



Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Dolores.

Belgrano N° 160 - 7100 Dolores (Bs. As)- Tel-Fax: (02245) 441592 / 441990 / 446343

Pagina web: www.colabdol.com.ar E mail: colabdol@speedy.com.ar

CIRCULAR N° 1414/08

UNREGISTERED

Dolores, 07 de febrero de 2008.-

Created by Unregistered Version

REF: “ Resolución N° 1315/2007 – Convenio Colectivo de Trabajo, Peluqueros y peinadores. Institutos de belleza y estética corporal. Todo el país excepto Buenos Aires ”.-

Resolución N° 1315/2007

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 520/07

Buenos Aires, 1 de noviembre de 2007

B.O.: 10/12/07

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

UNREGISTERED

Created by Unregistered Version

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 10 de octubre de 2007.

Partes intervinientes: por el sector laboral: Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines (FeNTPEA, por el sector empresario: Federación Argentina de Peinadores y Afines (FAPyA).

Actividad regulada: todo establecimiento y peluquerías para damas donde se presten, independiente o conjuntamente servicios de: peluquería, recuperación capilar, fabricación y/o implantación de prótesis capilares, cosmetología, belleza, podología, depilación, masajes capilares, masajes corporales, manicuría, gimnasia estética, tratamientos adelgazantes con fines estéticos, baños en cualquiera de sus tipos, tratamiento de belleza, y todo establecimiento donde se presten servicios relacionados con la estética corporal y la peluquería para damas.

Personal comprendido: es de aplicación a todo personal sin exclusión que se desempeñe en la prestación y/o ventas de servicios indicados en el apartado anterior, para empresas del sector en sus distintas especialidades y cualquiera fuere la denominación del establecimiento, a título ejemplificativo se mencionan: salón o instituto de belleza, peluquería coiffure, instituto de tratamientos reductores, centro de estética corporal, Instituto de gimnasia reductora, centro de recuperación capilar, centro de entretreído, centro de implantación, centro de asesoramiento estético, fábricas de pelucas y/o postizos, baños, saunas, etc., para damas.- 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.

Ambito de aplicación: todo el territorio de la República Argentina exceptuando la provincia de Buenos Aires.

Vigencia: el presente convenio tendrá una vigencia en todas sus partes de cuatro años a partir de su homologación por la autoridad de aplicación.

Asimismo, en forma expresa, las partes acuerdan la ultraactividad convencional del presente C.C.T. de manera que la totalidad de sus cláusulas quedarán automáticamente prorrogadas hasta el momento en que una nueva convención colectiva las reemplace, para el supuesto de que no se renovara el convenio en su totalidad, al momento de su vencimiento. 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.

TITULO I - Del encuadre y la vigencia

Partes intervinientes

Art. 1 – Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y Federación Argentina de Peinadores y Afines.

Actividad a la que se refiere

Art. 2 – Todo establecimiento y peluquerías para damas donde se presten, independientemente o conjuntamente, servicios de peluquería, recuperación capilar, fabricación y/o implantación de prótesis capilares, cosmetología, belleza, podología, depilación, masajes capilares, masajes corporales, manicuría, gimnasia estética, tratamientos adelgazantes con fines estéticos, baños en cualquiera de sus tipos, tratamiento de belleza y todo establecimiento donde se presten servicios relacionados con la estética corporal y la peluquería, para damas.

Trabajadores a los que se refiere

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 apartado anterior para empresas del sector en sus distintas especialidades y cualquiera fuere la denominación del establecimiento, a título ejemplificativo se mencionan: salón o instituto de belleza; peluquería; coiffeur; instituto de tratamientos reductores; centro de estética corporal; instituto de gimnasia reductora; centro de recuperación capilar; centro de entretreído; centro de implantación; centro de asesoramiento estético; fábricas de pelucas y/o postizos; baños; saunas; etc. 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.

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.

Vigencia

Art. 5 – El presente convenio tendrá una vigencia, en todas sus partes, de cuatro años a partir de su homologación por la autoridad de aplicación. Las remuneraciones y las escalas salariales se actualizarán cada dos meses a cuyo efecto se reunirá oportunamente la Comisión Negociadora a solicitud de cualquiera de las partes. Asimismo, en forma expresa, las partes acuerdan la ultraactividad convencional del presente convenio colectivo de trabajo, de manera que la totalidad de sus cláusulas quedarán automáticamente prorrogadas hasta que una nueva convención colectiva las reemplace, para el supuesto de que no se renovara el convenio en su totalidad, al momento de su vencimiento.

TITULO II - De las condiciones generales del trabajo

CAPITULO I - Cláusulas generales. Obligatoriedad de su aplicación. Alcance

Art. 6 – Las disposiciones de este título resultan de aplicación obligatoria a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el presente convenio, cualquiera fuere su clasificación profesional o rama de la actividad en la que presten servicios, salvedad hecha de las cláusulas especiales que se dispongan para la rama respectiva en cuanto las mejore, modifique o suprima expresamente.

CAPITULO II - De la jornada de trabajo. Indivisibilidad de aportes

Art. 7 – En cuanto al régimen de jornada máxima y a las obligaciones de aportes de obra social y cuota sindical se establece:

1. Jornada máxima legal: los trabajadores de la actividad estarán sujetos a las siguientes jornadas máximas legales de labor semanal según su clasificación profesional:

a) Trabajadores que además de su salario básico mensual perciban comisión por producción, cuarenta y ocho horas semanales.

b) Trabajadores con retribución fija, sin comisión por producción, cuarenta y cuatro horas semanales.

2. Integridad de los aportes: en todos los casos en que los trabajadores cumplan jornadas inferiores a las precedentemente establecidas, y, consecuentemente, se le abonen remuneraciones proporcionales a las horas trabajadas, los aportes y contribuciones por obra social, las cuotas sindicales y las contribuciones de convenio colectivo, no podrán ser inferiores a las que corresponden realizar por los trabajadores que cumplen la máxima legal y en base al salario mínimo garantizado vigente íntegro, 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.

Descanso semanal

Art. 8 – Las casas que los días sábados permanezcan abiertas después de las trece horas, otorgarán a los trabajadores que cumplimentan dicho horario un descanso, compensatorio durante toda la jornada en el día lunes subsiguiente, 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 (como por ejemplo la Ley 23.555) se decretara o trasladara feriados a los días lunes, el descanso compensatorio de la actividad será gozado por los trabajadores en la misma semana en un día sábado o lunes a jueves, siendo facultativo del empleador la designación del día.

Determinación de los turnos y horarios

Art. 9 – La determinación de los horarios y el funcionamiento de los turnos será pactado de común acuerdo entre las partes.

Notificación del horario

Art. 10 – Al incorporarse el trabajador como dependiente de la empresa y a los que estuviesen 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 autorizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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.

Descanso para refrigerio

Art. 11 – Se establece como descanso Intermedio diario de jornada para refrigerio una mínima de media hora. Se entiende que el lapso del descanso diario se encuentra comprendido dentro de la jornada de trabajo. Los mayores beneficios que vinieran otorgando las empresas se mantendrán en un todo.

Horario de cierre de los establecimientos

Art. 12 – Se establece que las casas comprendidas en este convenio cerrarán sus puertas para los clientes 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 provisiones necesarias para no prolongar el horario de trabajo de los empleados. El horario de cierre está sujeto a las modificaciones que se adopten expresamente por las entidades representativas para contemplar modalidades zonales.

– Derecho al reposo: los empleadores deberán permitir a los trabajadores reposar en un silla en los momentos que éstos no tuviesen 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.

Pausa intermedia

Art. 13 – Los trabajadores gozarán de una pausa intermedia diaria para su almuerzo de media hora en caso de horario corrido y de una hora como mínimo en caso de horario discontinuo. El descanso se establece para su absoluto e insustituible goce.

CAPITULO III - De los grupos y categorías de trabajadores

Principios generales

Art. 14 – Se establece como principio general que la tarea que desempeña el trabajador determina su clasificación profesional.

Agrupamientos

Art. 15 – Se establece que el personal incluido en el presente convenio deberá estar encuadrado dentro de uno de los agrupamientos profesionales que a continuación se detallan:

- a) Personal técnico especializado.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal de fábrica.

Clasificación de tareas no contempladas

Art. 16 – Queda convenido entre las partes que, con objeto de evitar interpretaciones erróneas y a los efectos de encontrar soluciones en los casos que puedan plantearse, la Comisión Paritaria con la información de las partes podrá crear nuevas categorías de trabajadores y fijar sus correspondientes retribuciones cuando no estén establecidas en este convenio debiendo las mismas guardar relación con las categorías y retribuciones determinadas para otras del convenio.

Prevalencia de la categoría superior

Art. 17 – Se establece que en el caso en que el trabajador desempeñe tareas inherentes a más de una categoría laboral se entenderá que revista en la categoría que mayor remuneración tenga conforme el trabajo realizado. Este principio solo admite la excepción del caso de “suplencias transitorias”, las que no podrán durar por un plazo mayor de noventa días en el año calendario, continuos o discontinuos, computables desde el primer día que ejerza la función, y deberán ser remuneradas con el salario fijado para la categoría de cuya suplencia se trate con un plus “por mayor función”. Transcurridos los noventa días de suplencias y continuando el trabajador desempeñando tales funciones adquirirá estabilidad de pleno derecho en la categoría superior.

CAPITULO IV - De las remuneraciones

Principio general

Art. 18 – Se establece que todo trabajador sin distinción de sexo o edad a igual trabajo e igual horario percibirá igual remuneración.

De la forma de remuneración

Art. 19 – Se establece para los distintos agrupamientos de trabajadores especificados en el presente convenio las siguientes formas de remuneración normal, habitual, y permanente:

- a) Personal técnico especializado, percibirá una remuneración compuesta de “salario básico” con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de “comisión”, o bien en sustitución de este último rubro en caso de corresponder por la rama de la actividad, una asignación en concepto de “premio por producción” que se adicionará al básico de la categoría.
- b) Personal administrativo, percibirá una remuneración o sueldo fijo mensual.
- c) Personal de fábrica, percibirá una remuneración mensual compuesta de salario básico con más una suma adicional 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 del mes al que corresponda el cambio.

Obligatoriedad

Art. 20 – Las formas remuneratorias fijadas en el artículo precedente serán obligatorias y los rubros consignados para cada agrupamiento deberán abonarse en forma insustituible y con independencia de los “plus” o adicionales que se fijen en el presente convenio por otros conceptos.

Salario mínimo garantizado

Art. 21 – Se establece como garantía remuneratoria para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, sin excepción, un denominado salario mínimo garantizado como remuneración mínima, inviolable mensual e independiente de los adicionales o plus que se fijen en este convenio por otros conceptos. Se entiende como rubros únicos y excluyentes conformantes del salario mínimo garantizado, los siguientes: “salario básico”, “comisiones”, “premio por producción”, “sueldo fijo mensual” y “los feriados nacionales”, en tanto se encuentren especificados en el pago. Todo otro adicional o concepto deberá abonarse en forma accesorio e independiente.

Fijación de montos y porcentajes

Art. 22 – Los montos y porcentajes de los rubros indicados en los artículos precedentes serán los fijados de manera especial en el ordenamiento de este convenio correspondiente a la rama respectiva de cada actividad.

Salario básico

Art. 23 – En los casos en que el salario básico esté indicado como rubro integrante de la remuneración, conforme a la categoría del trabajador, su pago será obligatorio e insustituible cualquiera fuera el porcentaje de comisión que se le abone al trabajador.

Comisiones

Art. 24 – En los casos en que el trabajador deba percibir “comisión”, conforme su categoría laboral y la rama en que reviste, 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 pudiera percibir y/o pactar con su empleador no restringen ni inhiben ninguno de los derechos establecidos en este convenio y/o la ley de contrato de trabajo, subsistiendo de manera especial las formas y modos de conformación de las remuneraciones acorde cada categoría y el goce pleno de todos los demás derechos.

Monto bruto de producción

Art. 25 – El personal incluido en este convenio que perciba comisiones por sus trabajos las percibirá en forma íntegra por el total de su producción. El monto total se obtendrá por la cobranza de cada servicio. Cuando una o más personas actúen en la atención del mismo cliente se discriminará correctamente la labor realizada por cada uno a los efectos de la liquidación que corresponda.

Retribución mensual. Fecha de pago

Art. 26 – Todos los trabajadores de la actividad, en tanto no se disponga otra cosa en la rama respectiva, serán remunerados en forma mensual y acorde con su categoría laboral debiendo percibir sus haberes en dinero efectivo u otro medio que autorice la legislación vigente, en el plazo establecido en la ley de contrato de trabajo.

Recibos de haberes

Art. 27 – 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 y los montos respectivos comprendidos en el pago. La carencia de las formalidades previstas en la ley de contrato de trabajo y/o en este convenio tornará nulo al recibo como medio probatorio del pago.

Base y forma de liquidación de horas extraordinarias

Art. 28 – 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 extras. 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. Sobre ese valor se aplicará el porcentaje de recargo que corresponda y se multiplicará por la cantidad de horas extraordinarias trabajadas.

Anticipo de salarios

Art. 29 – Luego del día quince 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.

Salarios por enfermedad

Art. 30 – 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.

Falta de discriminación de rubros

Art. 31 – A fin de esclarecer eventuales situaciones conflictivas entre las partes del contrato de trabajo, y sin obstar a lo dispuesto en el art. 27 del presente convenio se establece que en los supuestos en que el trabajador reconozca la percepción como retribución total del mes el “salario mínimo garantizado”, y en el recibo de haberes no se encuentren detallados debidamente los conceptos que lo integran en ese período, se entenderá que el pago está compuesto de “salario básico” y más la “integración hasta el mínimo”, como conceptos únicos, exclusivos, y excluyentemente abonados.

CAPITULO V - De los adicionales remuneratorios

Conceptos y porcentajes

Art. 32 – Se establece con carácter remuneratorio normal, habitual y permanente para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio que cumplan los requisitos para su goce, los siguientes adicionales que se abonarán como conceptos separados e independientes, a saber:

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

Liquidación y condición para el goce

Art. 33 – Los conceptos de los incs. b) y c) del artículo anterior se abonarán en el caso de puntualidad y asistencia perfecta respectivamente.

Para el inc. a) del citado artículo se establece que la antigüedad del trabajador acrecerá en su pago al cumplimiento del año aniversario. Se establece que el trabajador que llegue al año de antigüedad entre los días 1º y 15 del mes, comenzará a cobrar el incremento de la bonificación de la antigüedad a partir del día 1º de ese mes. El que complete años de antigüedad entre los días 16 y 31 en su caso lo cobrará a partir del mes siguiente.

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

CAPITULO VI - De las licencias ordinarias

Vacaciones anuales

Art. 34 – Los trabajadores gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- 1. De catorce días cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años.
- 2. De veintidós días cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez años.
- 3. De treinta días cuando siendo la antigüedad mayor de diez años no exceda de veinte años.
- 4. De cuarenta días cuando la antigüedad exceda de veinte años.

El goce del período vacacional para los supuestos en los cuales el establecimiento no labore los días lunes deberá iniciarse obligatoriamente en día martes o en el día hábil inmediato posterior si este 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.

Liquidación y pago de las vacaciones

Art. 35 – 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.

Cierre del establecimiento por mayor período. Garantía remuneratoria

Art. 36 – En caso en que la empresa permanezca cerrada o cese en sus actividades normales por un período mayor al de la licencia anual ordinaria que le corresponda 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 pago el mismo procedimiento establecido en el artículo anterior. El pago de los días excedentes se efectivizará el mismo día en que deban abonarse los haberes correspondientes al mes de que se trate.

CAPITULO VII - De las licencias especiales o extraordinarias

Licencias

Art. 37 – Independientemente de las licencias ordinarias establecidas en el capítulo anterior, los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales extraordinarias remuneradas:

- a) Por nacimiento o adopción de hijo, tres días hábiles.
- b) Por matrimonio, doce días corridos.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o la persona con la cual estuviese conviviendo en aparente matrimonio (conforme lo dispuesto en el art. 158 L.C.T.), cinco días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, dos días corridos de los cuales uno por lo menos deberá ser hábil.
- e) Por fallecimiento de padre o hijos, cinco días corridos.

- f) Por fallecimiento de padres o hijos políticos dos días corridos de los cuales uno por lo menos deberá ser hábil.
- g) Por casamiento de hijos o hermanos un día hábil.
- h) Para donar sangre un día hábil cada seis meses.
- i) Por enfermedad de hijo, cónyuges, o padres a cargo, hasta cinco días hábiles al año.
- j) Por estudio, doce días hábiles al año como máximo y a razón de tres días corridos por examen como máximo.

De manera especial se establece para la acreditación de las circunstancias: 1. licencia por estudios y/ o examen el correspondiente certificado de curso y/o el comprobante de examen firmado por autoridad del establecimiento; 2. licencia por enfermedad de familiar, con el certificado médico extendido por un profesional matriculado o establecimiento sanitario donde fuere atendido el enfermo; 3. casamiento personal o de familiar, con la correspondiente acta de Registro Civil; y 4. fallecimiento con el certificado de defunción.

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

Licencia extraordinaria sin goce de haberes

Art. 38 – Cuando en razón de enfermedad grave de hijos, cónyuges, o padres a cargo, el trabajador acredite fehacientemente la necesidad de gozar de un período mayor de licencia que el establecido para el caso de las licencias especiales pagas, los empleadores deberán otorgarle a su requerimiento una licencia especial sin goce de haberes con reserva del puesto de hasta quince días por año calendario.

De los feriados nacionales obligatorios

Art. 39 – Todos los días feriados nacionales serán de pago obligatorio y abonados a los trabajadores como concepto independiente de los otros rubros integrantes de la remuneración normal y habitual.

Liquidación y pago de días feriados y licencias especiales remuneradas

Art. 40 – La liquidación de los días feriados como así 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 que corresponda el feriado o la licencia, dividiéndose dicha base remunerativa por veinticinco para obtener el monto del pago correspondiente a cada día a abonar. El pago de los feriados y las licencias se efectuará junto con la liquidación del mes al cual corresponda el feriado o al inicio del goce de la licencia salvo disposición especial de mejor derecho.

CAPITULO VIII - De los subsidios especiales

Subsidios por fallecimiento o incapacidad del trabajador

Art. 41 – Se establece que todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio y/o sus derechohabientes gozarán, con independencia de lo dispuesto en otras leyes especiales, de los siguientes subsidios remuneratorios especiales y adicionales:

- a) Por fallecimiento del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuera, un salario mínimo garantizado.
- b) Por incapacidad total del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuera, 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 el art. 248 de la ley de contrato de trabajo.

CAPITULO IX - De otras obligaciones y derechos

Mejor derecho. Principio general

Art. 42 – Las disposiciones del presente convenio no modifican ni inhiben el derecho más favorable que acuerden a los trabajadores, en sus distintas ramas, otras disposiciones legales vigentes.

Fuerza mayor o falta de trabajo. Requisito previo para invocar la causal

Art. 43 – El empleador que disponga el despido de un trabajador en razón de falta de trabajo o fuerza mayor, no podrá invocar dichas causales ante demandas promovidas por el trabajador si no hubiera abonado las indemnizaciones previstas en la ley de contrato de trabajo para tales supuestos.

Invariabilidad del lugar de la prestación

Art. 44 – En los casos en que la empresa para la cual presta servicio el trabajador tenga más de un establecimiento, se considerará como lugar estable y habitual de trabajo aquél donde el trabajador inició la prestación de servicio a su ingreso en la empresa, no pudiendo el mismo ser variado salvo que medie notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador.

No cumplidos ambos requisitos precedentes el cambio no será exigible al trabajador. Se declaran nulos todos los convenios que contrariando lo aquí dispuesto se hagan firmar al trabajador como condición previa a su incorporación a la empresa.

Sólo se admitirán los cambios del lugar de prestación en caso de estricta necesidad y a razón de no más de una vez por año calendario. El empleador deberá garantizarle al trabajador que se desempeñará en igual categoría y con las mismas condiciones inmediatas anteriores de trabajo, no pudiendo percibir el trabajador remuneraciones inferiores a las que percibía en el establecimiento de origen.

Certificado de trabajo

Art. 45 – Los empleadores entregarán a los trabajadores, cuando éstos lo requieran para cualquier clase de trámite, un certificado de trabajo especificando la categoría, la antigüedad y la remuneración bruta del trabajador.

La ropa de trabajo

Art. 46 – Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de dos juegos de ropa de trabajo por año calendario, los que deberán ser adecuados para las temperaturas medias de la temporada en que deben usarse, debiendo el trabajador conservarlos en buen estado. La ropa de trabajo podrá consistir en delantales o uniformes a elección de la empresa.

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 produzca el distracto.

Entrega de libreta sanitaria. Constancia

Art. 47 – Cuando el trabajador hiciese entrega de la libreta sanitaria al empleador, éste deberá extenderle el pertinente recibo, el que será restituido por el trabajador únicamente en el caso en que se le hubiera entregado nuevamente el documento sanitario.

Servicios de bares o buffets

Art. 48 – Cuando en el establecimiento existiera servicio de buffet o bar en el cual los trabajadores pudieran proveerse o tomar sus refrigerios y/o almuerzos, éstos deberán ser otorgados a los trabajadores a costos inferiores a los medios de plaza.

Prestaciones fuera del establecimiento

Art. 49 – Ningún trabajador de los establecimientos regidos por este convenio colectivo de trabajo podrá ser obligado a realizar trabajos a domicilio, ni podrá hacerlo por cuenta propia.

Guardarropas

Art. 50 – Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de un lugar higiénico y seguro para preservar su ropa de calle y demás efectos personales, siendo lo mínimo un mueble guardarropa.

Los accidentes de trabajo

Art. 51 – El empleador deberá contratar una aseguradora de riesgos de trabajo y notificarla a sus trabajadores de manera fehaciente. En todo lo atinente a accidentes de trabajo enfermedades profesionales regirá la Ley 24.557 o la que en el futuro la modifique y/o sustituya. En los casos en que se deban abonar indemnizaciones por incapacidad total o parcial no se descontarán los salarios percibidos.

Prioridad de los afiliados

Art. 52 – Queda resuelto entre la representación empresaria y la sindical que la primera dará trabajo con carácter prioritario al personal afiliado a los sindicatos adheridos a la federación nacional de trabajadores de peluquería, estética y afines. Las organizaciones obreras enviarán personal a las casas afiliadas a la Federación Argentina de Peinadores y Afines.

CAPITULO X - Falta de inscripción y/o denuncia de los trabajadores

Existencia de un recibo. Efectos

Art. 53 – 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 con la firma del empleado, cualquiera fuera su forma, mediante el cual se instrumentara 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 o el periodo abonado.

CAPITULO XI - De la simulación y el fraude laboral

Nulidad

Art. 54 – Se declara nulo todo contrato de cualquier naturaleza que fuera que reduzca, modifique o elimine derechos establecidos por el presente convenio. 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, y en general todos aquellos contratos que tiendan a simular figuras contractuales no laborales. A los trabajadores que se encuentran en cualquiera de los supuestos precedentes se les aplicará sin excepción las disposiciones de este convenio colectivo de trabajo y de la ley de contrato de trabajo como a todos los empleados en relación de dependencia.

CAPITULO XII - De la seguridad e higiene en el trabajo

Condición general

Art. 55 – 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 especiales que se fijen en este convenio.

Condiciones especiales

Art. 56 – Atendiendo las particulares características de la actividad, los empleadores deberán:

1. Instalar en los establecimientos interruptores generales de electricidad para prevenir accidentes motivados por cortos circuitos, humedad, etcétera.
2. En los lugares donde se trabaje con agua y artefactos eléctricos, instalar piso de material aislante o no conductivo autorizados por la normativa específica.
3. Instalar en los establecimientos extractores o equipos de ventilación que mantengan niveles de respirabilidad adecuados.
4. Proveer a los trabajadores que manipulen productos químicos de guantes adecuados para proteger su epidermis.
5. Mantener los niveles de sonido del establecimiento en los mínimos adecuados para preservar la salud auditiva de los trabajadores.
6. Proveer a los establecimientos de iluminación suficiente.
7. En general adoptar todas las medidas y precauciones necesarias al efecto de preservar la salud física y mental de los trabajadores.

Comisión sindical de condiciones y medio ambiente de trabajo

Art. 57 – Este comité atiende el tratamiento y negociación de todos los problemas relacionados con: la salud, la seguridad, el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de los puestos de trabajo, y todo otro aspecto del ambiente laboral y organizacional que afecte la salud psicofísica de los empleados, acorde las propuestas de la OIT y su programa PIACT.

Obligación de los empleadores con la comisión

Art. 58 – La comisión del artículo anterior tendrá carácter permanente. Asimismo las empresas se obligan a:

1. Instalar en cada establecimiento un botiquín de primeros auxilios dotado con los elementos necesarios para efectuar la atención asistencial más inmediata y efectiva.
2. Promover la capacitación e instrucción de los trabajadores sobre el conocimiento de los primeros auxilios, la seguridad industrial y la higiene, obligándose los trabajadores a respetar y cumplir las normas y principios generales que sobre el particular existan. En los lugares donde existan ya las comisiones de seguridad e higiene continuarán en funcionamiento manteniendo las normas dispuestas en este capítulo.
3. Disponer de instalaciones sanitarias dignas y que reúnan las condiciones legales en toda localización de persona, acorde con las exigencias de número y sexo de los trabajadores.
4. Efectuar los chequeos anuales de medicina preventiva establecidos por las leyes especiales.

Condiciones de medio ambiente de trabajo en sectores específicos

Art. 59 – 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, y de los comités de empresa, respecto de 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:

1. Problemas que plantea la introducción, renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.
2. Problemas que plantea su utilización en particular.
3. Problemas de exposición, ritmo de trabajo, rotación, carga mental, fatiga, monotonía.
4. Consecuencias psicosociales.
5. Ergonomía y diseño del puesto de trabajo y medio ambiente de trabajo.
6. Elementos de protección.
7. Formación técnico preventiva.
8. Exámenes de salud anteriores y durante el tiempo de afectación del empleado a la computadora.

CAPITULO XIII - De la representación y actividad sindical en la empresa

De los delegados

Art. 60 – 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 uno a diez trabajadores, un delegado. De diez a cincuenta trabajadores, dos delegados. De más de cincuenta trabajadores a razón de un delegado adicional cada otros cincuenta trabajadores.

Cartelera sindical

Art. 61 – Los empleadores habilitarán dentro de cada establecimiento una cartelera, en lugar visible para todos los trabajadores, a fin 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.

CAPITULO XIV - Del día del trabajador del gremio

Art. 62 – 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 de los que estipula el calendario. Se liquidará y abonará conforme lo dispuesto en el art. 40 del presente convenio.

CAPITULO XV - De los aportes y retenciones ordinarias y extraordinarias

Retención y depósito del primer incremento salarial

Art. 63 – Los empleadores procederán a retener a los trabajadores beneficiarlos del convenio sean afiliados o no, el pago del primer aumento de salarios emergentes como resultado del presente convenio por todo concepto y lo depositarán 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 conjuntamente con los depósitos correspondientes a la contribución a que se refiere el artículo siguiente y por rubro independiente.

Aporte patronal permanente

Art. 64 – Se establece un aporte patronal mensual y permanente consistente en el dos por ciento (2%) de la producción mensual bruta realizada por cada trabajador, monto que en ningún caso podrá ser inferior al cinco por ciento (5%) del salario mínimo garantizado vigente en el mes al cual corresponda el aporte. Para las casas en las cuales laboran de uno hasta cinco trabajadores el aporte será del dos por ciento (2%) de la producción bruta mensual realizada por cada trabajador, monto que en ningún caso podrá ser inferior al tres por ciento (3%) del salario mínimo garantizado vigente en el mes al cual corresponda el aporte. Los montos precedentes serán depositados a favor de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines en la cuenta sindical de la misma y en igual fecha de vencimiento que los depósitos correspondientes a cuotas sindicales. El presente aporte regirá a partir de la homologación del presente convenio colectivo de trabajo y su primer depósito deberá efectuarse hasta el día quince del mes inmediatamente posterior al de la homologación y así sucesivamente.

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

CAPITULO I - De las actividades y trabajadores comprendidos

Art. 65 – Esta rama comprende a todo trabajador que se desempeñe prestando servicios para damas en establecimientos que dediquen su actividad a la peluquería para damas, salones o institutos de belleza, institutos de cosmetología, depilación, podología, masajes, gimnasia estética, tratamientos de silueta, tratamientos de belleza, baños en cualquiera de sus tipos, y en general servicios afines a la peluquería para damas y a la estética corporal. La enunciación precedente no es taxativa y comprende a todo establecimiento donde se presten servicios de la actividad, cualquiera fuere su denominación y aunque se encuentren instalados en clubes, hoteles, sindicatos, mutualidades, o cualquier

otro lugar donde se desarrollen actividades de las especialidades y profesiones aludidas precedentemente, para damas.

CAPITULO II - De los agrupamientos y categorías de trabajadores

Clasificación de las especialidades

Art. 66 – Sin que resulte taxativo se establece la siguiente clasificación profesional para los trabajadores de la rama:

- 1. Personal técnico especializado:
 - Peinador exclusivo.
 - Peinador todo servicio.
 - Peinador adaptador.
 - Colorista o tintorero.
 - Permanentista.
 - Entretejedor.
 - Manicura.
 - Pedicura.
 - Depiladora.
 - Maquillador o experto en belleza o cosmetóloga.
 - Masajista capilar.
 - Masajista corporal.
 - Ayudante de peinador.
 - Ayudante de depilación.
 - Instructor de gimnasia.
 - Auxiliar de instructor.
 - Promotora o consultora de tratamiento.
- 2. Personal administrativo:
 - Encargado administrativo de salón cajero.
 - Recepcionista.
 - Oficinista.
 - Maestranza.
 - Cadete.

Descripción de tareas

Art. 67 – 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:

- Peinador exclusivo: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusivamente de cortes, modelación, y peinados de cabello y su correspondiente lavado de cabeza.
 - Peinador todo servicio: comprende a todo trabajador 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 aquel que como mínimo efectúe, corte, peinado, coloración, permanente, brushing, y modelación de cabello, y su correspondiente lavado de cabeza.
 - Colorista o tintorero: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva, en forma íntegra valiéndose de sus propios conocimientos: coloración de cabellos, determinación de tonos, preparación de los productos aplicándolos sobre los cabellos y dándole terminación aunque fuere asistido por un ayudante.
 - Peinador adaptador: es aquel trabajador cuya tarea consiste en la adaptación de las prótesis o pelucas al modelo vivo, recortándolas y/o peinándolas y efectuando los correspondientes servicios de mantenimiento. Esta tarea está referida a las prótesis de aplicación íntegra y excluye a los sistemas de entretejidos o similares en cuanto a su aplicación, service y mantenimiento por corresponder a otra especialidad y ser realizadas por personal técnico específico denominados “entretejedores y/o estilistas”.
- Se deja constancia que la categoría pertenece a la rama.
- 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 sus correspondiente lavado de cabeza.
 - Entretejedor: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de entretejidos de cabellos naturales o artificiales, 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 solo la parte de estética sino también la corrección y/o eliminación de formaciones callosas, saneamientos funcionales, etc.
 - Depiladora: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización en forma exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de depilación corporal, cualquiera fuere la parte del cuerpo tratada, la técnica empleada, o los medios y materiales utilizados.
 - Maquillador o experto en belleza o cosmetólogo: comprende a todo trabajador 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, 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 otro 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, ya sea que se valga de sus propios conocimientos o bajo la supervisión de otro 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: comprende a todo trabajador 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 limpio y en orden el lugar del profesional al cual asisten como asimismo las herramientas que éste utilice no implicando tal obligación la realización de tareas de limpieza general del salón o instalaciones accesorias. Podrá hacer lavados 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 “depiladora” para la realización de sus trabajos y aplicando las directivas impartidas por estos en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Preparará los productos según indicación del profesional al cual asista y mantendrá en condiciones de orden y limpieza las herramientas y el camarín del profesional, no implicando tal obligación la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.
 - Instructor de gimnasia: comprende a todo trabajador 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: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en asistir de cualquier forma a los “instructores de gimnasia” aplicando las directivas que estos le impartan en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Las obligaciones de este trabajador no incluyen la realización de tareas generales de limpieza del establecimiento o instalaciones accesorias.
 - Consultora de tratamiento o promotora: comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de trabajos de: evacuar consultas, y/o promover y/o asesorar y/o interesar y contratar con el posible cliente un tratamiento, informando sobre sus condiciones generales, sin realizar otra tarea técnica en particular.
 - Encargado administrativo de salón: comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en tener a cargo un salón, teniendo facultades de supervisión del personal y de distribución de los trabajos y clientela, pero sin tener participación activa alguna en los trabajos

que se realicen a los clientes quedando exceptuados de las tareas técnicas por ser propias del encargado peinador.

– Cajera/o: comprende a todo trabajador cuya tarea consista en realizar dentro del salón o establecimiento tareas de: cobranza de servicios, control de facturas y tickets, 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, o la asignación o distribución de los clientes entre el personal siguiendo las directivas que se le impartan, o la atención de los teléfonos, o la distribución de los turnos de atención, o la atención del guardarropa.

– Oficinista: comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de trabajo administrativos y/o contables en las oficinas de la empresa.

– 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 otras obligaciones y derechos especiales

Control de producción

Art. 68 – Los trabajadores entregarán al término de sus tareas una boleta conteniendo el total del trabajo realizado durante el día, la que será devuelta al día siguiente sellada y firmada por el empleador o persona autorizada. Los empleadores proveerán de dicha boleta o los talonarios individuales, los que serán entregados en la caja del establecimiento cuando se abonen dichos servicios, talonarios que sellarán los empleadores con el nombre o número individual del empleado.

De las propinas

Art. 69 – En la actividad no se admite la percepción de propinas.

Derecho al uso del servicio

Art. 70 – Los empleadores facilitarán a su personal sin cargo alguno la utilización de los servicios que se presten en el establecimiento, sin incluir los productos a utilizar en dichos servicios. Tal beneficio deberá otorgarse por lo menos una vez por semana a los trabajadores, a cuyo efecto se les 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.

CAPITULO IV - De la composición de las remuneraciones

Art. 71 – Se fijan para la rama los siguientes porcentajes de Comisión por Producción que se adicionarán a los salarios básicos de los trabajadores como componentes de la remuneración normal, habitual y permanente, según se sigue:

Clasificación	Básico	*	Porcentaje
Peinador exclusivo	“	más	30%
Peinador a todo servicio	“	“	25%
Peinador adaptador	“	“	30%
Permanentista	“	“	25%
Colorista o tintorero	“	“	25%
Entretejedor	“	“	30%
Manicura	“	“	25%
Pedicura	“	“	25%
Depiladota	“	“	25%
Maquilladora o experta en belleza o cosmetólogo/a	“	“	25%
Masajista capilar	“	“	25%
Masajista corporal	“	“	25%
Ayudante de peinador	“	“	25%
Ayudante de depilación	“	“	20%
Instructor de gimnasia	“	“	25%
Auxiliar de instructor	“	“	20%
Consultora de tratamiento o promotora	“	“	25%

El personal administrativo será remunerado con el salario mínimo garantizado con más los otros adicionales que se fijan en este convenio, no percibiendo los mismos comisiones.

CAPITULO V - Aplicabilidad de las disposiciones generales de los Tí. y

Art. 72 – Las disposiciones generales del convenio colectivo 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

CAPITULO I - De las actividades y trabajadores comprendidos

Actividad

Art. 73 – La actividad a que se refiere la presente rama comprende a toda empresa que dedique su explotación total o parcialmente a la fabricación de pelucas y/o tejidos y/o cualquier tipo de prótesis capilares que simulen total o parcialmente la cabellera humana, cualquiera fuera la técnica o los materiales utilizados.

Trabajadores

Art. 74 – Es de aplicación a los trabajadores que se desempeñen prestando tareas para las empresas citadas en el artículo anterior, en sus distintas especialidades y categorías laborales y cualquiera fuera la denominación del establecimiento.

CAPITULO II - Clasificación de especialidades y descripción de tareas

Grupo único-personal de fábrica

Art. 75 – Las tareas que a continuación se mencionan forman parte del proceso de fabricación de pelucas y/o prótesis capilares, sin que la enunciación resulte taxativa:

- Cardador-lavador o preparador: es aquel trabajador 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 o 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: es aquel trabajador 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 de hiladas; 2. repaso; 3. prolijación.
- Horneador: es aquel trabajador cuya tarea consiste en preparar la fibra asignando temperatura y tiempo acorde a las especificaciones técnicas de cada modelo establecidas por la empresa.
- Posteador o armador: es aquel trabajador 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 manual: es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir manualmente el pelo natural y/o fibra sintética al casco o cofia.
- Implantador a máquina: es aquel trabajador cuya tarea consiste en adherir a máquina el pelo natural y/o la fibra artificial al casco o cofia.
- Cofiador: es aquel trabajador 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, serenos; g) Oficial mecánico; h) Maestranza; i) Recepcionista; j) Cajera.

CAPITULO III - De las remuneraciones

Composición

Art. 76 – Se establece para el personal de esta rama, en todas sus especialidades o categorías, que percibirán una remuneración normal, habitual y permanente integrada por salario básico con más un diez por ciento (10%) del salario mínimo garantizado en concepto de “premio por producción”, con independencia de todo otro rubro adicional remuneratorio que se acuerde.

Adicionales remuneratorios

Art. 77 – Los trabajadores de la rama gozarán de los adicionales por antigüedad, puntualidad y presentismo, en los mismos porcentajes establecidos en el art. 32 del presente convenio, con carácter remuneratorio normal, habitual y permanente.

Salario mínimo garantizado

Art. 78 – Se establece para la rama un salario mínimo garantizado como garantía remuneratoria para todos los trabajadores, cualquiera fuera su categoría o clasificación profesional, que tendrá el monto fijado específicamente para la rama.

Período de pago

Art. 79 – El pago de los haberes a los trabajadores podrá hacerse en forma quincenal o mensual, dentro de los plazos establecidos en la ley de contrato de trabajo para cada modalidad.

CAPITULO IV - De las jornadas de trabajo. Indivisibilidad de los aportes

Art. 80 – En cuanto al régimen de jornada máxima y a las obligaciones de aportes por obra social y cuota sindical se establece:

1. Jornada máxima legal: los trabajadores de la rama estarán sujetos a las siguientes jornadas máximas legales de labor según su clasificación profesional: a) Personal administrativo, cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a sábado inclusive; b) Personal de producción, cuarenta y ocho horas semanales distribuidas de lunes a sábados inclusive.

2. Integridad de los aportes: en todos los casos en que los trabajadores cumplan jornadas inferiores a las precedentemente establecidas, y consecuentemente se le abonen remuneraciones proporcionales a las horas trabajadas, los aportes y contribuciones por obra social y/o cuota sindical no podrán ser inferiores a los que realizan los trabajadores que cumplen la máxima legal y en base al salario mínimo garantizado vigente íntegro, 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 hubieran percibiendo.

CAPITULO V - De otras obligaciones y derechos

Materiales y herramientas

Art. 81 – El empleador dentro de la empresa deberá munir al trabajador de todos los elementos o implementos necesarios para el desenvolvimiento de sus tareas.

Compra de productos de la empresa

Art. 82 – 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 descontar de sus salarios.

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

Art. 83 – Las disposiciones generales del convenio colectivo de los Tít. I y II 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.

María Angelica Aranda, secretaria general FeNTPEA

Acta acuerdo

En la ciudad de Buenos Aires, a los 10 días del mes de octubre de 2007 entre la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines (FeNTPEA), por parte de los trabajadores, con domicilio legal en calle Ayacucho 960 de la ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por los Sres. María Angélica Aranda, en su carácter de secretaria general; Mariana Martha D'Amato y Francisco Suárez, en calidad de miembros paritarios titulares y la Federación Argentina de Peinadores y Afines (FAPYA) por el sector empresario, con domicilio legal en calle Riobamba 486 de la Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Gaudencio Schirripa, en calidad de miembro paritario titular, se acuerda suscribir el texto de la convención colectiva de trabajo que se agrega a la presente y que, en virtud del acuerdo al que han arribado las partes firmantes, se presentará ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a fin de obtener su homologación. Se hace constar que el presente convenio es renovación del anterior Conv. Colect. de Trab. 49/89 y que se aplicará a la actividad de peluquería, estética y actividades afines para damas exclusivamente, en el ámbito del territorio nacional, excepción hecha del territorio de la provincia de Buenos Aires.

En el marco del presente acta acuerdo, las partes dejan acordado que el salario básico, a los efectos previstos en los arts. 23, 71 y 76 de la convención colectiva suscripta, queda fijado en la suma de pesos doscientos ochenta (\$ 280) y el salario mínimo garantizado, a los efectos previstos en los arts. 21, 32, 64, 71, 76, 78 y 80 inc. 2 de la referida convención colectiva, queda fijado en la suma de pesos mil dieciséis (\$ 1.016), ratificando lo expresamente acordado por las partes firmantes en el art. 5 del mencionado texto.

Las partes firmantes se comprometen a presentar el texto acordado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a fin de solicitar su homologación, adjuntando a tal efecto, los ejemplares de ley debidamente suscripto por las partes.

María Angélica Aranda, secretaria general.

Mariana M. D'Amato, miembro paritario.

Gaudencio Schirripa, presidente de FAPyA

RESOLUCION S.T. 1.315/07 - Homologación del convenio Escala salarial a partir del 1/10/07

Dr. Alberto O. Belén.-
Secretario General.-

Dr. Adrián Rubén Lamacchia.-
Presidente.-