras para clientes, uniformes, toallas, que pertenezcan a algún establecimiento de la actividad y procedan a la limpieza de elementos de tela de uso exclusivo para estos salones, etcétera.

Es de aplicación a todas las actividades y servicios mencionados, cualquiera sea la denominación que se dé a los establecimientos en los cuales los referidos servicios se prestan y aunque se hallen instalados en shoppings o paseos de compra, clubes, bares, confiterías, hoteles, estaciones de ferrocarril y aeroportuarias, mutuales, obras sociales, sindicatos, clínicas o centros médicos de estética y, en general, en toda institución, cualquiera sea su naturaleza donde se desarrollen las actividades mencionadas.

Trabajadores comprendidos

Art. 3 – Es de aplicación a todo personal sin exclusión que se desempeñe en la prestación y/o venta de los servicios indicados en el artículo anterior para empresas del sector, en sus distintas especialidades y cualquiera fuere la denominación del establecimiento, a título ejemplificativo se mencionan: peluquería, “coiffure”, centro de recuperación capilar, salón o instituto de belleza, spa de belleza, centro de estética corporal, centro de masajes estéticos, instituto de tratamientos reductores, instituto de gimnasia reductora y/o estética, centro de asesoramiento estético, instituto de depilación, spa de manos y pies, baños, saunas, fábrica de pelucas y/o postizos, centro de entretejidos, centro de implantación, etcétera.

Resulta, asimismo, de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen actividades de la profesión en establecimientos instalados en clubes, bares, hoteles, mutuales, sindicatos e instituciones de cualquier naturaleza donde se presten los servicios aludidos para damas.

CAPITULO III - Del ámbito territorial de aplicación - vigencia - condiciones de negociación

Ambito territorial de aplicación

Art. 4 – El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, a excepción del territorio de la provincia de Buenos Aires.

Período de vigencia

Art. 5 – Las partes acuerdan que la vigencia del presente convenio será por el plazo de cuatro años a partir de su homologación por la autoridad de aplicación. Con relación a las escalas salariales, las partes acuerdan que se reunirá la Comisión Negociadora, cada seis meses a partir de la entrada en vigencia del presente convenio colectivo, para revisar y actualizar, de resultar necesario, los salarios de convenio. Asimismo, en forma expresa, las partes acuerdan la ultraactividad del presente convenio colectivo de trabajo y de cada una de sus cláusulas, tanto las obligacionales como las normativas, de manera que la totalidad de sus cláusulas quedarán automáticamente prorrogadas, para el supuesto de que no se renovara el convenio en su totalidad, al momento de su vencimiento, hasta que una nueva convención colectiva la reemplace. Sin perjuicio de ello, las partes se comprometen a comenzar las negociaciones de renovación del presente con noventa días de anticipación al vencimiento del mismo.

Negociación de buena fe

Art. 6 – Las partes establecen el compromiso de negociar de buena fe obligándose a:

- a) Concurrir a las reuniones fijadas de común acuerdo o convocadas por organismos paritarios o por una de las entidades signatarias por medio de la autoridad administrativa del Trabajo o por propia iniciativa de ésta o por terceros mediadores, árbitros, componedores en el marco de la solución de conflicto o de la renovación del convenio colectivo de trabajo.
- b) Designar, a los fines de la negociación, representantes con mandato suficiente.
- c) Intercambiar la información necesaria para poder llevar a cabo una discusión seria y fundada.
- d) Realizar todos los esfuerzos y propuestas necesarios conducentes a la suscripción del acuerdo.

TITULO II - De las condiciones generales del trabajo

CAPITULO I

Art. 7 – Las disposiciones contenidas en el presente convenio son de alcance general y de aplicación obligatoria para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo, cualquiera fuere su agrupamiento y/o

categoría laboral y/o rama de la actividad en la que presten servicios, con la única salvedad de cláusulas especiales que se dispongan en este mismo convenio colectivo de trabajo para una rama especial de la actividad en cuanto las mejore, modifique en razón de la especialidad o suprima expresamente. Por lo demás los artículos del título operarán como marco específico e inviolable de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO II - De la jornada de trabajo y la integridad de los aportes

De la jornada de trabajo

Art. 8 – En cuanto al régimen de jornada máxima y horarios de trabajo se establecen, según la rama, forma de retribución y categoría laboral del trabajador, las siguientes jornadas máximas legales de labor semanal:

1. Trabajadores que además de salario básico mensual perciban comisión por producción, una jornada máxima de cuarenta y ocho horas semanales.
2. Trabajadores con retribución fija, sin comisión por producción, cuarenta y cuatro horas semanales.
3. Integridad de los aportes: en todos los casos en que los trabajadores cumplan por excepciones contractuales autorizadas por ley o por convenio jornadas inferiores a las precedentemente establecidas y, consecuentemente, se le abonen remuneraciones proporcionales a las horas trabajadas, todos los aportes y contribuciones sean por obra social, cuotas sindicales, seguros de sepelio, aportes solidarios y contribuciones de convenio colectivo, no podrán ser inferiores a las que corresponde realizar por los trabajadores que cumplan la jornada máxima convencional y en base al salario mínimo garantizado íntegro vigente en el momento del pago como mínimo imponible para el cálculo. Los trabajadores que cumplan jornadas inferiores a las estipuladas precedentemente conservarán tal beneficio sin disminución de las remuneraciones que vinieran percibiendo.

Alcance de la fijación de la jornada - descanso semanal

Art. 9 – Los trabajadores que laboraran los sábados después de las 13:00 horas serán beneficiarios de un descanso compensatorio durante toda la jornada en el día lunes siguiente, no pudiendo dicho día de descanso variarse y o sustituirse ni por acuerdo de partes ni de modo alguno, siendo obligatorio su goce. En el caso en que por ley nacional o provincial se decretara o trasladara feriado a los días lunes, el descanso compensatorio de la actividad será gozado por los trabajadores en la

misma semana, en un día hábil de martes a jueves, siendo facultativo del empleador la designación del día.

Descansos diarios

Art. 10 – Se establecen como descansos intermedios diarios, por jornada, de goce obligatorio, para refrigerio o almuerzo, los siguientes lapsos mínimos:

- a) Almuerzo, en caso de jornada continua o corrida: treinta minutos.
- b) Almuerzo, en caso de jornada discontinua: una hora.
- c) Refrigerio: independientemente de las dos anteriores, treinta minutos.
- d) Derecho al reposo: los empleadores deberán permitir a los trabajadores reposar en una silla en los momentos en que éstos no tuvieran trabajos que realizar por no tener clientela que atender y de ningún modo podrán obligar a los trabajadores a permanecer de pie durante toda la jornada.

Los mayores beneficios que vinieran otorgando las empresas se mantendrán en un todo como derechos adquiridos. Se entiende que los lapsos de descanso diario se encuentran comprendidos dentro de la jornada de trabajo y que se establecen para su absoluto e insustituible goce, no pudiendo el trabajador durante su descanso ser empleado para ninguna tarea, sea dentro o fuera del establecimiento, por lo que la violación, supresión o sustitución injustificada del descanso durante dos jornadas consecutivas o tres alternadas, y si el empleador no rectificare su incumplimiento ante la intimación fehaciente del trabajador, dicha conducta constituirá causal de injuria grave para este último, sin perjuicio de las sanciones que prevén los regímenes de seguridad e higiene del trabajo al respecto.

Obligatoriedad del otorgamiento y pago de los descansos compensatorios

Art. 11 – Los empleadores deberán otorgar a los trabajadores, en tiempo y modo, los descansos y francos compensatorios que establecen el presente convenio y las leyes vigentes. Sin perjuicio de ello y de las horas extraordinarias que se le hubieren abonado al trabajador en cada período, finalizada la relación laboral el trabajador tendrá derecho a que se le abonen con el ciento por ciento (100%) de recargo los días francos compensatorios trabajados no gozados. Aun en el supuesto de que no hubiese puesto fin al vínculo laboral la sumas que pudieran corresponder deberán ser puestas a disposición del trabajador fehacientemente juntamente con la liquidación, sea mensual o final, momento desde el cual comenzará a correr el plazo establecido en el art. 256 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Horario de cierre de los establecimientos

Art. 12 – Se establece que las empresas comprendidas en este convenio finalizarán sus actividades diarias a las 19:30 horas, aceptándose una tolerancia de treinta minutos para terminar los servicios comenzados con anterioridad. El tiempo de tolerancia se establece a modo de excepción, no significando ello que los empleadores puedan admitir el ingreso de clientes hasta la hora de finalización de la jornada, sino que, por el contrario, deberán tomar las previsiones necesarias para no prolongar el horario de trabajo de los empleados.

Notificación del horario

Art. 13 – Al incorporarse el trabajador como dependiente de la empresa, y a los que estuvieran laborando al momento de la puesta en vigencia de este convenio, se les notificará individualmente por escrito y con copia el horario que deberá cumplir dentro del establecimiento. El horario a cumplir por los trabajadores deberá estar encuadrado dentro del horario de jornada autorizada por el presente convenio y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como de funcionamiento del establecimiento, cuya planilla rubricada deberá estar en exhibición permanente para conocimiento de los trabajadores. La falta de notificación del horario, su no encuadramiento en el horario autorizado, o la falta de exhibición de la planilla rubricada, creará una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador en caso de conflicto.

Excepción de cumplimiento de jornada para zonas específicas

Art. 14 – Queda establecida como excepción que en zonas turísticas, y durante la temporada de turismo, y en las provincias en que así se establezca por la entidad sindical representativa y adherida a la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines con entidades patronales firmantes de este convenio por las modalidades del lugar, que no será obligatorio el cumplimiento de las disposiciones de este convenio en lo relativo a la jornada de trabajo y la máxima legal.

En caso de superarse las mismas, serán liquidadas como horas extra, calculadas al ciento por ciento (100%).

La jornada máxima legal fijada en este convenio no modifica ni inhibe los mejores derechos que en cuanto al horario puedan estar establecidos y/o establecerse por leyes nacionales y/o provinciales.

De las horas extraordinarias

Art. 15 – 1. Encuadre de horas extraordinarias: serán consideradas horas extraordinarias las trabajadas en exceso a la jornada legal o convencional del

trabajador, las que serán abonadas con los recargos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo o en este convenio en cuanto resulte más beneficioso.

Los trabajadores no estarán obligados a la realización de horas extraordinarias en forma habitual, salvo que mediare notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador.

En los casos en que de hecho el trabajador hubiere realizado jornadas superiores a las diarias y/o semanales fijadas como máximas en este convenio se entenderá que el exceso horario se realizó con carácter de hora extraordinaria.

2. Base y forma de liquidación de horas extraordinarias: las horas extraordinarias se liquidarán tomando como base la remuneración total bruta por todo concepto que deba percibir el trabajador en el mes de su realización (exceptuando el rubro horas extra). A los fines de calcular el valor de las horas extraordinarias, se dividirá el total de las retribuciones indicadas en el párrafo anterior por las horas que conformen la jornada habitual de trabajo establecida en el presente convenio colectivo de trabajo. Sobre ese valor se aplicará el porcentaje de recargo que corresponda y se multiplicará por las horas extraordinarias trabajadas. El número máximo de horas extraordinarias a cumplir anualmente por los trabajadores se regirá por la L.C.T. y los Dtos. 16.115/33 y 484/00.

Horas nocturnas - encuadre y pago

Art. 16 – Pago especial por tareas realizadas entre las 21:00 y 06:00 horas: además de lo dispuesto en el art. 9 del Dto. 16.115/33 con relación a la jornada nocturna, el personal que realice trabajos entre las 21:00 y 06:00 horas percibirá los adicionales siguientes:

- a) Un adicional del veinticinco por ciento (25%) sobre el salario mínimo garantizado al personal que realice tareas normales en el turno de trabajo, incluidas las tareas típicas del sereno.
- b) Cuando el personal realice horas extraordinarias en el citado horario percibirá las mismas con un incremento adicional del veinticinco por ciento (25%), además del recargo establecido para el pago de las horas extraordinarias.
- c) En aquellas empresas en que rijan beneficios superiores a los otorgados en el presente artículo se mantendrá dicha modalidad.

CAPITULO III - De los agrupamientos y categorías de trabajadores

Principio general

Art. 17 – Se establece como principio general inviolable, para la totalidad del personal incluido en la presente convención colectiva de trabajo, que la tarea que realmente desempeña el trabajador determina su agrupamiento y categoría laboral.

Agrupamiento

Art. 18 – Se establece que todo el personal incluido en el presente convenio deberá estar encuadrado dentro las categorías laborales generales que a continuación se detallan:

1. Personal técnico especializado.
2. Personal administrativo y de servicios.
3. Personal de fábrica.

Consecuentemente, en adelante el agrupamiento de cada trabajador se identificará en los libros y registros, así como en los recibos de haberes, indicando la categoría laboral general y luego la específica. A modo de ejemplo: “personal técnico especializado” - “manicura”.

Prevalencia de la categoría superior

Art. 19 – Se establece que en el caso que el trabajador desempeñe tareas inherentes a más de una categoría laboral se entenderá que reviste en la categoría laboral a la que mayor remuneración se asigna, conforme este convenio colectivo. Este principio sólo admite la excepción del caso de “suplencias transitorias”, las que no podrán durar por un plazo mayor de noventa días, continuos o discontinuos computables dentro del primer día que ejerza la función, y deberán ser remuneradas con el salario fijado, para la categoría de cuya suplencia se trate, como plus por “mayor función”. Transcurridos los noventa días de suplencia y, en caso de que el trabajador continúe desempeñando tales funciones, adquirirá estabilidad de pleno derecho en la categoría superior.

Clasificación de tareas no contempladas

Art. 20 – Queda convenido entre las partes que, con objeto de evitar interpretaciones erróneas y para encontrar soluciones en los casos de conflictos que puedan plantearse, la Comisión Paritaria de Interpretación y Solución de Conflictos (CoPARSCo), con la información que le proveerán las partes signatarias, podrá crear nuevas categorías laborales que se correspondan con las tareas que dieron lugar a la controversia a los fines de solucionar la misma.

CAPITULO IV - De las remuneraciones

Principio general

Art. 21 – Se establece como principio general inviolable el de igual remuneración por igual tarea, prohibiéndose además toda conducta discriminatoria en razón de la edad, el sexo, nacionalidad, raza, religión, género, condición política o actividad sindical legal.

Retribución mensual - fecha de pago

Art. 22 – Todos los trabajadores de la actividad serán remunerados en forma mensual y acorde con su agrupamiento y clasificación de categoría laboral, debiendo percibir sus haberes en dinero efectivo entre el primer y quinto día hábil del mes subsiguiente al que corresponda el pago.

De la forma de remuneración

Art. 23 – Se establece para los trabajadores comprendidos en los distintos agrupamientos y categorías laborales especificados en la presente convención, la siguiente forma de remuneración normal, habitual y permanente, independiente de los otros adicionales que se especifiquen en este convenio:

1. Personal técnico especializado: percibirá una remuneración mensual compuesta de los rubros “salario básico”, con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de “comisión”.
2. Personal administrativo y de servicios: percibirá una remuneración mensual compuesta de los siguientes rubros: “salario mínimo garantizado” y un “adicional por función” en caso de responsabilidad específica, excepción hecha de las categorías laborales mencionadas en el art. 38 del presente convenio, respecto de los cuales el plus por función integrará la remuneración.
3. Personal de fábrica: percibirá una remuneración mensual integrada por los rubros “salario mínimo garantizado”, con más un porcentaje del diez por ciento (10%) de su producción bruta mensual en concepto de “premio por producción”.

Todo aumento de sueldo que le corresponda percibir al trabajador por motivo de ascenso, promociones, cambio de categoría, o cualquier otra forma que modifique su situación de revista, se aplicará indefectiblemente a partir de la fecha en que comience a desempeñar el nuevo cargo, debiéndosele hacer efectivo el pago con las remuneraciones de mes al que corresponda el cambio.

Obligatoriedad

Art. 24 – Las formas remuneratorias indicadas en el artículo precedente serán obligatorias y los rubros consignados deberán abonarse en forma insustituible y con independencia de los “plus”, o “adicionales” que se fijen en este convenio por otros

conceptos, no pudiendo considerarse cancelado cualquier rubro de pago obligatorio detallado en el presente convenio que no se encuentre expresamente consignado.

Mínimo garantizado

Art. 25 – Se establece como garantía remuneratoria, para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio sin excepción alguna, el denominado “salario mínimo garantizado” como remuneración mínima para el personal que perciba comisiones o premio por producción, según la rama que corresponda. Se entienden como rubros únicos y exclusivamente incorporados al salario mínimo garantizado los siguientes: “salario básico”, “comisión”, “premio por producción” y “plus por función”. Todo otro adicional deberá abonarse en forma accesoria e independiente y ser debidamente identificado en los recibos de haberes.

Salario básico

Art. 26 – En los casos en que el “salario básico” esté indicado como rubro integrante de la remuneración, conforme la categoría del trabajador, su pago será obligatorio e insustituible, cualquiera fuere el porcentaje de comisión que se le abone al trabajador y/o la jornada cumplida por éste, siendo nulo todo convenio en sentido contrario.

Comisiones

Art. 27 – En los casos en que el trabajador deba percibir “comisión por producción”, conforme su categoría laboral, el porcentaje de la misma será el determinado en este convenio y se liquidará sobre la base de la producción bruta mensual realizada por el trabajador. Los mayores porcentajes de comisión que eventualmente el trabajador pudiere percibir y/o pactar con su empleador no subsumen ni pueden contener ningún otro rubro fijado en el presente convenio, ni restringen ni inhiben ninguno de los derechos establecidos por este convenio y/o la Ley de Contrato de Trabajo, subsistiendo de manera especial la forma y modos de conformación de las remuneraciones conforme cada categoría y el goce pleno de todos los demás derechos.

Fijación de montos y porcentajes

Art. 28 – Los montos y porcentajes de los rubros indicados en los artículos precedentes serán los fijados de manera especial en este convenio correspondiente a la rama respectiva de cada actividad.

Monto bruto de producción

Art. 29 – Se entiende como “monto bruto de producción” mensual del trabajador el emergente de la simple sumatoria de los precios finales de los servicios realizados por el trabajador. Al monto de producción bruta mensual del trabajador no podrá efectuársele quita, deducción o reducción por concepto alguno.

Precio del servicio

Art. 30 – A los efectos del cálculo de la producción bruta mensual del trabajador, se considerará como “precio del servicio” el monto final facturado y cobrado al cliente en pago del trabajo realizado. Sobre el precio final del servicio al consumidor no se admitirá ningún tipo de deducción por concepto alguno, y se computará íntegramente para el pago de la comisión con independencia de la modalidad o forma de pago del servicio por el cliente. En los supuestos en que el empleador hiciera una atención al cliente y no le cobrara el trabajo que se hubiese realizado, subsistirá la obligación de abonarle comisión al trabajador conforme el precio de lista del trabajo sin excepción alguna.

Control de producción

Art. 31 – A los fines de un efectivo control de la producción realizada por los trabajadores se deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

1. Los empleadores llevarán un libro especial foliado, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales, conforme la normativa legal vigente aplicable al caso, y en el cual constarán sin excepción las siguientes anotaciones: nombre y apellido y fecha de ingreso del trabajador, categoría laboral, sueldo básico, producción bruta mensual, porcentaje de comisión, importe de comisión mensual y toda otra remuneración.
2. Los empleadores proveerán a los trabajadores talonarios individuales de boletas numeradas y correlativas en las cuales los trabajadores consignarán los trabajos realizados durante la jornada y el valor de los mismos. Al finalizar cada jornada el trabajador entregará la boleta debidamente fechada y firmada y con su identificación, en original y duplicado, debiendo devolver el empleador o persona autorizada, previo control, en ese mismo acto, el duplicado firmado para constancia del trabajador.

Los talonarios de boletas serán provistos al trabajador por parte del empleador, previa rúbrica de los mismos por ante la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines.

Obligatoriedad de los registros y comprobantes - presunción

Art. 32 – Las formalidades establecidas en el artículo anterior son de cumplimiento total y obligatorio en su conjunto. El incumplimiento de alguna de ellas invalidará como prueba las restantes, salvo que resulten favorables a las pretensiones del trabajador, el mismo efecto tendrá la observancia parcial de las mismas, la falta de concordancia, alteraciones, borraduras o cualquier otro defecto de las constancias y/o los asientos. La inexistencia, discordancia y defectos de los controles aludidos crearán de pleno derecho una presunción favorable a las pretensiones del

trabajador en caso de controversia. Con iguales alcances se establece una presunción a favor de la entidad sindical de trabajadores para los supuestos de reclamos de cuotas sindicales, seguros de sepelio, aportes solidarios, contribuciones de convenio colectivo, así como también por reclamos de aportes y contribuciones de obra social.

Recibos

Art. 33 – La remuneración de los trabajadores deberá abonarse mediante la entrega de recibos en doble ejemplar y conteniendo todas las formalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, de manera especial lo referente a la discriminación de los conceptos comprendidos en el pago y los importes de los mismos; en lo que hace al rubro comisiones, adicionales, plus remuneratorios, su monto deberá guardar absoluta concordancia con los registros y comprobantes de control. La carencia de algunas de las formalidades previstas tornará nulo al recibo como medio probatorio del pago, así como se considerará nulo cualquier instrumento que pretendiere acreditar pagos y que estuviere otorgado en forma distinta a la estipulada en este convenio y en la Ley de Contrato de Trabajo.

Falta de inscripción de los trabajadores - existencia de un recibo - efectos

Art. 34 – En los supuestos en que el trabajador no hubiese sido denunciado por el empleador como dependiente, o no hubiese sido registrado como tal, la existencia de un recibo, cualquiera fuere su forma, mediante el cual se acreditara un pago por trabajos realizados, hará presumir la existencia de la relación de dependencia y servirá además para presumir la fecha de ingreso del trabajador por la fecha consignada en el recibo o el período abonado siempre y cuando ésta no sea posterior a la fecha de ingreso pretendida por el trabajador.

Anticipos de salarios

Art. 35 – Luego del día 15 de cada mes, y a solicitud del trabajador, los empleadores deberán abonar a modo de anticipo de salario el importe requerido por éste, el que no podrá exceder del equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración bruta total liquidada al trabajador por el mes anterior al de la solicitud. El requerimiento del trabajador deberá efectuarse con una anticipación mínima de dos días al momento del pago del anticipo.

Jornada mínima de pago

Art. 36 – En los casos en que los trabajadores de la actividad laboren jornadas inferiores a la máxima legal establecida en este convenio se le deberá abonar la remuneración proporcional a las horas trabajadas, rigiendo para el cálculo de los aportes y contribuciones lo previsto sobre la integridad de los mismos en el presente convenio.

CAPITULO V - De otros adicionales y plus remuneratorios

Conceptos y porcentajes

Art. 37 – Se establecen con carácter remuneratorio normal y habitual para todos los trabajadores comprendidos en la presente convención, que cumplan los requisitos para su goce, los siguientes adicionales que se abonarán como conceptos independientes, a saber:

a) Antigüedad: el dos por ciento (2%) del salario mínimo garantizado vigente para el mes correspondiente al pago, por cada año aniversario de servicio.

El incremento del adicional por antigüedad se abonará en el mes en que el trabajador alcance un nuevo año de antigüedad en la prestación de servicios.

b) Puntualidad: el uno por ciento (1%) del salario mínimo garantizado vigente en el mes correspondiente al pago.

c) Presentismo: el uno por ciento (1%) del salario mínimo garantizado vigente en el mes correspondiente al pago.

Los adicionales de los incs. b) y c) se abonarán en el caso de puntualidad y asistencia perfecta, respectivamente.

En el supuesto en que corresponda al trabajador por cualquier circunstancia la percepción única del salario mínimo garantizado, a éste deberán sumarse los adicionales establecidos precedentemente. En todos los casos la base de cálculo del adicional será el salario mínimo garantizado correspondiente al mes en que se efectivice el pago.

Plus por función

Art. 38 – Se establecen los siguientes “Plus por función” como concepto remuneratorio adicional a los salarios mínimos garantizados para las categorías que a continuación se detallan del agrupamiento “Personal administrativo y de servicios”:

1. Director/a: cobrará el salario mínimo garantizado más un quince por ciento (15%) del mismo.
2. Encargado/a administrativo/a sin producción: cobrará el salario mínimo garantizado más un quince por ciento (15%) del mismo.

3. Cajero/a: cobrará el salario mínimo garantizado más un diez por ciento (10%) del mismo.

Los citados porcentajes adicionales al salario mínimo garantizado serán abonados en forma mensual y con carácter remuneratorio.

CAPITULO VI - De los subsidios especiales y otras gratificaciones remuneratorias

Gratificaciones especiales

Art. 39 – Se establecen las siguientes gratificaciones especiales que serán abonadas a los trabajadores con independencia de sus remuneraciones normales y habituales, con carácter remuneratorio, y con independencia de otros montos o conceptos que deban ser abonados en virtud de leyes especiales:

a) Por casamiento: el treinta y cinco por ciento (35%) del salario mínimo garantizado de la categoría del trabajador vigente al momento del acontecimiento.

b) Por nacimiento o adopción de cada hijo: el treinta y cinco por ciento (35%) del salario mínimo garantizado de la categoría del trabajador vigente al momento del nacimiento o adopción.

Subsidios por jubilación

Art. 40 – Se establece para los trabajadores que deban retirarse de la empresa para acogerse a los beneficios de la jubilación, y con independencia de las obligaciones que establezcan otras leyes, un subsidio remuneratorio consistente en un mes de sueldo adicional, monto que deberá ser igual a la última remuneración por mes completo, bruto, normal y habitual que perciba el trabajador antes del cese de servicio, momento este último en que le será abonado el presente beneficio.

Subsidio por fallecimiento o incapacidad del trabajador

Art. 41 – Se establece para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, y con independencia de lo dispuesto en las leyes especiales, los siguientes subsidios remuneratorios especiales y adicionales:

a) Por fallecimiento del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuere, un salario mínimo garantizado.

b) Por incapacidad total del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuere, un salario mínimo garantizado.

Los montos de los salarios mínimos garantizados serán los correspondientes a la categoría laboral del trabajador, vigente al momento del deceso en el caso de fallecimiento, y el vigente a la fecha del distracto en el caso de incapacidad. En caso de muerte los beneficiarios serán los determinados en la Ley de Contrato de Trabajo.

CAPITULO VII - De las licencias ordinarias

Vacaciones anuales

Art. 42 – Los trabajadores gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

1. De quince días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años.
2. De veinticinco días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez.
3. De treinta días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de diez años no exceda de veinte.
4. De cuarenta días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte años.

El goce del período vacacional, para los supuestos en los cuales el establecimiento labore los días lunes, deberá iniciarse obligatoriamente en día martes o en el día hábil inmediato posterior si éste fuese feriado.

En el caso del inc. 4 a solicitud del trabajador se podrá fraccionar el período vacacional en dos partes, no pudiendo la primera parte ser inferior a quince días.

Para gozar del beneficio vacacional del inc. 1 el trabajador deberá haber trabajado durante seis meses y un día como mínimo en el año al cual correspondan las vacaciones.

En los demás supuestos se regirán por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las vacaciones serán otorgadas por el empleador dentro del período comprendido entre el 1 de octubre al 30 de abril, debiendo notificar al trabajador, por escrito, con cuarenta y cinco días de anticipación, la fecha en que deberá hacer uso de dicha licencia.

Cierre por mayor período - garantía remuneratoria

Art. 43 – En caso de que la empresa permanezca cerrada o cese en sus actividades normales por un período mayor al de la licencia anual ordinaria que le corresponde al trabajador, se le deberán abonar a éste los días que excedan su período vacacional normal como si se tratase de días laborados, siguiendo para la liquidación y el pago el mismo procedimiento establecido en este convenio para las vacaciones. El pago de los días excedentes se efectivizará el mismo día en que deban abonarse los haberes correspondientes al mes de que se trate.

Liquidación y pago de las vacaciones

Art. 44 – Para liquidar los días de vacaciones anuales al trabajador que perciba comisiones como parte de su retribución, se tomará como base el promedio de las remuneraciones brutas totales por todo concepto percibida por éste en el cuatrimestre anterior al goce de las vacaciones o el salario mínimo garantizado en el mes del goce si resultare mayor. Para obtener el monto del pago diario del período vacacional se dividirá por veinticinco la base remuneratoria fijada precedentemente. El pago al trabajador deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior al del inicio del goce de las vacaciones mediante recibo por separado y que contenga las mismas formalidades exigidas para la remuneración normal.

Las disposiciones de este artículo no serán de aplicación a las zonas turísticas, durante la temporada o fuera de ella, cuyos trabajadores quedarán sujetos en cuanto al pago de las vacaciones anuales a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

La retribución correspondiente a los períodos de vacaciones será satisfecha a la iniciación de los mismos o a elección del trabajador juntamente con sus haberes normales. En este supuesto deberá notificarle por escrito al empleador, antes de iniciar el período de vacaciones, con una antelación no menor a quince días corridos.

Interrupción de las vacaciones

Art. 45 – La licencia ordinaria se interrumpe cuando se produzcan algunos de los acontecimientos excepcionales como enfermedad y/o accidente inculpables y similares, accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales y similares, en cuyo caso el trabajador deberá avisar fehacientemente tal novedad a su empleador indicando el domicilio donde se encuentra para el control médico que corresponda. De producirse los fallecimientos previstos en este convenio que originan licencias para el trabajador, se le concederá un día de licencia paga, que se adicionará al período de vacaciones que se encuentra gozando, debiendo dar aviso al empleador

de esa circunstancia y acreditar fehacientemente la causa invocada al momento de su retorno, mediante la presentación de la constancia documentada respectiva.

CAPITULO VIII - De las licencias especiales o extraordinarias

Licencias

Art. 46 – Independientemente de las licencias ordinarias establecidas en el capítulo anterior, los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales remuneradas:

- a) Por nacimiento o adopción de hijos: cinco días.
- b) Por matrimonio: doce días.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o la persona con la cual estuviese conviviendo en aparente matrimonio, conforme lo dispuesto en la L.C.T.: cinco días.
- d) Por fallecimiento de padres o hijos: cinco días.
- e) Por fallecimiento de hermano: dos días.
- f) Por fallecimiento de padres o hijos políticos: dos días.
- g) Por enfermedad de hijo, cónyuge o padres a cargo: cinco días al año. Cuando el trabajador acredite la necesidad de gozar un período mayor que el establecido por la causal precedente y en razón de circunstancias especiales, deberá otorgársele a su solicitud una licencia sin goce de haberes y con reserva de puesto de hasta treinta días por año calendario, la que no podrá ser repetida durante ese mismo año por iguales motivos.
- h) Por casamiento de hijos o hermanos: un día.
- i) Para donar sangre y/o piel: un día.
- j) Por estudio en niveles oficiales primarios, secundarios o terciarios: quince días al año como máximo y a razón de tres días por examen como máximo. Esta licencia se refiere a cualquier tipo de estudio oficial y reconocido por la autoridad administrativa de Educación.
- k) Mudanza con boleto de compraventa, escritura, contrato de locación o constancias de domicilio: dos días.

Todas las licencias especiales enunciadas precedentemente serán otorgadas en días hábiles, laborales y mediante la acreditación por parte del trabajador de las

circunstancias invocadas para su goce. De manera especial se establece para la acreditación:

1. Licencias por estudio y/o examen, el correspondiente certificado de curso y el comprobante de examen en su caso firmado por la autoridad del establecimiento educacional o instituto de capacitación, según corresponda.
2. Licencia por enfermedad de familiar, con el certificado médico extendido por un profesional de la matrícula o establecimiento sanitario en que sea atendido el familiar en cuestión.
3. Casamiento personal o de familiar, con la correspondiente Acta del Registro Civil.
4. Fallecimiento, con certificado de defunción.

Si el familiar afectado por enfermedad o deceso se encontrase fuera de la localidad del domicilio del trabajador, y éste tuviere que tomarse por tal razón una licencia mayor que la establecida en el inciso correspondiente, se le concederá una licencia adicional, no pudiendo exceder del duplo de la licencia especial. El trabajador en tales supuestos deberá comunicar al empleador telegráficamente el grado del parentesco del familiar afectado, la localidad en que se encuentra y la cantidad de días adicionales de los cuales hará uso, sin perjuicio de la posterior acreditación de las circunstancias pertinentes.

Feridos nacionales obligatorios

Art. 47 – Todos los días feriados nacionales serán de pago obligatorio y abonados a los trabajadores comprendidos en el convenio como concepto independiente de los otros rubros integrantes de la remuneración normal y habitual.

De la liquidación y el pago de días feriados y licencias especiales

Art. 48 – La liquidación de los días feriados, así como también de las licencias especiales remuneradas, se efectuará en base a la remuneración bruta total por todo concepto percibida por el trabajador en el mes anterior al de su goce, dividiéndose dicha base remunerativa por veinticinco para obtener el monto de pago correspondiente a cada día a abonar. El pago de los feriados y las licencias se efectuará con la liquidación del mes al cual corresponda su goce, salvo disposición especial de mejor derecho.

CAPITULO IX - De la licencia por maternidad o adopción

Licencia por maternidad

Art. 49 – Se establece que la licencia por maternidad dispuesta en la L.C.T. se modifica y extiende de la siguiente forma: cuarenta y cinco días anteriores al parto y sesenta días después del mismo. Por lo demás subsisten todas las obligaciones y derechos conferidos en la misma Ley de Contrato de Trabajo y en el presente convenio.

Pausas diarias por lactancia

Art. 50 – Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos pausas de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo y por un período mínimo de un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. La trabajadora y las empresas podrán, de común acuerdo, convenir que las dos pausas de media hora antes referidos se tomen una a continuación de la otra, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una hora.

Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia

Art. 51 – La trabajadora con más de un año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar, entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por el tiempo de servicio consistente en el veinticinco por ciento (25%) de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, la que no podrá exceder de un salario normal, mensual y habitual por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.
- c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses.
- d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incs. b) y c) deberá solicitarlo.
- e) En caso de nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos en dicha norma.

En todos los supuestos contemplados en este artículo el empleador deberá intimar fehacientemente a la trabajadora antes de considerar que ha ejercido la opción prevista en el texto de esta norma.

Adopción

Art. 52 – En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá:

1. Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
2. Tratarse de un menor de hasta seis años.

CAPITULO X - De otras obligaciones y derechos

Mejor derecho

Art. 53 – Las disposiciones del presente convenio no modifican ni inhiben el derecho más favorable que acuerden a los trabajadores comprendidos en el mismo otras disposiciones legales vigentes.

Prioridad de los afiliados

Art. 54 – Se conviene entre las representaciones de trabajadores y empresarias firmantes del presente convenio que estas últimas darán prioridad para su ingreso a los trabajadores afiliados a los sindicatos que nuclea la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines.

Presunción de contratación permanente - prueba

Art. 55 – Como principio general se presume que el personal incluido en este convenio ha sido contratado con carácter permanente. En el supuesto de que el empleador utilice la figura del período de prueba, el mismo se regirá por lo establecido y vigente en la L.C.T. El empleador podrá utilizar la figura del contrato a plazo fijo, regulado en la Ley de Contrato de Trabajo, siempre y cuando se encuentren reunidas las circunstancias establecidas por la misma. Como prueba de la precariedad, adicional a las exigidas por la ley, dicho contrato deberá celebrarse por escrito, con una copia para el trabajador y otra copia deberá ser remitida a la organización sindical signataria de este convenio colectivo de trabajo. El contrato a plazo fijo no podrá extenderse por un plazo mayor a aquél establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

Dación de trabajo - distribución equitativa de la clientela

Art. 56 – Los empleadores arbitrarán los medios necesarios para distribuir los turnos de la clientela del establecimiento en forma equitativa para la atención entre los trabajadores como una forma de garantizar el derecho que éstos tienen a la dación de trabajo y al cobro de remuneraciones justas y equivalentes.

Invariabilidad del lugar de la prestación

Art. 57 – En los casos en que la empresa para la cual presta servicio el trabajador tuviese más de un establecimiento, se considerará como lugar estable y habitual de

trabajo aquél donde el trabajador inicie la prestación de servicios a su ingreso en la empresa, no pudiendo el mismo ser variado salvo que medie notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador, conforme L.C.T. No cumplidos ambos requisitos el cambio no será exigible al trabajador. Se declaran nulos todos los convenios que en tal sentido se hagan firmar al trabajador como condición previa al ingreso a la empresa.

En el supuesto en que el trabajador acepte expresamente el traslado, el empleador deberá garantizarle el desempeño en iguales condiciones de trabajo, no pudiendo percibir el trabajador remuneraciones inferiores a las que percibía en el establecimiento de origen.

De los trabajos a domicilio

Art. 58 – Ningún trabajador comprendido en este convenio está obligado ni podrá serlo a realizar trabajos a domicilio. Tampoco podrá hacerlo por cuenta propia con clientes del establecimiento.

Certificado de trabajo

Art. 59 – Los empleadores entregarán a los trabajadores, cuando éstos lo requieran, para cualquier clase de trámite, un certificado de trabajo especificando la categoría, antigüedad y remuneración bruta del trabajador.

De la ropa de trabajo

Art. 60 – Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de dos juegos de ropa de trabajo por año, los que deberán ser adecuados para las temperaturas medias de la temporada en que deban usarse. La ropa de trabajo podrá consistir en delantales o uniformes a elección del empleador. Esta obligación será por exclusiva cuenta y cargo del empleador, no pudiendo descontar, deducir o retener importe alguno al trabajador por tal concepto. Al finalizar la relación de trabajo con la empresa el trabajador deberá restituir a su empleador la ropa que hubiese recibido durante el año en que se produce el distracto.

De los accidentes de trabajo

Art. 61 – El empleador deberá contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo y notificarla a sus trabajadores de manera fehaciente. En todo lo atinente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales regirán las leyes laborales específicas en la materia que se encuentren vigentes en el momento del siniestro o la toma de conocimiento de la enfermedad.

Libreta sanitaria

Art. 62 – Cuando se le exigiere al trabajador la presentación de la “Libreta sanitaria”, éste cumplimentará tal requisito con la sola exhibición de la misma al empleador, no pudiendo este último exigir la entrega de la misma para mantenerla en su tenencia.

Cuando por cualquier circunstancia se le solicitara al trabajador que hiciese entrega de la citada libreta el empleador deberá extender el pertinente recibo, el que le será restituído por el trabajador únicamente en el caso en que se le hubiere entregado nuevamente el documento sanitario.

Servicios de bares o “buffet”

Art. 63 – Cuando en el establecimiento existiere servicio de “buffet” o bar en el cual los trabajadores pudieren proveerse y tomar sus refrigerios y/o almuerzo, ello no obstará al cumplimiento de lo dispuesto para el otorgamiento del descanso intermedio diario. En tales supuestos los servicios de bares y/o “buffet” deberán ser otorgados a los trabajadores a costos inferiores a los medios de plaza.

Guardarropas

Art. 64 – Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de un lugar higiénico y seguro para preservar su ropa de calle y demás efectos personales.

Exclusión de tareas de limpieza

Art. 65 – Unica y exclusivamente el personal clasificado como empleado o trabajador de maestranza tiene obligación de realizar tareas generales de limpieza del establecimiento e instalaciones anexas; el resto del personal comprendido en este convenio queda exceptuado expresamente de tales trabajos, no pudiendo imponérsele la realización de los mismos bajo ningún concepto.

Derecho al uso del servicio - compra de productos

Art. 66 – Los empleadores facilitarán a su personal sin cargo alguno la utilización de ciento cinco servicios que se prestan en el establecimiento. Tal beneficio deberá otorgarse por lo menos una vez por semana a los trabajadores a cuyo efecto se le deberá brindar el tiempo prudencial necesario. El trabajador deberá suspender su arreglo cuando el empleador se lo requiera, salvo que ello resulte imposible o que el trabajador quede con la cabeza mojada, debiendo en tal caso suplantarse por otro trabajador. El presente beneficio deberá otorgarse dentro de la jornada de trabajo.

El personal que desee adquirir un artículo que se produzca en el establecimiento en que trabaje lo adquirirá a precio de costo y lo abonará en cuotas a descotar de sus salarios.

CAPITULO XI - De las ausencias por enfermedad

Enfermedad inculpable - justificación

Art. 67 – En los casos de enfermedad del trabajador en los que el empleador no hubiese efectuado el control médico a que tiene derecho, no se podrá controvertir la validez del certificado médico que presente el trabajador, sirviendo éste de justificación plena.

Salarios por enfermedad

Art. 68 – En los casos de inasistencia del trabajador por enfermedad justificada los empleadores deberán abonarle los días de ausencia como si fueran laborados, no pudiendo ser tal pago inferior a la remuneración que viniera percibiendo el trabajador o al salario mínimo garantizado correspondiente al mes de la falta en cuanto resulte mayor, ambos en su respectiva proporción.

CAPITULO XII - De la protección contra el despido y/o sanción arbitrarios

Procedimiento previo

Art. 69 – Los empleadores deberán comunicar en todos los casos a la entidad sindical obrera toda previsión de licenciamiento de personal, reducción de horarios, modificación de tareas, despidos, supresión de puestos con una anticipación de tres meses cuando la medida fuera de carácter colectivo, entendiéndose por tal cuando afecte a más de dos trabajadores como mínimo, y con un mes de anticipación cuando se refiriera a un caso individual.

CAPITULO XIII - De la extinción del contrato de trabajo

Del preaviso

Art. 70 – Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto autoriza que por acuerdo de partes se fije “un término mayor”, se establece para los trabajadores comprendidos en este convenio que el preaviso deberá darse con la siguiente anticipación:

a) Por el trabajador, quince días.

b) Por el empleador, de un mes cuando el trabajador tuviera una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses cuando no fuere superior a diez años, agregándose un mes más por cada diez años de antigüedad o fracción mayor de cinco.

La indemnización sustitutiva de preaviso nunca será inferior al plazo establecido en los incisos anteriores de la mejor remuneración, mensual, normal y habitual que percibía el trabajador. En el caso de remuneraciones variables se establecerá como base la mejor remuneración mensual en el lapso de los últimos seis meses.

Indemnización por antigüedad o despido

Art. 71 – Las partes acuerdan que la indemnización por antigüedad se calculará de conformidad con lo normado en el art. 245 de la L.C.T, o el que lo pudiera sustituir, cualquiera sea la fecha de ingreso del trabajador despedido.

Fuerza mayor o falta de trabajo

Art. 72 – El empleador que disponga el despido de un trabajador invocando fuerza mayor o falta de trabajo, no podrá invocar dicha causal ante demanda promovida por el trabajador sino hubiere abonado las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para tales supuestos.

Indemnización por precariedad

Art. 73 – En los supuestos en que exista una relación de trabajo precaria o a plazo fijo o eventual, autorizada expresamente por ley y debidamente acreditada, a la finalización de la misma el trabajador se hará acreedor a una indemnización por distracto consistente en dos salarios mínimos garantizados de convenio vigente al momento del mismo para la categoría del trabajador, cualquiera fuera la causa de disolución del contrato y con independencia de las obligaciones emergentes de la disolución anticipada, del derecho a la integración del mes del despido, del pago del preaviso y de todos aquellos derechos reconocidos al trabajador conforme lo estipulan las leyes laborales y el presente convenio.

CAPITULO XIV - De la simulación y el fraude

Nulidad

Art. 74 – Se declara nulo todo contrato de cualquier naturaleza que fuere que reduzca, modifique o elimine derechos establecidos por la presente convención y por la Ley de Contrato de Trabajo. De manera especial se declaran nulos los contratos de locación de sillón, locación de espacio, comodato, sociedad de hecho en la que el trabajador aporte como capital principal su trabajo diario, la interposición de personas, etc., y en general todos aquellos que tiendan a simular figuras contractuales no laborales. En los casos de las sociedades de hecho, capital e industria, y otros contratos similares, los mismos deberán estar homologados por la autoridad administrativa de Trabajo con intervención de la entidad gremial representativa del trabajador, bajo sanción de nulidad en caso de incumplimiento de estas formalidades. Todos los trabajadores que revisten categoría de auxiliares o colaboradores de otro trabajador resultan dependientes del titular de la explotación comercial. La facturación otorgada al cliente por persona distinta del titular de la explotación comercial, y que presta servicios en el establecimiento, se considerará nula, y al otorgante trabajador en relación de dependencia del principal.

TITULO III - De la rama peluquerías, salones y establecimientos de estética y actividades afines para damas. Disposiciones especiales

CAPITULO I - De las actividades y trabajadores comprendidos

Art. 75 – Esta rama comprende a todo trabajador que se desempeñe prestando servicios para damas en cualquiera de las siguientes actividades: peluquería, coloración de cabello, permanentación, recuperación capilar, masajes capilares, tintura, permanente y colocación de pestañas, cosmetología, maquillaje, dermopigmentación, belleza, estética en general, facial y corporal, tratamientos de belleza en general, faciales y corporales, masajes corporales en general que persigan fines estéticos y/o relajantes, tratamientos adelgazantes con fines estéticos, gimnasia reductora y/o modeladora, con fines estéticos, tratamientos contra celulitis, flaccidez y adiposidad con fines estéticos, drenaje linfático, electroterapia, electrólisis, presoterapia, fangoterapia, ozonoterapia, hidroterapia, endermología, mesoterapia, ultracavitación, bronceado sin sol, baños en cualquiera de sus tipos, saunas, depilación en todas de sus formas, sea temporaria o definitiva, manicuría, pedicuría, lavado de batas protectoras para clientes, uniformes, toallas, que pertenezcan a algún establecimiento de la actividad y procedan a la limpieza de elementos de tela de uso exclusivo para estos salones, etcétera. La enunciación precedente no es taxativa y comprende a los trabajadores que se desempeñan en las actividades precedentemente descritas, cualquiera fuera la clase de establecimiento en el que ellas se realizan o su denominación y aunque se encuentren instalados en clubes, hoteles, sindicatos, mutualidades, etcétera.

CAPITULO II - Clasificación de las especialidades y descripción de tareas

Clasificación de las especialidades

Art. 76 – Sin que resulte taxativa, se establece el siguiente agrupamiento para todos los trabajadores de la rama:

1. Personal técnico especializado:

- Peinador/a exclusivo/a.
- Peinador/a todo servicio.
- Peinador/a adaptador/a.
- Colorista.

- Permanentista.
- Entretejedor/a.
- Manicura.
- Pedicura.
- Depilador/a.
- Maquillador/a y/o experto/a en belleza y/o cosmetólogo/a.
- Masajista capilar.
- Masajista corporal.
- Ayudante de peinador/a.
- Ayudante de depilación.
- Instructor/a de gimnasia.
- Auxiliar de instructor/a.
- Promotor/a y/o consultor/a de tratamiento.

2. Personal administrativo y de servicios:

- Director/a.
- Secretario/a encargado/a administrativo/a sin producción.
- Encargado/a de lavandería/lavandero/a.
- Cajero/a.
- Recepcionista.
- Oficinista.
- Auxiliar de lavandería.
- Maestranza.
- Cadete.

Descripción de tareas

Art. 77 – A los efectos de fijar los derechos y deberes de los trabajadores comprendidos en este convenio, se establece la siguiente especificación de las funciones inherentes a cada categoría laboral:

- Peinador/a exclusivo/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en la realización exclusivamente de cortes, modelación y peinados de cabello y su correspondiente lavado de cabeza.
- Peinador/a todo servicio: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en realizar, en forma íntegra y valiéndose de sus propios conocimientos, la totalidad de los trabajos artesanales de peluquería, entendiéndose como tal aquél que, como mínimo, efectúe corte, peinado, coloración, permanente, “brushing”, modelación de cabello y su correspondiente lavado de cabeza.
- Peinador/a adaptador/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en la adaptación al modelo vivo de pelucas, extensiones, cortinas, mechas, recortándolas y/o peinándolas y efectuando los correspondientes servicios de mantenimiento. Esta tarea excluye a los sistemas de entretejidos en cuanto a su aplicación, “service” y mantenimiento por corresponder a otra categoría laboral. Se deja constancia que la categoría pertenece a la rama.
- Colorista: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva, en forma íntegra, y valiéndose de sus propios conocimientos, de coloración de cabellos, determinación de tonos, preparación de los productos aplicándolos sobre los cabellos y dándole terminación aunque fuere asistido por un ayudante.
- Permanentista: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización, exclusiva, y valiéndose de sus propios conocimientos, de trabajos de modelación, ondulación, planchado, permanentación de cabellos, utilizando las técnicas de la especialidad y aplicando los productos necesarios aunque fuere ayudado por otro personal que siga sus indicaciones técnicas específicas, con su correspondiente lavado de cabeza.
- Entretejedor/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en la realización, exclusiva, y valiéndose de conocimientos propios, de trabajos de entretejidos de cabellos naturales o sintéticos, modelación del peinado de los mismos, mantenimiento periódico de entretejidos, cualquiera sea la técnica utilizada y con su correspondiente lavado.

– Manicura: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de estética de manos, arreglos de uñas de pies y manos, aplicación de uñas postizas, cualquiera fuera la técnica y los materiales utilizados, pudiendo además lavar cabezas sin que ésta sea su tarea obligatoria.

– Pedicura: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización, en forma exclusiva y valiéndose de conocimientos propios, de trabajos de arreglos de pies, entendiéndose como tal no sólo la parte de estética sino también la corrección y/o eliminación de formaciones callosas, saneamientos funcionales, etcétera.

– Depilador/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en la realización, en forma exclusiva y valiéndose de conocimientos propios, de trabajos de depilación corporal, temporaria o definitiva, cualquiera fuere la parte del cuerpo tratada, la técnica empleada o los medios y materiales utilizados.

– Maquillador/a y/o experto/a en belleza y/o cosmetólogo/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en la realización, exclusiva y valiéndose de conocimientos propios, de trabajos de belleza corporal, tales como limpieza de cutis, tratamientos faciales, aplicación de técnicas de maquillaje, aplicación de pestañas postizas y bronceados de piel, cualquiera fuere la técnica utilizada.

– Masajista capilar: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva de trabajo de masaje capilar para la recuperación o mantenimiento de la cabellera, ya sea que se valga de sus propios conocimientos o bajo las directivas de algún profesional, y cualquiera fuere la técnica y los materiales utilizados, con su correspondiente lavado de cabeza.

– Masajista corporal: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva de trabajos de masajes corporales y tratamientos estéticos, ya sea que se valga de sus propios conocimientos o bajo la supervisión de algún profesional y cualquiera fuere la técnica empleada y aunque se utilice cualquier medio técnico instrumental o las propias manos. En este último supuesto deberá mediar un descanso de diez minutos entre masaje y masaje.

– Ayudante de peinador/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a “peinadores”, “coloristas”, “permanentistas”, o “entretejedores”, para la realización de sus trabajos aplicando las directivas que éstos le impartan en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Es obligación del ayudante, accesoria, mantener limpios y en orden el lugar del trabajador al cual asisten y las herramientas que éste utilice no implicando tal obligación la realización

de tareas de limpieza general del salón o instalaciones accesorias. Podrá hacer lavado y secado de cabellos con supervisión del peinador, así como trabajos de “brushing” de igual forma. La simple aplicación de ampollas no significa masaje capilar, salvo que fuere tarea única y permanente del trabajador.

– Ayudante de depilación: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a trabajadores con categoría de “depilador/a” para la realización de sus trabajos y aplicando las directivas impartidas por éstos en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Preparará los productos según indicación del trabajador al cual asista y mantendrá en condiciones de orden y limpieza las herramientas y el camarín del trabajador, no implicando tal obligación la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.

– Instructor/a de gimnasia: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en la realización de trabajos de coordinación grupal y dirección para la ejecución de danza jazz, gimnasia adelgazante o reductora, yoga, etc., valiéndose de sus propios conocimientos y cualquiera fuere la técnica o modalidad empleada.

– Auxiliar de instructor/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a los “instructores de gimnasia”, aplicando las directivas que éstos le impartan en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar, no implicando tal obligación la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.

– Promotor/a y/o consultor/a de tratamiento: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista exclusivamente en la realización de trabajos de evacuar consultas, y/o promover y/o asesorar y/o interesar y/o contratar y/o tomar turnos con el posible cliente un tratamiento, informando sobre sus condiciones generales, sea en forma telefónica o personal, sin realizar otra tarea técnica en particular.

– Director/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en administrar un establecimiento teniendo funciones de supervisión y dirección del personal, responsabilizándose por la administración y dirección de los recursos humanos y físicos de las áreas y/o sectores del establecimiento, cualquiera sea la denominación con que se lo identifique, por ejemplo director/a, gerente, etcétera.

– Secretario/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en secundar a un director en las tareas administrativas del establecimiento, estando al servicio y bajo las directivas inmediatas del director.

- Encargado/a administrativo/a sin producción: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista exclusivamente en supervisar el salón o establecimiento, teniendo facultades de supervisión del personal y de distribución de los trabajos y clientes, pero que no realiza ninguna de las actividades descritas en las restantes categorías laborales incluidas en el presente convenio.
- Encargado/a de lavandería - lavandero/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista exclusivamente en la limpieza y aseo de uniformes del personal, batas, toallas, toallones y toda otra prenda de utilización exclusiva en el establecimiento de que se trata. Para la prestación de un adecuado servicio al cliente garantizando condiciones adecuadas de higiene a la clientela y al personal.
- Cajero/a: comprende a todo/a trabajador/a cuya tarea consista en realizar dentro del salón o establecimiento tareas de cobranza de servicios, control de facturas y tiques, rendición de caja y tenga responsabilidad sobre el dinero de la cobranza.
- Recepcionista: comprende a todo trabajador cuya tarea consiste exclusivamente en la atención al público que ingrese al local para su orientación, la asignación y distribución de los clientes entre el personal siguiendo las directivas que se le impartan, la atención de los teléfonos, la distribución de los turnos de atención y la atención del guardarropa.
- Oficinista: comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de trabajos administrativos y/o contables en las oficinas de la empresa.
- Auxiliar de lavandería: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma al encargado de lavandería en la limpieza y aseo de uniformes del personal, batas, toallas, toallones y toda otra prenda de utilización exclusiva en el establecimiento de que se trata, para la prestación de un adecuado servicio al cliente, garantizando condiciones adecuadas de higiene a la clientela y al personal.
- Maestranza: comprende a todo trabajador que realice en forma exclusiva tareas de limpieza, cafetería y mantenimiento general del establecimiento, incluyendo las actividades técnicas y colaborando en tareas generales no administrativas.
- Cadete: comprende a todo trabajador que cumpla tareas administrativas complementarias de oficina y además realice diligencias fuera del establecimiento para su empleador.

CAPITULO III - De las remuneraciones

Remuneraciones - comisiones

Art. 78 – Se fijan para esta rama los siguientes “porcentajes de comisión” que integran la remuneración permanente, normal y habitual de los trabajadores en sus distintas especialidades:

1. Personal técnico especializado:

Clasificación	Porcentaje de comisión
Peinador/a exclusivo/a	30%
Peinador/a todo servicio	25%
Peinador/a adaptador/a	30%
Colorista	25%
Permanentista	25%
Entretejedor/a	30%
Manicura	25%
Pedicura	25%
Depilador/a	25%
Maquillador/a y/o experto/a en belleza y/o cosmetólogo/a	25%
Masajista capilar	25%
Masajista corporal	25%
Ayudante de peinador/a	25%
Ayudante de depilación	20%
Instructor/a de gimnasia	25%
Auxiliar de instructor/a	20%
Promotor/a y/o consultor/a de tratamiento	25%

2. Personal administrativo y de servicios:

Director/a	Salario mínimo garantizado más plus y adicionales
Secretario/a	Salario mínimo garantizado más adicionales

Encargado/a administrativo/a sin producción	Salario mínimo garantizado más plus y adicionales
Encargado/a de lavandería/lavadero/a	Salario mínimo garantizado más adicionales
Cajero/a	Salario mínimo garantizado más plus y adicionales
Recepcionista	Salario mínimo garantizado más adicionales
Oficinista	Salario mínimo garantizado más adicionales
Auxiliar de lavandería	Salario mínimo garantizado más adicionales
Maestranza	Salario mínimo garantizado más adicionales
Cadete	Salario mínimo garantizado más adicionales

Los porcentajes de comisión están referidos al monto de la producción bruta mensual del trabajador sobre el cual deberá calcularse. La producción bruta mensual del trabajador se obtendrá por la simple sumatoria de los precios cobrados a los clientes por cada servicio sin ningún tipo de deducción. La comisión resultante deberá abonarse en forma íntegra. Los conceptos o rubros “salario básico” y “comisión” son normales, habituales y permanentes componentes de la remuneración mensual del trabajador y, por lo tanto, de pago obligatorio e insustituible, y son además independientes de todo otro plus o adicional establecido en este convenio.

CAPITULO IV - Aplicabilidad de las disposiciones generales de los Tít. I y II

Art. 79 – Las disposiciones generales de la presente convención colectiva de trabajo son de total y absoluta aplicación a la presente rama de la actividad en cuanto no hubiesen sido anuladas expresamente o modificadas por las disposiciones específicas de la rama.

TITULO IV - De la rama fábrica de pelucas o prótesis capilares. Disposiciones especiales

CAPITULO I - De las actividades y trabajadores comprendidos

Art. 80 – Esta rama comprende a todo trabajador que se desempeñe prestando servicios para damas en cualquiera de las siguientes actividades: posticería, fabricación y/o implantación y “service” de pelucas y prótesis capilares, entretejidos, extensiones. La enunciación precedente no es taxativa y comprende a los trabajadores que se desempeñan en las actividades precedentemente descritas, cualquiera fuera la clase de establecimiento en el que ellas se realizan o su denominación y aunque se encuentren instalados en clubes, hoteles, sindicatos, mutualidades, etcétera.

CAPITULO II - Clasificación de las especialidades y descripción de tareas

Clasificación de las especialidades

Art. 81 – Sin que resulte taxativo se establece el siguiente agrupamiento para los trabajadores de la rama:

1. Personal de fábrica:

- Cardador/a, lavador/a o preparador/a.
- Teñidor/a.
- Maquinista.
- Horneador/a.
- Posteador/a o armador/a.
- Implantador/a manual.
- Implantador/a a máquina.
- Cofiador/a.
- Personal administrativo y de servicios.

Descripción de las tareas

Art. 82 – A los efectos de fijar los derechos y deberes de los trabajadores de la rama, se establece la siguiente especificación de funciones inherentes a cada una de las categorías laborales enunciadas precedentemente:

– Cardador/a, lavador/a o preparador/a: es aquel/lla trabajador/a cuya tarea consiste en la preparación de los materiales a emplear como fase primera de la confección de la prótesis o peluca. Tratándose de cabello natural o pelo animal realizará su lavado y, cuando corresponda, su teñido, coloración o decoloración. También procederá al corte que es la operación de uniformar el largo y el peso del pelo o fibra a emplearse en la prótesis.

– Teñidor/a: es aquel/lla trabajador/a cuya tarea consiste en colorar el cabello para llevarlo al tono que se desea, labor que se realizará únicamente con el pelo natural o animal.

– Maquinista: es aquel trabajador cuya tarea consiste en proceder al cocido y doblado del material (artificial y/o natural) en sucesivas pasadas a máquina. Esta tarea se realiza y completa en tres etapas, a saber: 1. construcción/lla trabajador/a cuya tarea consiste en preparar la fibra asignando temperatura y tiempo acorde a las especificaciones técnicas de cada modelo establecidas por la empresa.

– Posteador/a o armador/a: es aquel/lla trabajador/a cuya tarea consiste en adherir a máquina la fibra artificial y/o cabello natural al casco o cofia, modelando la prótesis con todos sus elementos.

– Implantador/a manual: es aquel/lla trabajador/a cuya tarea consiste en adherir manualmente el pelo natural y/o fibra sintética al casco o cofia.

– Implantador/a a máquina: es aquel/lla trabajador/a cuya tarea consiste en adherir a máquina el pelo natural y/o la fibra artificial al casco o cofia.

– Cofiador/a: es aquel/lla trabajador/a cuya tarea consiste en la construcción de la cofia o casco que servirá de base a la adhesión del pelo natural y/o fibra artificial.

– Personal administrativo y de servicios: son aquellos trabajadores dedicados a las tareas propias de la administración y servicios en colaboración con el personal técnico, entre los que se enuncian ejemplificativamente los siguientes: a) jefes generales; b) jefes de Sección; c) encargados; d) empleados; e) auxiliares de expedición o depósito; f) mantenimiento, ayudantes de mecánicos y serenos; g) oficial mecánico; h) maestranza; i) recepcionista y j) cajera.

CAPITULO III - De las remuneraciones

Composición

Art. 83 – Se establece para el personal de esta rama en todas sus especialidades o categorías que percibirán una remuneración normal, habitual y permanente integrada por un salario mínimo garantizado con más un diez por ciento (10%) del mismo, en concepto de “premio por producción”, con independencia de todo otro rubro adicional remuneratorio que se acuerde.

Remuneraciones - premio por producción

Art. 84 – Se fijan para esta rama los siguientes porcentajes de premio por producción que integran la remuneración permanente, normal y habitual de los trabajadores en sus distintas especialidades:

1. Personal de fábrica:

Clasificación	Porcentaje de comisión
Cardador/a, lavador/a o preparador/a	10%
Teñidor/a	10%
Maquinista	10%
Horneador/a	10%
Posteador/a o armador/a	10%
Implantador/a manual	10%
Implantador/a a máquina	10%
Cofiador/a	10%
Personal administrativo y de servicios	10%

Los porcentajes de comisión están referidos al monto de la producción bruta mensual del trabajador sobre el que deberá extraerse. La producción bruta mensual del trabajador se obtendrá por la simple sumatoria de los precios cobrados a los clientes por cada servicio, sin ningún tipo de deducción. La comisión resultante deberá abonarse en forma íntegra. Los conceptos o rubros “salario básico” y “comisión” son normales, habituales y permanentes componentes de la remuneración mensual del trabajador y, por lo tanto, de pago obligatorio e insustituible, y son además independientes de todo otro plus o adicional establecido en este convenio.

CAPITULO IV - Aplicabilidad de las disposiciones generales de los Tít. I y II

Art. 85 – Las disposiciones generales de la presente convención colectiva de trabajo son de total y absoluta aplicación a la presente rama de la actividad en cuanto no hubiesen sido anuladas expresamente o modificadas por las disposiciones específicas de la rama.

TITULO V - De las condiciones de seguridad e higiene

CAPITULO I - De las condiciones generales

Condiciones generales

Art. 86 – Los empleadores deberán mantener sus establecimientos en perfectas condiciones para garantizar la seguridad e higiene, a cuyo efecto deberán respetar estrictamente las leyes vigentes en la materia y las condiciones particulares que se fijan en este convenio.

CAPITULO II - De las condiciones particulares

Condiciones particulares

Art. 87 – Atendiendo las particulares características de cada actividad los empleadores deberán:

- a) Instalar en los establecimientos interruptores generales de electricidad para prevenir accidentes motivados por cortocircuitos, humedad, etcétera.
- b) Proveer de barbijos adecuados a los trabajadores que realicen tareas aplicando productos que tengan emanaciones que resulten o puedan resultar nocivas para la salud, como por ejemplo, aguas oxigenadas, decolorantes, tinturas, spray, etcétera.
- c) Proveer de butacas rodantes a los trabajadores, que deberán ubicarse en cada puesto de trabajo, a fin de que aquéllos puedan efectuar sus tareas sobre la cabeza de los clientes, sentados.
- d) Proveer, a su costa, a los trabajadores de todos los elementos y herramientas de trabajo necesarios para poder llevar adelante sus tareas.
- e) Instalar en los establecimientos extractores o equipos de ventilación que mantengan niveles de respirabilidad adecuados.

- f) Proveer a los trabajadores que manipulen productos químicos de guantes adecuados para proteger su epidermis.
- g) Mantener los niveles de sonido del establecimiento en los mínimos adecuados para preservar la salud auditiva de los trabajadores.
- h) Proveer a los establecimientos de iluminación suficiente.
- i) Cuando en el establecimiento laboren más de diez trabajadores deberán existir más de una salida al exterior para facilitar el desalojo en caso necesario.
- j) En general adoptar todas las medidas y precauciones necesarias al efecto de preservar la salud física y mental de los trabajadores.
- k) Proveer al personal esterilizadores de instrumental, cuando se dedica a pedicuría, manicuría y/o manipule con herramientas que puedan producir lastimaduras.
- l) Utilizar solamente aquellos productos debidamente autorizados por la ANMAT (Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica) para realizar cualquier trabajo y/o tarea de las descriptas en este convenio colectivo, así como también de todas aquéllas que se presten en el seno de dichos establecimientos. Asimismo, y en caso de que los productos utilizados sean fraccionados para su utilización, el trabajador deberá identificar el nombre completo del producto, sus componentes y la debida autorización emitida por la ANMAT, en cada uno de los envases provistos por el empleador, pudiendo rehusarse a la utilización de los mismos si carecieran de dichos requisitos sin que esto implique un perjuicio en su contra.
- m) En los lugares donde se trabaje con agua y artefactos eléctricos deberá instalar piso de material aislante o no conductor autorizados por la normativa específica.
- n) Instalar en cada establecimiento un botiquín de primeros auxilios, dotado con los elementos necesarios para efectuar la atención asistencial más inmediata y efectiva.

En los establecimientos donde laboren más de veinte trabajadores, además de la previsión anterior, deberá contratarse un servicio de urgencia permanente.

- o) Promover la capacitación e instrucción de los trabajadores sobre el conocimiento de los primeros auxilios.

p) Disponer de instalaciones sanitarias dignas que reúnan las condiciones normales en toda localización de personas, acordes con las exigencias de número y sexo de los trabajadores.

Condiciones de medio ambiente de trabajo en sectores específicos

Art. 88 – Las empresas y demás empleadores acuerdan analizar, tomar medidas y realizar acciones preventivas y correctivas en el seno del Comité de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la CoPARSCo, y representación empresaria respecto de aquellas empresas que introduzcan la implantación, utilización de nuevas tecnologías y equipos de computación o similares, como su modernización o transformación. En este sentido se atenderán los siguientes aspectos:

- Problemas que plantea la introducción, renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.
- Problemas que plantea su utilización en particular.
- Problemas de exposición, ritmo de trabajo, rotación, carga mental, fatiga y monotonía.
- Consecuencias psicosociales.
- Ergonomía y diseño del puesto de trabajo y medio ambiente del trabajo.
- Elementos de protección.
- Remuneraciones especiales por utilización, dedicación y/o rendimiento.
- Categorías en función del grado de especialización y función.
- Formación técnico-preventiva.
- Exámenes de salud anteriores y durante el tiempo de afectación del empleado a la computadora.

CAPITULO III - De la seguridad en las tareas

Abstención del trabajador

Art. 89 – Cuando el trabajador con intervención del sindicato considere que el lugar o las condiciones en las que debe desempeñar sus tareas implican un riesgo para su salud o integridad física, y haya diferencia con la empresa, no estará obligado a realizarlas hasta que la inspección de la autoridad de aplicación, junto con el sindicato, verifique la situación y autorice a efectuar dichas tareas por desaparición

o inexistencia del riesgo, dejándose aclarado que será a cargo del empleador la eliminación de la situación o elementos riesgosos.

CAPITULO IV - Comisión Paritaria

Conformación, procedimientos y funciones

Art. 90 – Las partes convienen en conformar una Comisión Paritaria con integración bipartita de los signatarios del presente convenio con igualdad de representación en número de tres representantes de los empleadores, debiendo las entidades signatarias del presente unificar representación al efecto de la elección de tres integrantes para representar al sector empresario, de tres de los trabajadores, y, en caso necesario, de un representante de la autoridad administrativa de Trabajo. Dicha Comisión se denominará Comisión Paritaria de Interpretación y Solución de Conflictos (CoPARSCo) y tendrá la siguiente función:

– Procurar resolver los conflictos de interpretación que, eventualmente, puedan suscitarse durante el tiempo de aplicación del presente convenio y las tareas a que se refiere el art. 20 del presente.

TITULO VI - De la representación y actividad sindical en la empresa

CAPITULO I - De la representación

De los delegados

Art. 91 – Se confiere el derecho a la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines, y a sus sindicatos adheridos, a nombrar delegados gremiales en todos los establecimientos y empresas de la actividad en razón de las siguientes proporciones: donde laboren de diez a cincuenta trabajadores, un delegado; de cincuenta y uno a cien trabajadores, tres delegados; de ciento un trabajadores en adelante a razón de un delegado adicional por cada otros noventa trabajadores. Los delegados gozarán de todas las garantías y protección de la actividad sindical que establece la Ley 23.551 y su Dto. reglamentario 467/88.

CAPITULO II - De la protección de la actividad sindical

Garantías

Art. 92 – El personal encuadrado en este convenio que integre los Comités y/o Comisiones y/o grupos de trabajo previstos en este convenio colectivo, cuando no ocupare cargos gremiales se beneficiará con idénticos derechos y, por ende, con la

misma protección y estabilidad que la legislación y el convenio proveen para aquéllos.

Cartelera sindical

Art. 93 – Los empleadores habilitarán dentro de cada establecimiento una pizarra o cartelera en lugar visible para todos los trabajadores a fin de que en la misma se puedan adherir y exhibir todas las notas, circulares y comunicados que emita la entidad sindical para conocimiento de los trabajadores, los que periódicamente podrán ser puestos en tal lugar por los integrantes de las Comisiones Internas o delegados o persona autorizada por el sindicato.

TITULO VII - Del “Día del trabajador del gremio”

Día del trabajador del gremio

Art. 94 – Se establece como feriado de descanso obligatorio y remunerado el día 25 de agosto de cada año por ser el “Día del trabajador del gremio”, el que será abonado como día feriado adicional e independiente a los que estipula el calendario. Se liquidará en base a la remuneración bruta total por todo concepto percibida por el trabajador por el mes anterior y su pago se hará en forma adicional e independiente de los rubros habituales y normales que integren la remuneración del trabajador.

TITULO VIII - Disposiciones comunes

CAPITULO I - De las retenciones, aportes y contribuciones

Retención y depósito del primer incremento salarial

Art. 95 – Los empleadores procederán a retener a los trabajadores beneficiarios del convenio, sean afiliados o no, el pago del primer aumento de salarios emergente como resultado del presente convenio por todo concepto y lo depositará con destino a la cuenta sindical de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines en concepto de aportes para la actividad relacionada con la elaboración, negociación y celebración del convenio colectivo de trabajo y demás actividades sindicales en beneficio de los trabajadores. El depósito de la suma indicada deberá efectuarse en el mes juntamente con los depósitos correspondientes de pago del primer incremento por cuota sindical y rubro independiente.

Contribución patronal permanente

Art. 96 – A los fines de promover la actividad sindical y social de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines que permita el cumplimiento de su objeto para mejorar las condiciones de trabajo de sus representados, promover actividades sociales, culturales, y asistenciales, adquisición de inmuebles con idéntico destino, para la asistencia y/o desarrollo de representaciones sindicales de primer grado adheridas, para la capacitación de los trabajadores, promover viajes y participación en concursos y eventos nacionales e internacionales que faciliten la actualización de los trabajadores, demás actividades que hacen a su existencia, se establece una contribución especial permanente de los empleadores consistente en el dos por ciento (2%) de la producción bruta total mensual realizada por cada trabajador, afiliado o no, monto de contribución que no podrá ser inferior al cinco por ciento (5%) del salario mínimo garantizado para la categoría del trabajador vigente al mes al cual corresponda el pago de la contribución.

Los montos de la presente contribución deberán ser depositados en forma mensual a favor de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines en la cuenta sindical de la misma y del 1 al 15 de cada mes, al igual que los depósitos correspondientes a pago de cuotas sindicales.

CAPITULO II - Del acuerdo para compartir información sobre las condiciones de las empresas

Información

Art. 97 – Las empresas deberán informar a los representantes de la entidad sindical signataria acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia, puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores. A dicho fin se mantendrán reuniones periódicas con los representantes sindicales en las que se realizará un informe general del conjunto de las actividades de la empresa especialmente en relación con los temas indicados en el articulado de “balance social” del presente convenio y las perspectivas económicas para los siguientes períodos.

Balance social

Art. 98 – Los establecimientos que superen una planta de cuarenta trabajadores deberán preparar un balance social que reflejará los siguientes temas:

a) Remuneraciones:

– Evolución del salario promedio.

- Personal distribuido por remuneraciones.
- Ingreso bruto fijo por nivel.
- Evolución horas extra vs. evolución salarios totales.

b) Empleo:

- Evolución dotación personal dentro convenio.
- Evolución composición dotación promedio.
- Rotación del personal.
- Dotación del personal por edad, sexo y especialidad.
- Antigüedad del personal.
- Reclamos judiciales identificados por motivos.

c) Seguridad e higiene:

- Evolución cantidad de accidentes.
- Días perdidos por accidentes de trabajo .
- Porcentajes de incapacidades médicas.
- Elementos de seguridad entregados.

d) Relaciones entre asociaciones:

- Detalles acuerdos en CoPARSCo.

Previo a la redacción definitiva del balance social, el texto será puesto en conocimiento de la Comisión Directiva de la asociación sindical para que formule las sugerencias que estime para facilitar la comprensión de los trabajadores.

CAPITULO III - Vigencia de la Ley 23.947

Ratificación de la Ley 23.947

Art. 99 – Las partes firmantes del presente convenio ratifican en todas sus partes la vigencia de la Ley 23.947 y acuerdan que sus normas integran el presente convenio colectivo con plena vigencia y operatividad.

TITULO IX - Disposiciones especiales para la pequeña empresa

CAPITULO UNICO

Definición

Art. 100 – Se entiende por pequeña empresa aquella cuyo plantel no supere el número de cuarenta trabajadores y que su facturación anual sea inferior a pesos un millón (\$ 1.000.000).

Disponibilidad colectiva

Art. 101 – En el marco de la disponibilidad colectiva establecida en la Ley 24.467 para las pequeñas empresas, las partes acuerdan un sueldo anual complementario: el sueldo anual complementario podrá ser abonado hasta un máximo de tres veces sólo en los supuestos en que las empresas inicien un procedimiento preventivo de crisis o se encuentren en una grave situación financiera que les impida cumplimentar el pago en dos veces. En los supuestos de pretender optar por el pago en tres veces, deberán previamente otorgar a la Federación signataria del convenio la información prevista en el art. 97, segundo párrafo, de la Ley 24.467. En caso de acuerdo entre las partes se labrará el acta respectiva.

Para los supuestos de extinción del contrato de trabajo la indemnización por antigüedad será la acordada en los arts. 70 a 73 del presente convenio colectivo de trabajo.

Movilidad interna

Art. 102 – Los empleadores podrán acordar con la Federación la redefinición de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías determinadas en el presente convenio. En este supuesto se labrará el acta respectiva entre el representante de la empresa y la Federación.

Preaviso

Art. 103 – Para las empresas definidas en el art. 100 del presente convenio colectivo de trabajo el preaviso comenzará a computarse a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá la duración de un mes cualquiera sea la antigüedad del trabajador.

Vigencia del convenio

Art. 104 – Se deja expresa constancia que las partes acuerdan que este capítulo del convenio colectivo de trabajo, así como el propio convenio y la totalidad de sus cláusulas, tendrá la vigencia establecida para el mismo en el art. 5. Asimismo, se ratifica, en forma expresa, la ultraactividad del presente capítulo, del convenio y de

la totalidad de las cláusulas, tanto las obligacionales como las normativas, las que quedarán automáticamente prorrogadas, para el supuesto de que no se renovara el convenio en su totalidad al momento de su vencimiento hasta que un nuevo convenio colectivo reemplace al presente.

Aplicación de las demás cláusulas convencionales

Art. 105 – Las partes acuerdan que, con excepción de los institutos que han tenido tratamiento diferenciado en el presente capítulo, tienen plena aplicación para las pequeñas empresas de la actividad las demás cláusulas del presente convenio colectivo de trabajo.

TITULO X - Disposiciones finales

CAPITULO UNICO

Homologación

Art. 106 – Las partes acuerdan que presentarán al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el presente convenio colectivo para su homologación, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Ejemplares

Art. 107 – El sector empleador asume el compromiso de imprimir los ejemplares del texto ordenado del presente convenio colectivo de trabajo, una vez que se encuentre registrado, y entregar un ejemplar a cada trabajador.

En prueba de conformidad se firman tres ejemplares, del mismo tenor y a un solo efecto, a los 9 días del mes de noviembre del año 2015.

[ACUERDO 1.797/15 - Adicional no remunerativo a partir de enero de 2016. Aporte solidario](#)

[RESOLUCION S.T. 2.081/15 - Homologa el convenio y Acuerdo 1.797/15 del 10/11/15](#)

[ACUERDO 750/16 - Escala salarial a partir del 1/5/16 y 1/7/16](#)

[RESOLUCION Ss.R.L. 484/16 - Homologa el Acuerdo 750/16 del 18/5/16](#)