

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 49/89

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: Buenos Aires, 21 de noviembre de 1988

PARTES  
INTERVIVIENTES: Por el sector laboral: FEDERACIÓN OBRERA NACIONAL DE OFICIALES PELUQUEROS Y PEINADORES.  
Por el sector empresario: FEDERACIÓN ARGENTINA DE PEINADORES Y AFINES (F.A.P.Y.A.), y FEDERACIÓN BONAERENSE DE PELUQUEROS Y PEINADORES Y AFINES

ACTIVIDAD REGULADA: Todo establecimiento y peluquerías para damas donde se presten independiente o conjuntamente servicios de: Peluquería, Recuperación capilar, Fabricación y/ Implantación de prótesis capilares, Cosmetología, Belleza, Podología, Depilación, Masajes capilares, Masajes corporales, Manicuría, Gimnasia estética, Tratamientos adelgazantes con fines estéticos, Baños de 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 Entretejido, Centro de Implantación, Centro de Asesoramiento Estético, Fábricas de Pelucas y/o Postizos, Baños, Sanas, 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, instituciones de cualquier naturaleza donde se presten los servicios aludidos para damas.

NÚMERO DE BENEFICIARIOS: cuarenta mil (40.000) trabajadores.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todo el territorio de la República Argentina.

## TÍTULO I DEL ENCUADRE Y LA VIGENCIA

ARTÍCULO 1° : PARTES INTERVINIENTES: Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores; Federación Argentina de Peinadores y Afines; y Federación Bonaerense de Peluqueros, Peinadores y Afines.

ARTÍCULO 2°: ACTIVIDAD A QUE SE REFIERE: Todo establecimiento y Peluquerías para damas donde se presten, independiente o conjuntamente, servicios de Peluquería, Recuperación capilar, Fabricación y/ Implantación de prótesis capilares, Cosmetología, Belleza, Podología, Depilación, Masajes capilares, Masajes corporales, Manicuría, Gimnasia estética, Tratamientos adelgazantes con fines estéticos, Baños de cualquiera de sus tipos, Tratamiento de belleza, y todo establecimiento donde se presten servicios relacionados con la estética corporal y la peluquería para damas.

ARTÍCULO 3° : TRABAJADORES A LOS QUE SE REFIERE: Es de aplicación a todo el personal sin exclusión que se desempeñen 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, Coiffure, Instituto de tratamientos reductores, Centro de Estética Corporal, Instituto de Gimnasia Reductora, Centro de Recuperación Capilar, Centro de Entretrejado, Centro de Implantación, Centro de Asesoramiento Estético, Fábricas de Pelucas y/o Postizos, Baños, Sanas, 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, instituciones de cualquier naturaleza donde se presten los servicios aludidos para damas.

ARTÍCULO 4° : ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN: El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

ARTÍCULO 5° : VIGENCIA: El presente convenio tendrá una vigencia en todas sus partes de un año y medio a partir del 1° de mayo de 1988 y hasta el 30 de octubre de 1989, con excepción de los adicionales previstos en el artículo 32° que entrarán vigor a partir del primer día del mes de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo,. A partir del vencimiento cualquiera de las partes podrán denunciarlo. Las remuneraciones y las escalas salariales se actualizarán cada 2 (dos) meses a cuyo efecto se reunirá oportunamente la Comisión Negociadora a solicitud de cualquiera de las partes.

## TÍTULO II DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### CAPÍTULO I CLÁUSULAS GENERALES – OBLIGATORIEDAD DE SU APLICACIÓN – ALCANCE

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

### CAPÍTULO II DE LA JORNADA DE TRABAJO – INDIVISIBILIDAD DE APORTES

ARTÍCULO 7° : En cuanto al régimen de jornada máxima y a las obligaciones de aportes por Obra Social y Cuota Sindical se establece:

Inciso 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 (48) horas semanales.
- b) Trabajadores con retribución fija, sin comisión por producción, cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Inciso 2º) INTEGRIDAD DE LOS APORTES: En todos los casos en los 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 vinieran percibiendo.

ARTÍCULO 8º : DESCANSO SEMANAL: Las casas que los días sábados permanezcan abiertas después de las trece (13) horas, otorgarán a los trabajadores que cumplimenten 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 23.55) 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 hábil de martes a jueves, siendo facultativo del empleador la designación del día.

ARTÍCULO 9º : DETERMINACIÓN DE LOS TURNOS Y HORARIOS: La determinación de los horarios y el funcionamiento de los turnos será pactado de común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 10º : NOTIFICACIÓN DEL HORARIO: 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.

ARTÍCULO 11º : DESCANSO PARA REFRIGERIO: 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.

ARTÍCULO 12º : HORARIO DE CIERRE DE LOS ESTABLECIMIENTOS: Se establece que las casas comprendidas en este convenio cerrarán sus puertas para los clientes a las 19.30 horas, aceptándose una tolerancia de 30 (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 prevenciones 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 una silla en los momentos en que éstos no tuviesen trabajo 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.

ARTÍCULO 13º : PAUSA INTERMEDIA: Los trabajadores gozarán de una pausa intermedia diaria para su almuerzo de media hora en caso de horario corrido, y de una (1) hora como mínimo, en caso de horario discontinuo. El descanso se establece para su absoluto e insustituible goce.

### CAPÍTULO III DE LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 14° : PRINCIPIOS GENERALES: Se establece como principio general que la tarea que desempeña el trabajador determina su clasificación profesional.

ARTÍCULO 15° : AGRUPAMIENTOS: 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:

Inciso a) Personal Técnico Especializado

Inciso b) Personal Administrativo

Inciso c) Personal de Fábrica

ARTÍCULO 16° : CLASIFICACIÓN DE TAREAS NO CONTEMPLADAS: 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.

ARTÍCULO 17° : PREVALENCIA DE LA CATEGORÍA SUPERIOR: Se establece que en el caso en que el trabajador desempeñe tareas inherentes a más una categoría laboral se entenderá que revista en la categoría que mayor remuneración tenga, conforme el trabajo realizado. Este principio sólo admite la excepción del caso de “suplencias transitorias”, las que no podrán durar por un plazo mayor de noventa (90) 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 (90) días de suplencia y continuando el trabajador desempeñando tales funciones adquirirá estabilidad de pleno derecho en la categoría superior.

### CAPÍTULO IV DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 18° : PRINCIPIO GENERAL: Se establece que todo trabajador sin distinción de sexo o edad, a igual trabajo e igual horario percibirá igual remuneración.

ARTÍCULO 19° : DE LA FORMA DE REMUNERACIÓN: Se establece para los distintos agrupamientos de trabajadores especificados en el presente convenio las siguientes formas de remuneración normal, habitual y permanente:

Inciso 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.

Inciso b) Personal Administrativo, percibirá una remuneración o sueldo fijo mensual.

Inciso 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, debiéndose hacer efectivo el pago con las remuneraciones del mes al que corresponda el cambio.

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

**ARTÍCULO 21° : SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO:** 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 accesoria e independiente.

**ARTÍCULO 22° : FIJACIÓN DE MONTOS Y PORCENTAJES:** 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.

**ARTÍCULO 23° : SALARIO BÁSICO:** 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 le abone el trabajador.

**ARTÍCULO 24° : COMISIONES:** 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 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.

**ARTÍCULO 25° : MONTO BRUTO DE PRODUCCIÓN:** 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 de la misma cliente se discriminara correctamente la labor realizada por cada uno a los efectos de la liquidación que corresponda.

**ARTÍCULO 26° : RETRIBUCIÓN MENSUAL – FECHA DE PAGO:** 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.

**ARTÍCULO 27° : RECIBO DE HABERES:** 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 de pago.

**ARTÍCULO 28° : 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 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.

**ARTÍCULO 29° : ANTICIPO DE SALARIOS:** Luego del día quince (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 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 (2) días al momento del pago del anticipo.

ARTÍCULO 30°: SALARIOS POR ENFERMEDAD: 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.

ARTÍCULO 31° : FALTA DE DISCRIMINACIÓN DE RUBROS: 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.

## CAPÍTULO V DE LOS ADICIONALES REMUNERATORIOS

ARTÍCULO 32° : CONCEPTOS Y PORCENTAJES: 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:

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

Inciso b) Puntualidad: el 1% del salario mínimo garantizado vigente en el mes correspondiente al pago.

Inciso c) Presentismo: el 1% del salario mínimo vigente en el mes correspondiente al pago.

ARTÍCULO 33° : LIQUIDACIÓN Y CONDICIÓN PARA EL GOCE: Los conceptos de los incisos b) y c) del artículo anterior se abonarán en el caso de puntualidad y asistencia perfecta respectivamente. Para el inciso 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 1 y 15 del mes, comenzará a cobrar el incremento de la bonificación de la antigüedad a partir del día 1° 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.

## CAPÍTULO VI DE LAS LICENCIAS ORDINARIAS

ARTÍCULO 34° : VACACIONES ANUALES: Los trabajadores gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

Inciso 1°) De catorce (14) días cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

Inciso 2°) De veintiún (21) días cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.

Inciso 3°) De treinta (30) días cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años.

Inciso 4°) De cuarenta (40) días cuando la antigüedad exceda de veinte (20) 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 éste fuese feriado.

En el caso del inciso 4° a solicitud del trabajador se podrá fraccionar el período vacacional en dos partes, no pudiendo la primera parte ser inferior a quince (15) días.

**ARTÍCULO 35° : LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LAS VACACIONES:** 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 (25) 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.

#### **ARTÍCULO 36° : CIERRE DE ESTABLECIMIENTO POR MAYOR PERÍODO - GARANTÍA REMUNERATORIA**

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 este los días que excedan su período vacacional normal como si se tratase de días no 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.

### **CAPÍTULO VII DE LAS LICENCIAS ESPECIALES O EXTRAORDINARIAS**

**ARTÍCULO 37°: LICENCIAS:** Independientemente de las licencias ordinarias establecidas en el capítulo anterior, los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales extraordinarias remuneradas:

Inciso a) Por nacimiento o adopción de hijo, tres (3) días hábiles.

Inciso b) Por matrimonio, doce (12) días corridos.

Inciso c) Por fallecimiento de cónyuge o la persona con la cual estuviese en aparente matrimonio (conforme lo dispuesto en el artículo 248 LCT), cinco (5) días corridos.

Inciso d) Por fallecimiento de hermano, dos (2) días corridos de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil.

Inciso e) Por fallecimiento de padre o hijos, cinco (5) días corridos.

Inciso f) Por fallecimiento de padres o hijos políticos dos (2) días corridos de los cuales por lo menos uno (1) deberá ser hábil.

Inciso g) Por casamiento de hijos o hermanos un (1) día hábil.

Inciso h) Para donar sangre un (1) día hábil cada seis (6) meses.

Inciso i) Por enfermedad de hijo, cónyuge, o padres a cargo, hasta cinco (5) días hábiles al año.

Inciso j) Por estudio, doce (12) días hábiles al año como máximo y a razón de tres (3) días corridos por examen como máximo.

De manera especial se establece para la acreditación de las circunstancias: 1°) Licencia por estudio 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 correspondientes Acta de registro Civil,. 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 computada conjuntamente.- 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.

**ARTÍCULO 38°: LICENCIA EXTRAORDINARIA SIN GOCE DE HABERES:** 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 es 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 (15) días por año calendario.

**ARTÍCULO 39° : DE LOS FERIADOS NACIONALES OBLIGATORIOS:** 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.

**ARTÍCULO 40° : LIQUIDACIÓN Y PAGO DE DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS ESPECIALES REMUNERADAS:** La liquidación de los días feriados así como 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 (25) 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.

## **CAPÍTULO VIII DE LOS SUBSIDIOS ESPECIALES**

**ARTÍCULO 41°: SUBSIDIOS POR FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR:** Se establece que todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio Y7o sus derecho habientes gozarán, con independencia de lo dispuesto en otras leyes especiales, de los siguientes subsidios remuneratorios especiales y adicionales.

Inciso a) Por fallecimiento del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuera un (1) salario mínimo garantizado.

Inciso b) Pro 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 artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **CAPÍTULO IX DE OTRAS OBLIGACIONES Y DERECHOS**

**ARTÍCULO 42° : MEJOR DERECHO – PRINCIPIO GENERAL:** Las disposiciones del presente convenio no modifican ni inhiben el derecho más favorable que acuerde a los trabajadores, en sus distintas ramas, otras disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 43° : FUERZA MAYO O FALTA DE TRABAJO – REQUISITO PREVIO PARA INVOCAR LA CAUSAL:** 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.

**ARTÍCULO 44°: INVARIABILIDAD DEL LUGAR DE LA PRESTACIÓN:** 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 procedentes del cambio, no será exigible al trabajador. Se declaran nulos todos los convenios que en tal sentido 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 (1) vez por año calendario. El empleador deberá garantizarle al trabajador 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,

**ARTÍCULO 45° : CERTIFICADO DE TRABAJO:** 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.

**ARTÍCULO 46° : DE LA ROPA DE TRABAJO:** Los empleadores deberán proveer a los trabajadores dos (2) juegos de ropa de trabajo por año calendario, los que deberán ser adecuados para la 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 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 produzca el distracto.

**ARTÍCULO 47° : ENTREGA DE LIBRETA SANITARIA – CONSTANCIA:** Cuando el trabajador hiciere entrega de la libreta sanitaria al empleador, éste deberá extenderle el pertinente recibo, el que será restituído por el trabajador únicamente en el caso en que se le hubiera entregado nuevamente el documento sanitario.

**ARTÍCULO 48° : SERVICIOS DE BARES O BUFFETES:** Cuando en el establecimiento existiera de bufete 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.

**ARTÍCULO 49° : PRESTACIONES FUERA DEL ESTABLECIMIENTO:** 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.

**ARTÍCULO 50° : GUARDARROPAS:** 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.

**ARTÍCULO 51° : DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO:** Los trabajadores comprendidos en el presente convenio quedan protegidos por las disposiciones de la Ley 9688 de accidentes de trabajo, y deberán percibir su salario por el plazo de un año si las causas que motivaron su ausencia no desaparecieran antes; en los casos en que se deban abonar indemnizaciones por incapacidad total o parcial no se descontarán los salarios percibidos.

**ARTÍCULO 52° : PRIORIDAD DE LOS AFILIADOS:** Queda resuelto entre las representaciones empresarias y sindical que los primeros darán trabajo al personal afiliado a los Sindicatos de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores. Las organizaciones obreras enviarán personal a las casas afiliadas a las cámaras adheridas a la Federación Argentina de Peinadores y Afines y a la Federación Bonaerense de Peluqueros, Peinadores y Afines.

## CAPÍTULO X

### FALTA DE INSCRIPCIÓN Y/O DENUNCIA DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53° : EXISTENCIA DE UN RECIBO – EFECTOS: 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 empleador, cualquiera fuera su forma, mediante la 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 pro la fecha o el período abonado.

## CAPÍTULO IX DE LA SIMULACIÓN Y EL FRAUDE LABORAL

ARTÍCULO 54° : NULIDAD: 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 encuentren 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 con relación de dependencia.

## CAPÍTULO XII DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 55° : CONDICIÓN GENERAL: 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.

ARTÍCULO 56° : CONDICIONES ESPECIALES: Atendiendo las particulares características de la actividad, los empleadores deberán:

Inciso 1°) Instalar en los establecimientos interruptores generales de electricidad, para prevenir accidentes motivados por cortos circuitos, humedad, etcétera.

Inciso 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.

Inciso 3°) Instalar en los establecimientos extractores o equipos de ventilación que mantengan niveles de respirabilidad adecuados.

Inciso 4°) Proveer a los trabajadores que manipulen productos químicos de guantes adecuados para proteger su epidermis.

Inciso 5°) Mantener los niveles de sonido del establecimiento en los mínimos adecuados para preservar la salud auditiva de los trabajadores.

Inciso 6°) Proveer a los establecimientos de iluminación suficiente.

Inciso 7°) En general, adoptar todas las medidas y precauciones necesarias al efecto de preservar la salud física y mental de los trabajadores.

ARTÍCULO 57°: COMISIÓN SINDICAL DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Este comité atiende el tratamiento de todos los problemas relacionados con: la salud, la seguridad, el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, y todo otro aspecto del ambiente laboral y organizacional que afecte la salud psicofísica de los empleados, acorde las propuestas de la O.I.T. y su programa P.I.A.C.T.

ARTÍCULO 58° : OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES CON LA COMISIÓN: La Comisión del artículo anterior tendrá carácter permanente. Asimismo, las empresas se obligan a:

Inciso 1°) Instalar en cada establecimiento un botiquín de primeros auxilios dotado con los elementos necesarios para efectuar la atención asistencial más inmediata y efectiva.

Inciso 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.

Inciso 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.

Inciso 4°) Efectuar los chequeos anuales de medicina preventiva establecidos por las leyes especiales.

#### ARTÍCULO 59° : CONDICIONES DE MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN SECTORES

ESPECÍFICOS: Las empresas y demás empleadores acuerdan analizar, tomar medidas y realizar acciones preventivas y correctivas en el seno del Comité 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:

Inciso 1°) Problemas que plantea la introducción , renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.

Inciso 2°) Problemas que plantea su utilización en particular.

Inciso 3°) Problemas de exposición, ritmo de trabajo, rotación, carga mental, fatiga, monotonía.

Inciso 4°) Consecuencias psicosociales.

Inciso 5°) Ergonomía y diseño del puesto de trabajo y medio ambiente de trabajo.

Inciso 6°) Elementos de protección.

Inciso 7°) Formación técnico preventiva

Inciso 8°) Exámenes de salud anteriores y durante el tiempo de afectación del empleado a la computadora.

### CAPÍTULO XIII

#### DE LA REPRESENTACIÓN Y ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 60° : DE LOS DELEGADOS: Se confiere el derecho a la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores 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 (1) a diez (10) trabajadores, un (1) delegado.- De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, dos (2) delegados.- De más de cincuenta (50) trabajadores a razón de un (1) delegado adicional cada otros cincuenta (50) trabajadores.

ARTÍCULO 61° : CARTELERA SINDICAL: 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 personas autorizadas por el sindicato.

### CAPÍTULO XIV

#### DEL DÍA DEL TRABAJADOR DEL GREMIO

ARTÍCULO 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 artículo 40° del presente convenio.

Esta conquista tendrá vigencia territorial únicamente en toda la provincia de Buenos Aires por cuanto ha sido pactado y acordado entre la Federación Obrera nacional de Oficiales Peluqueros y peinadores, y la Federación Bonaerense de Peluqueros, Peinadores y Afines, solamente.

### CAPÍTULO XV

#### DE LOS APORTES Y RETENCIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 63° : RETENCIÓN Y DEPÓSITO DEL PRIMER INCREMENTO SALARIAL: 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 Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores, en concepto de aporte para la actividad relacionadas 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 al mes de mayo por cuota sindical y social, y por rubro independiente.

ARTÍCULO 64° : APOORTE EMPRESARIO EXTRAORDINARIO: Las empresas de la actividad efectuarán un aporte extraordinario por única vez a favor de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores, que se depositará en la cuenta sindical de la misma dentro de los treinta (30) días de firmado el presente y que consistirá en los siguientes montos proporcionales, a saber: establecimientos sin empleados y con hasta cinco (5) empleados, la cantidad de A. 260.- (australes doscientos sesenta); establecimientos con más de cinco (5) empleados y hasta diez (10) empleados, A. 800 (australes ochocientos); establecimientos con más de diez (10) empleados y hasta veinte (20) empleados, A. 4000 (australes cuatro mil) y establecimientos con más de veinte (20) empleados, A. 8000 (australes ocho mil). El aporte mínimo deberán hacerlo igualmente aquellas empresas que no cuenten con empleados dependientes.

ARTÍCULO 65° : APOORTE PATRONAL PERMANENTE: Se establece un aporte patronal mensual y permanente consistente en el 2% (dos por ciento) de la producción mensual bruta realizada por cada trabajador monto que en ningún caso podrá ser inferior al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo garantizado vigente en el mes al cual corresponda el aporte. Para las casas en las cuales laboren de uno (1) hasta cinco (5) trabajadores el aporte será del 2% (dos por ciento) de la producción bruta mensual realizada por cada trabajador, monto que en ningún caso podrá ser inferior al 3% (tres por ciento) del salario mínimo garantizado vigente en el mes al cual corresponda el aporte. Los montos precedentes serán depositados a favor de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores en la cuenta sindical de la misma y en igual fecha de vencimiento que los aportes por cuotas sindicales. El presente aporte regirá a partir del día 1° de mayo de 1988 y su primer depósito deberá efectuarse el día 15 del mes de junio de 1988 y así sucesivamente.

### TÍTULO III

#### DE LA RAMA PELUQUERÍA PARA DAMAS, SALONES DE BELLEZA Y ESTABLECIMIENTOS DE ESTÉTICA Y ACTIVIDADES AFINES, DISPOSICIONES ESPECIALES

##### CAPÍTULO I

###### DE LAS ACTIVIDADES Y TRABAJADORES COMPRENDIDOS

ARTÍCULO 66°: 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.

##### CAPÍTULO II

###### DE LOS AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 67° : CLASIFICACIÓN DE LAS ESPECIALIDADES: Sin que resulta taxativo, se establece la siguiente clasificación profesional para los trabajadores de la rama:

Inciso 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

Inciso 2°) PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Encargado Administrativo de Salón
- Cajero
- Recepcionista
- Oficinista
- Maestranza
- Cadete

ARTÍCULO 68° : DESCRIPCIÓN DE TAREAS: 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 aquél 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 dándoles 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, servicio 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 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:** 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 sólo 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 o 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 trabajos 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 éstos en cuanto a la técnica y/o modalidad a utilizar. Preparará los productos según la 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 éstos 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.

**CAJERO/A:** 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 consista 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 de 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.

**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.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE OTRAS OBLIGACIONES Y DERECHOS ESPECIALES**

**ARTÍCULO 69°: CONTROL DE PRODUCCIÓN:** 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.

**ARTÍCULO 70°: DE LAS PROPINAS:** En la actividad no se permite la percepción de propinas.

**ARTÍCULO 71° : DERECHO AL USO DEL SERVICIO:** 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 1 (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.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LA COMPOSICIÓN DE LAS REMUNERACIONES**

**ARTÍCULO 72° :** 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:

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>BÁSICO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Peinador Exclusivo	“	+ 30%
Peinador Todo Servicio	“	+ 25%
Peinador Adaptador	“	+ 30%
Permanentista	“	+ 20%
Colorista o Tintorero	“	+ 20%
Entretejedor	“	+ 30%
Manicura	“	+ 25%
Pedicura	“	+ 25%
Depiladora	“	+ 25%
Maquillador o Experto en Belleza o Cosmetólogo/a	“	+ 25%
Masajista Capilar	“	+ 25%

Masajista Corporal	“	+ 25%
Ayudante de Peinador	“	+ 20%
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.

## CAPÍTULO V

### APLICABILIDAD DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DE LOS TÍTULOS I Y II

ARTÍCULO 73° : 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.

## TÍTULO IV

### DE LA RAMA FÁBRICA DE PELUCAS O PRÓTESIS CAPILARES

#### CAPÍTULO I

##### DE LAS ACTIVIDADES Y TRABAJADORES COMPRENDIDOS

ARTÍCULO 74° : ACTIVIDAD: 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-

ARTÍCULO 75° : TRABAJADORES: Es de aplicación a los trabajadores que se desempeñen prestando tareas en las empresas citadas en el artículo anterior, en sus distintas especialidades y categorías laborales y cualquiera fuera la denominación del establecimiento.

#### CAPÍTULO II

ARTÍCULO 76°: CLASIFICACIÓN DE ESPECIALIDADES Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS: Grupo único personal de fábrica: Las tareas que a continuación se mencionan forman parte del proceso de fabricación de pelucas y/ prótesis capilares, sin que la enunciación resulte taxativa:

CARDADOR-LAVADOR O PREPARADOR: Es aquel trabajador cuya tarea consiste en la preparación de los materiales 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 (3) 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.

### CAPÍTULO III DE LAS REMUNERACIONES

**ARTÍCULO 77° : COMPOSICIÓN:** Se establece para el personal de esta rama, en todas sus especialidades o categorías, que percibirán una remuneración normal, habitual y permanente, integrado por Salario Básico con más un diez (10) por ciento del Salario Mínimo Garantizado en concepto de “Premio por Producción”, con independencia de todo otro rubro adicional remuneratorio que se acuerde.

**ARTÍCULO 78° : ADICIONALES REMUNERATORIOS:** Los trabajadores de la rama gozarán de os adicionales por ANTIGÜEDAD, PUNTUALIDAD y PRESENTISMO, en los mismos porcentajes establecidos en el artículo 32° del presente convenio, con carácter remuneratorio normal, habitual y permanente.

**ARTÍCULO 79°: SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO:** 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.

**ARTÍCULO 80° : PERÍODO DE PAGO:** 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.

### CAPÍTULO IV DE LAS JORNADAS DE TRABAJO – INDIVISIBILIDAD DE LOS APORTES

**ARTÍCULO 81° :** En cuanto al régimen de jornada máxima y a las obligaciones de aportes por Obra Social y Cuota Sindical se establece:

Inciso 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 (44) , distribuidas de lunes a sábado, inclusive.
- b) Personal de producción, cuarenta y ocho (48) horas semanales distribuidas de lunes a sábado, inclusive.

Inciso 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 vinieran percibiendo.

### CAPÍTULO V

## DE OTRAS OBLIGACIONES Y DERECHOS

ARTÍCULO 82° : MATERIALES Y HERRAMIENTAS. El empleador dentro de la empresa deberá munir al trabajador de todos los elementos o implementos necesarios para el desenvolvimiento de sus tareas.

ARTÍCULO 83° : COMPRA DE PRODUCTOS DE LA EMPRESA: 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.

## CAPÍTULO VI

### APLICABILIDAD DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DE LOS TÍTULO I Y II

ARTÍCULO 84° : Las disposiciones generales del Convenio Colectivo de los títulos "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.