

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Nº 84/89

TRABAJADORES DE PELUQUERÍAS DE CABALLEROS, NIÑOS Y UNISEX.

Título I

DEL ENCUADRE Y LA VIGENCIA

ARTICULO 1º – Partes intervinientes: Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores por parte de los trabajadores, y por el sector Empresario la Confederación General de Peluqueros y Peinadores de la República Argentina, la Federación Bonaerense de Peluqueros Peinadores y Afines, el Centro de Patrones Peluqueros de Buenos Aires.

ARTICULO 2º – Actividad a que se refiere: Todo establecimiento donde se presten, independiente o conjuntamente, servicios de: Peluquería para Caballeros y/o Niños; Recuperación Capilar para Caballeros; Masajes Capilares para Caballeros; Aplicación y/o Service de prótesis capilares y/o entretejidos para caballeros; Actividades anexas a la peluquería para caballeros tales como Manicuría, Pedicuría, etc. Es de aplicación aunque los establecimientos se encuentren instalados en clubes, bares, confiterías, hoteles, mutuales, obras sociales o instituciones de cualquier naturaleza donde se desarrollen las actividades citadas precedentemente, así como los denominados establecimientos UNISEX.

ARTICULO 3º – Trabajadores a que se refiere: Es de aplicación a todo personal sin exclusión que se desempeñe en la prestación y/o venta de los servicios indicados en el artículo anterior para empresas del sector, en sus distintas especialidades y cualquiera fuere la denominación del establecimiento, a título ejemplificativo se mencionan: Peluquerías; Centro de recuperación capilar; Centro de entretejidos; Centro de implantación; Peluquería para niños; etc. Se entiende que los servicios de la actividad serán prestados a personas del sexo masculino, o ambos sexos conjuntamente(UNISEX).

ARTICULO 4º – Ambito territorial de aplicación: El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

Período de vigencia: La vigencia de este convenio será de dieciocho meses (18) a partir del 1º de Setiembre de 1989.

Para las remuneraciones se acuerda que la Comisión Negociadora Paritaria se reunirá periódicamente cuando alguna de las partes lo solicite para incrementar las mismas y adecuarlas a la realidad económica en nuevas escalas.

Cualquiera de las partes intervinientes podrá denunciar el presente convenio con un plazo de sesenta (60) días de anticipación a la fecha de vencimiento.

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DE LA JORNADA DE TRABAJO INDIVISIBILIDAD DE LOS APORTES

ARTICULO 6º – En cuanto al régimen de jornada máxima y a las obligaciones de aportes por Obra Social y Cuota Sindical se establece:

inc. 1º) 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.

inc.2º) 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.

Descanso Semanal: Las casas que los días sábados permanezcan abiertas después de las trece (13) horas, otorgarán a los trabajadores que cumplimenten dicho horario en 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 23555) 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.

Descanso compensatorio: Los empleadores deberán otorgar en tiempo y modo a los trabajadores los descansos y francos compensatorios que establecen el presente convenio, la Ley de contrato de trabajo a toda otra disposición que regule la materia. Sin perjuicio de ello, y de las horas extraordinarias que se le hubieren abonado al trabajador en cada periodo, finalizada la relación laboral el trabajador tendrá derecho a que se le abonen con el 100% de recargo los días francos compensatorios trabajados no gozados, aún en el supuesto de que no hubiese existido goce efectivo del descanso. La presente disposición se aplicará cualquiera sea la causa que

hubiera puesto fin al vínculo laboral, y las sumas que pudieran corresponder deberán ser puestas a disposición del trabajador conjuntamente con la liquidación final, momento en el cual comienza a correr el plazo establecido y de contrato de trabajo.

ARTICULO 9º – Determinación de los Turnos y Horarios: La determinación de los horarios y el funcionamiento de los turnos será pactado de común acuerdo y paritariamente con los representantes sindicales.

ARTICULO 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, y dentro de las pautas fijadas en éste convenio, cuya planilla rubricada deberá estar en exhibición permanente para conocimiento de los trabajadores. La falta de -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.

ARTICULO 11º – Pago especial por tareas realizadas entre las 21 y 6 horas: Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 9º del Decreto 16115/33, el personal que realice trabajos nocturnos entre las 21,00 y 06,00 horas, percibirá los adicionales siguientes:

a) Un adicional del 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario mínimo garantizado al personal que realice tareas normales en el turno de trabajo, incluidas las tareas típicas del sereno.

b) Cuando el personal realice horas extraordinarias en el citado horario percibirá las mismas con un incremento adicional del 25% (veinticinco por ciento) además del recargo establecido para el pago de las horas extraordinarias.

c) En aquellas empresas en que rijan beneficios superiores a los otorgados en el presente artículo se mantendrá dicha modalidad.

Descanso diario: Se establece como descanso intermedio diario de jornada de goce obligatorio para refrigerio o almuerzo, los siguientes lapsos mínimos:

a) En caso de jornada continua o corrida $\frac{1}{4}$ (media) hora.

b) En caso de jornada discontinua 1 (una) hora.

Los mayores beneficios que vinieran otorgando las empresas se mantendrán en un todo.

Se entiende que el lapso de descanso diario se encuentra comprendido dentro de la jornada de trabajo.

ARTICULO 13º – Obligatoriedad del goce del descanso diario: La pausa diaria indicada en el artículo precedente se establece para su absoluto y obligatorio goce, no pudiendo el trabajador en dicho lapso ser empleado en tarea alguna dentro o fuera del establecimiento.

Queda establecido como excepción que, en zonas turísticas y durante la temporada de turismo, y en las Provincias en que así se establezca por la entidad sindical representativa y adherida a la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores con entidades patronales firmantes de este Convenio por las modalidades del lugar que no será obligatorio el cumplimiento de las disposiciones de este convenio en lo relativo a la jornada de trabajo y la máxima legal.

La jornada máxima legal fijada en este Convenio no modifica ni inhibe los mejores derechos que en cuanto al horario puedan estar establecidos y/o establecerse por Leyes Nacionales y/o Provinciales.

ARTICULO 18º – inc. a) Horas Extraordinarias: Serán consideradas horas extraordinarias las trabajadas en exceso a la jornada legal, convencional, o habitual del trabajador, las que serán abonadas con los recargos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo o en este convenio en cuanto resulte más beneficioso.

extraordinarias en forma habitual, salvo que mediare notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador.

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

inc.b) 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 las horas extraordinarias trabajadas.

CAPITULO II

DE LOS GRUPOS Y CATEGORIAS DE TRABAJADORES

ARTICULO 19º – Principios Generales: Se establece como principio general que la tarea que desempeña el trabajador determina su clasificación profesional.

ARTICULO 20º – Agrupamiento: Se establece que todo el personal incluido en el presente convenio deberá estar encuadrado dentro de los agrupamientos profesionales que a continuación se detallan:

inc.1º) Personal técnico especializado.

inc.2º) Personal administrativo y de servicios.

Consecuentemente en adelante el agrupamiento de cada trabajador se identificará de la siguiente forma “Personal especializado” y luego la clasificación profesional, es decir “Oficial Peluquero”, “Oficial Estilis

Prevalencia de la categoría superior: 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 sólo admite la excepción del caso de “suplencias transitorias” las que no podrán durar por un plazo mayor de noventa días, continuos o discontinuos computables desde el primer día que ejerza la función y deberán ser remuneradas con el salario fijado para la categoría de cuya suplencia se trate, como plus por “mayor función”. Transcurridos los noventa días de suplencia y continuando el trabajador desempeñando tales funciones adquirirá estabilidad de pleno derecho en la categoría

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

capilares ya confeccionadas excluyendo los denominados entretejidos.

Encargado con Producción: Comprende a todo trabajador que realizando tareas de oficial, en cualquiera de sus tipos, tenga además como accesoria la responsabilidad de supervisión del salón o establecimiento.

Manicura: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de estética de manos.

Pedicura: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de estética y saneamiento de pies.

Masajista capilar: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la aplicación de masajes sobre el cuero cabelludo, cualquiera fuere la técnica, medios o materiales empleados, y la finalidad de los mismos. La simple aplicación de ampollas no significa masaje capilar, ni tener especialidad.

Ayudante de Oficial: Comprende a todo trabajador que cuya tarea consista en auxiliar o asistir a los oficiales para la realización de los trabajos, aplicando las técnicas que éstos le indiquen. Es obligación accesoria del ayudante el mantener limpio y en orden el lugar o boxe del profesional al cual asista como asimismo las herramientas que éste utilice, no implicando tal obligación la realización de tareas de limpieza general del salón o establecimiento e instalaciones accesorias las que quedan excluidas expresamente.

Consultora de Tratamiento: Comprende a todo trabajador que cuya tarea consista exclusivamente en promover y/o asesorar y/o evacuar consultas y/o vender o contratar con el posible cliente en tratamiento determinado, informando sobre sus condiciones generales sin realizar otra tarea técnica en particular.

Asistente de Sauna o Baño: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en atender las necesidades de los clientes que hagan uso de saunas o baños para caballeros, entregando turnos y elementos tales como toallas, etc.

Encargado sin Producción: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la supervisión del salón o establecimiento, pudiendo distribuir el trabajo y la clientela, pero sin cumplir ninguna tarea técnica accesoria.

Cajera: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización dentro del salón o establecimiento de trabajos de cobranza de servicios, control de facturas y/o tickets, rendición de cajas y tenga responsabilidad sobre el dinero de la cobranza, pudiendo además realizar

Recepcionista: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la atención al público que ingrese al local para su
ga de números o turnos de atención conforme a las directivas que se impartan, o la atención de los teléfonos o la atención del guardarropas.

Empleado Oficinista: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos administrativos y/o contables.

Maestranza: Comprende a todo trabajador que realice en forma exclusiva tareas de limpieza y mantenimiento general del establecimiento, cafetería, y colabore 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.

Fecha de Pago: Todos los trabajadores de la actividad serán remunerados en forma mensual y acorde con su categoría laboral, debiendo percibir sus haberes en dinero efectivo entre el primer y quinto día hábil del mes subsiguiente al que corresponde el pago.

ARTICULO 28º – De la forma de remuneración: Se establece para los distintos agrupamientos especificados en el Capítulo III del presente convenio, la siguiente forma de remuneración normal, habitual y permanente.

inc. 1º) Personal Técnico Especializado: Percibirá una remuneración compuesta de “SALARIO BASICO” con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de “COMISION”.

inc. 2º) Personal Administrativo y de Servicios: remuneración fija mensual y un “Adicional por función” en caso de responsabilidad específica.

Salarios Básicos y Comisiones: Se fijan para la actividad los siguientes “salarios básicos” y “porcentajes de comisión” que integran la remuneración de los trabajadores en sus distintas especialidades:

inc. 1º) Personal Técnico Especializado:

Clasificación	Básico	Porcentaje de Comisión
Oficial Peluquero	A 11.700. -	más.....32%.....
Oficial Peluquero Estilista	A 11.700. -	más.....32%.....
Oficial Entretejedor	A 11.700. -	más.....32%.....
Oficial Peinador	A 11.700. -	más.....32%.....
Adaptador		
Encargado Producción	con A 11.700. -	más.....34%.....
Manicura	A 11.700. -	más.....32%.....
Pedicura	A 11.700. -	más.....32%.....

Masajista Capilar	A 11.700. -	más..... 27%.....
Ayudante de Oficial	A 11.700. -	más..... 27%.....
Consultora	de A 11.700. -	más..... 25%.....
Tratamiento		
Asistente de sauna o baño	o Sueldo Mínimo Garantizado más adicionales	

inc. 2º) Personal Administrativo y de Servicios:

Encargado producción	sin Sueldo Mínimo Garantizado más plus y Adicionales
Cajera Sueldo Mínimo Garantizado más plus y Adicionales
Recepcionista Sueldo Mínimo Garantizado más Adicionales
Empleado Oficinista Sueldo Mínimo Garantizado más Adicionales
Maestranza Sueldo Mínimo Garantizado más Adicionales
Cadete Sueldo Mínimo Garantizado más Adicionales

Los porcentajes de comisión están referidos al monto de la producción bruta mensual del trabajador, sobre el que deberá extraerse.

La producción bruta mensual del trabajador se obtendrá por la simple sumatoria de los precios cobrados a los clientes por cada servicio, sin ningún tipo de deducción. La comisión resultante deberá abonarse en forma íntegra.

Los conceptos o rubros “salario básico” y “comisión”, son normales, habituales y permanentes componentes de la remuneración mensual del trabajador y por lo tanto de pago obligatorio e insustituible, y son además independientes de todo otro plus o adicional establecido en este convenio.

ARTICULO 30º – Obligatoriedad: Las formas remuneratorias indicadas en el artículo precedente serán obligatorias y los rubros consignados deberán abonarse en forma insustituible y con independencia de los “plus”, o “adicionales” que se fijen en el presente convenio por otros conceptos.

Garantizado: Se establece como garantía remuneratoria para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio sin excepción un denominado “SALARIO MINIMO GARANTIZADO” como remuneración mínima, inviolable y mensual e independiente de los adicionales o plus que se fijen en este convenio por otros conceptos.

Se entiende como rubros únicos y exclusivamente incorporados al salario mínimo garantizado lo siguiente “SALARIO BASICO”; “ COMISION ”; y operará como “SUELDO FIJO MENSUAL” en su caso para los empleados administrativos y de maestranza. Todo otro adicional deberá abonarse en forma accesorio e independiente.

ARTICULO 32º – Salario Básico: En los casos en que el “SALARIO BASICO” esté indicado como rubro integrante de la remuneración, conforme la categoría del trabajador, su pago será obligatorio e insustituible, cualquiera fuere el porcentaje de comisión que se le abone al trabajador y/o la jornada cumplida por éste siendo nulo todo convenio en sentido contrario.

Comisiones: En los casos en que el trabajador deba percibir "COMISION POR PRODUCCION", conforme su categoría laboral, el porcentaje de la misma será el determinado en éste Convenio y se liquidará sobre la base de la producción bruta mensual realizada por el trabajador. Los mayores porcentajes de comisión que eventualmente el trabajador pudiere percibir y/o pactar con su empleador no restringen ni inhiben ninguno de los derechos establecidos por este Convenio y/o la Ley de Contrato de Trabajo, subsistiendo de manera especial la forma y modos de conformación de las remuneraciones conforme cada categoría y el goce pleno de todos los demás derechos.

ARTICULO 34º – Monto Bruto de Producción: Se entiende como "monto bruto de producción" mensual del trabajador el emergente de la simple sumatoria de los precios finales de los trabajos realizados por el trabajador. Al monto de producción bruta mensual del trabajador no podrá efectuársele quita, deducción o reducción por concepto alguno.

Precio del Servicio: A los efectos del cálculo de la producción bruta mensual del trabajador, se considerará como "PRECIO DEL SERVICIO" el monto final facturado y cobrado al cliente en pago del trabajo realizado. Sobre el precio final del servicio al consumidor no se admitirá e deducción por concepto alguno, y se computará íntegramente para el pago de la comisión con independencia de la modalidad o forma de pago de pago del servicio por el cliente. En los supuestos en que el empleador hiciera una atención al cliente y no le cobrara el trabajo que se hubiese realizado, subsistirá la obligación de abonarle comisión al trabajador conforme el precio de lista del trabajo.

ARTICULO 36º – Fijación de Montos y Porcentajes: Los montos y porcentajes de los rubros indicados precedentemente serán los fijados de manera especial en el ordenamiento de este convenio.

ARTICULO 37º – Control de Producción: A los fines de un efectivo control de la producción realizada por los trabajadores se deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

inc. 1º) – Los empleadores llevarán un libro **ESPECIAL FOLIADO**, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales y en el cual constarán sin excepción las siguientes anotaciones: Nombre y Apellido y fecha de ingreso del trabajador, categoría laboral, sueldo, porcentaje de comisión y toda otra remuneración.

Los empleados entregarán al término de sus tareas una boleta conteniendo el total de los trabajos realizados durante el día, la que día siguiente sellada o firmada por el empleador o personal autorizado. Los empleadores proveerán dichas boletas y los talonarios individuales, dichas boletas se entregarán en la caja del establecimiento cuando se abonen dichos servicios, consignando el valor del mismo e identificarán al empleado sirviendo de correspondiente control.

Obligatoriedad de los registros y comprobantes – Presunción: Las formalidades establecidas en el artículo anterior son de

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, cualquiera fuere su forma, mediante el cual se acreditara un pago por trabajos realizados, hará presumir la existencia de la relación de dependencia y servirá además para presumir la fecha de ingreso del trabajador por la fecha o el período abonado.

ARTICULO 41º – Anticipos de salarios: Luego del día 15 de cada mes, y a solicitud del trabajador, los empleadores deberán abonar a modo de anticipo de salario el importe requerido por éste, el que no podrá exceder del equivalente al 50% de la remuneración bruta total liquidada al trabajador por el mes anterior de la solicitud. El requerimiento del trabajador deberá efectuarse con una anticipación mínima de dos días al momento del pago del anticipo.

ARTICULO 42º – Jornada mínima de pago: En los casos en que los trabajadores de la actividad laboren jornadas inferiores a la máxima legal establecida en este convenio se le deberá abonar el salario mínimo garantizado para la jornada máxima legal completa, salvo que éste resulte inferior a la remuneración que deba percibir el trabajador conforme el trabajo realizado y su calificación profesional.

Salarios mínimos garantizados: Se establecen los siguientes salarios mínimos garantizados para la rama y conforme el agrupamiento de las distintas especialidades:

inc. 1º) – Personal Técnico o Especializado: A 39.520. - mensuales.

inc. 2º) – Personal Administrativo: A 39.520. - mensuales.

CAPITULO V

DE OTROS ADICIONALES Y PLUS REMUNERATORIOS

ARTICULO 44º – Adicional por antigüedad: Se establece con carácter remunerativo normal y habitual para todos los trabajadores comprendidos en la presente convención que cumplan los requisitos para su goce, el siguiente adicional que se abonarán como concepto separado e independiente:

inc. a) **Antigüedad:** El 2% del salario mínimo garantizado vigente para el mes correspondiente al pago por cada año de servicios.

Para el pago se establece que el trabajador que llegue al año de antigüedad entre los días 1º y 15 del mes comenzará a cobrar incremento 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.

ARTICULO 45º – Plus por Función: Se establecen los siguientes “Plus por Función” como concepto remunerativo adicional a los salarios mínimos garantizados para las categorías que a continuación se detallan del agrupamiento “Personal Administrativo”.

Encargado Administrativo de Salón..... el 15% del Salario Mínimo Garantizado.

Cajero.....el 10% del Salario Mínimo Garantizado.

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

CAPITULO VI

DE LOS SUBSIDIOS ESPECIALES Y OTRAS GRATIFICACIONES REMUNERATORIAS

ARTICULO 46º – Gratificaciones Especiales: Se establecen las siguientes gratificaciones especiales que serán abonadas a los trabajadores con independencia de sus remuneraciones normales y habituales, con carácter remuneratorio, y con independencia de otros montos o conceptos que deban ser abonados en virtud de leyes especiales.

Inc. a) – Por casamiento, el 35% del salario mínimo garantizado de la categoría del trabajador vigente al monto del acontecimiento.

Inc. b) – Por nacimiento de cada hijo, el 35% del salario mínimo garantizado de la categoría del trabajador vigente al momento del nacimiento.

Subsidio por Jubilación: Se establece para los trabajadores que deban retirarse de la empresa para acogerse a los beneficios de la jubilación y con independencia de las obligaciones que establezcan otras leyes, un subsidio remuneratorio consistente en un (1) mes de sueldo adicional, monto que deberá ser igual a la última remuneración por mes completo, bruto, normal, y habitual que perciba el trabajador antes del

cese de servicio, momento este último en que será abonado el presente beneficio.

ARTICULO 48º – Subsidio por Fallecimiento o Incapacidad del trabajador: Se establece para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, y con independencia de lo dispuesto en las leyes especiales, los siguientes subsidios remuneratorios especiales y adicionales:

inc. a) – Por fallecimiento del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuere, 1 salario mínimo garantizado.

Inc. b) – Por incapacidad total del trabajador, por cualquier causa o circunstancia que fuere, 1 salario mínimo garantizado.

Los montos de los salarios mínimos garantizados serán los correspondientes a la categoría laboral del trabajador vigente al momento de deceso en el caso de fallecimiento, y en vigencia a la fecha del distracto en el caso de incapacidad.

En caso de muerte los beneficios serán los determinados en el art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

CAPITULO VII

DE LA COMISION PARITARIA SALARIAL

ARTICULO 49º – Se establece la creación de una Comisión Paritaria Salarial al solo objeto de actualizar los salarios y demás remuneraciones, adicionales, plus y subsidios que resulten depreciadas por efecto de la inflación, la que se reunirá periódicamente y en los plazos que se establezcan a tal fin, sin implicar ello que exista o deba existir denuncia del resto de las disposiciones del presente convenio.

CAPITULO VIII

DE LAS LICENCIAS ORDINARIAS

ARTICULO 50º – Vacaciones Anuales: Los trabajadores gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

inc. 1º) – De quince (15) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

De veinticinco (25) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

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

De cuarenta (40) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

En el caso del inciso 4º) a solicitud del trabajador se podrá fraccionar el período vacacional en dos partes, no pudiendo la primera parte ser inferior a

Para gozar del beneficio vacacional del inc. 1º) el trabajador deberá haber trabajado durante seis (6) meses y un (1) día como mínimo en el año al cual correspondan las vacaciones. En los demás supuestos se regirá por lo dispuesto en el artículo 153 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cierre 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 corresponde al trabajador, se le deberá abonar a éste los días que excedan su período vacacional normal como si se tratase de días laborados, siguiendo para la liquidación y el pago el mismo procedimiento establecido en el art. 52º. El pago de los días excedentes se efectivizará el mismo día en que deban abonarse los haberes correspondientes al mes de que se trate.

ARTICULO 52º – 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 al 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.

CAPITULO IX

DE LAS LICENCIAS ESPECIALES O EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 53º – Licencias: Independientemente de las licencias ordinarias establecidas en el capítulo anterior los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales remuneradas:

inc. a) – Por nacimiento o adopción de hijos, tres (3) días corridos.

inc. b) – Por matrimonio, doce (12) días corridos.

inc. c) – Por fallecimiento de cónyuge o la persona con la cual estuviere conviviendo en aparente matrimonio, conforme lo dispuesto en el art. 24 de la L.C.T., cinco (5) días corridos.

inc. d) – Por fallecimiento de padres o hijos, cinco (5) días corridos.

inc. e) – Por fallecimiento de hermano, dos (2) días.

inc. f) – Por fallecimiento de padres e hijos políticos un (1) día.

inc. g) – Por enfermedad de hijo, cónyuge, o padres a cargo, cinco (5) días al año corridos o no. Cuando el trabajador acredite la necesidad de gozar de un período mayor que el establecido por la causal precedente y en razón de circunstancias especiales, deberá otórgasele a su solicitud una licencia sin goce de haberes y con reserva de puesto de hasta treinta (30) días por año

calendario, la que no podrá ser repetida durante ese mismo año por iguales motivos.

inc. h) – Por casamiento de hijos o hermanos un (1) día.

inc. i) – Para donar sangre, un (1) día.

inc. j) – Por estudio en niveles oficiales primarios, secundarios, o terciarios quince (15) días al año como máximo y a razón de tres (3) días corridos por examen como máximo. Ésta licencia se refiere a cualquier tipo de estudio, oficial y reconocido por la autoridad administrativa de educación.

Todas las licencias especiales enunciadas precedentemente serán otorgadas en días hábiles, laborales y mediante la acreditación por parte del trabajador de las circunstancias invocadas para su goce. De manera especial se establece para la acreditación:

1º) – Licencias por estudio y/o examen, el correspondiente certificado de curso y el comprobante de examen en su caso firmado por la autoridad del establecimiento educacional o instituto de capacitación según corresponda.

2º) – Licencia por enfermedad de familiar, con el certificado médico extendido por un profesional de la matrícula o establecimiento sanitario en que sea atendido el enfermo.

3º) – Casamiento personal o de familiar, con la correspondiente acta de Registro Civil.

4º) – Fallecimiento con certificado de defunción.

5º) – Mudanza con boleto de compra-venta, escritura, contrato de locación o constancia de cambio de domicilio.

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

Feridos Nacionales Obligatorios: Todos los días feriados nacionales serán de pago obligatorio y abonados a los trabajadores de la rama como concepto independiente de los otros rubros integrantes de la remuneración normal y habitual.

ARTICULO 55º – De la liquidación y el pago de las licencias especiales y los feriados: Se liquidarán en base a la remuneración bruta total, por todo concepto percibida por el trabajador en el mes anterior al goce, y se abonarán como días trabajados incluidos en los haberes del mes a que correspondan.

CAPITULO X

DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD

ARTICULO 56º – Se establece que la licencia por maternidad dispuesta en el art. 177 de la L.C.T se modifica y extiende de la siguiente forma: cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y sesenta (60) días después del mismo. Por

lo demás subsisten todas las obligaciones y derechos conferidos en la misma Ley de Contrato de Trabajo en el presente convenio.

CAPITULO XI

DE OTRAS OBLIGACIONES Y DERECHOS

ARTICULO 57º – Mejor derecho: Las disposiciones del presente convenio no modifican ni inhiben el derecho más favorable que acuerde a los trabajadores, en sus distintas especialidades, otras disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 58º – Prioridad de los afiliados: Se conviene entre las representaciones de trabajadores y empresarias firmantes del presente convenio, que estas últimas darán prioridad para su ingreso a los trabajadores afiliados a los sindicatos que nuclea la Federación Obrera de Oficiales Peluqueros y Peinadores.

ARTICULO 59º – Presunción – Prueba: Se presume que el personal incluido en este convenio ha sido contratado con carácter permanente, siendo esta regla general. Como excepción la precariedad de la relación únicamente podrá ser admitida y probada mediante la existencia de contrato firmado por las partes y homologado por la autoridad administrativa previa intervención de la entidad gremial representativa del trabajador. La violación o inexistencia de alguno de los precedentes requisitos formales o la falta de intervención de la entidad gremial de trabajadores o de la autoridad administrativa tornará absolutamente nulo el instrumento, inhabilitándolo como prueba.

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

ARTICULO 61º – Invariabilidad del lugar de la prestación: En los casos en que la empresa para la cual presta servicio el trabajador tuviese más de un establecimiento, se considerará como lugar estable y habitual de trabajo aquel donde el trabajador inicie la prestación de servicios a su ingreso en la empresa, no pudiendo el mismo ser variado salvo que medie notificación fehaciente del empleador y consentimiento expreso del trabajador.

No cumplidos ambos requisitos el cambio no será exigible al trabajador.

Se declaran nulos todos los convenios que en tal sentido se hagan firman al trabajador como condición previa al ingreso a la empresa.

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

ARTICULO 62º – De los trabajos a domicilio: Ningún trabajador comprendido en éste convenio está obligado ni podrá serlo, a realizar trabajos a domicilio. Tampoco podrá hacerlo por cuenta propia con clientes del establecimiento.

ARTICULO 63º – 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.

De la ropa de trabajo: Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de dos juegos de ropa de trabajo por año los que deberán ser adecuados para las temperaturas medias de la temporada en que deban usarse. La ropa de trabajo podrá consistir en delantales o uniformes a elección del empleador: Esta obligación será 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 empleador la ropa que hubiese recibido durante el año en que se produce el distracto.

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.

ARTICULO 66º – Libreta Sanitaria: Cuando se le exigiere al trabajador la presentación de la Libreta Sanitaria éste cumplimentará tal requisito con la sola exhibición de la misma al empleador, no pudiendo éste último exigir la entrega de la misma para mantenerla en su tenencia. Cuando por cualquier circunstancia se le solicitara al trabajador que hiciese entrega de la citada libreta el empleador deberá extender el pertinente recibo, el que le será restituído por el trabajador únicamente en el caso en que se le hubiere entregado nuevamente el Documento Sanitario.

ARTICULO 67º – Servicios de Bares o Bufete: Cuando en el establecimiento existiere servicio de bufete o bar en el cual los trabajadores pudieren proveerse y tomar sus refrigerios y/o almuerzo ello no obstará al cumplimiento de lo dispuesto para el otorgamiento del descanso intermedio diario. En tales supuestos los servicios de bares y/o bufete deberán ser otorgados a los trabajadores a costos inferiores a los medios de plaza.

ARTICULO 68º – Guardarropas: Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de un lugar higiénico y seguro para preservar su ropa de calle y

Derecho al uso del servicio: Los empleadores facilitarán a su personal sin cargo alguno la utilización de los servicios que se prestan en el establecimiento. Tal beneficio deberá otorgarse por lo menos una vez por semana a los trabajadores a cuyo efecto se le deberá brindar el tiempo prudencial necesario. El trabajador deberá suspender su arreglo cuando el empleador se lo requiera salvo que ello resulte imposible o que el trabajador

quede con la cabeza mojada debiendo en tal caso suplantarse por otro trabajador. El presente beneficio deberá otorgarse dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO XII

DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

ARTICULO 70º – En los casos de enfermedad del trabajador en los que el empleador no hubiese efectuado el control médico a que tiene derecho, no se podrá controvertir la validez del certificado médico que presente el trabajador sirviendo éste de justificación plena.

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

CAPITULO XIII

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO Y LA PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO.

ARTICULO 72º – **Procedimiento previo:** Los empleadores deberán comunicar en todos los casos a la entidad gremial obrera toda previsión de licenciamiento de personal, reducción de horarios, modificación de tareas, despidos, supresión de puestos con una anticipación de tres (3) meses cuando la medida fuera de carácter colectivo, entendiéndose por tal cuando afecte a más de dos trabajadores como mínimo, y con un mes de anticipación cuando se refiera a un caso individual. En caso de sanciones disciplinarias o despidos, éstas deberán comunicarse dentro de las 24 horas a la entidad sindical obrera.

CAPITULO XIV

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 73º – **Del Preaviso:** Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley de Contrato de trabajo reglamentando el párrafo segundo del Art. 231 de la misma en cuanto dice: “El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor...”, se establece para los trabajadores comprendidos en este convenio que el preaviso deberá darse con la siguiente anticipación:

inc. a) - Por el trabajador, de un (1) mes.

Inc. b) - Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviera una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años, de dos (2) meses cuando no fuere superior a diez (10) años, agregándose un mes (1) más por cada diez (10) años de antigüedad o fracción mayor de cinco (5).

Indemnización por antigüedad o despido: Sin perjuicio de la indemnización mínima prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores beneficiarios de esta Convención tendrán una base indemnizatoria por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses equivalente a un (1) mes de la mejor remuneración normal habitual percibida eis (6) meses de trabajo sin limitaciones de tope alguna.

ARTICULO 75º – Fuerza mayor o falta de trabajo: El empleador que disponga el despido de un trabajador, invocando fuerza mayor o falta de trabajo no podrá invocar dicha causal ante demanda promovida por el trabajador sino hubiese abonado las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para tales supuestos.

ARTICULO 76º – Indemnización por precariedad: En los supuestos en que exista una relación de trabajo precaria o a plazo fijo o eventual, permitida por este convenio expresamente y debidamente acreditada, a la finalización de la misma el trabajador se hará acreedor a una indemnización por distracto consistente en dos salarios mínimos garantizados de convenio vigente al momento del mismo para la categoría del trabajador, cualquiera fuera las causas de disolución del contrato y con independencia de las obligaciones emergentes de la disolución anticipada, del derecho a la integración del mes del despido, y del pago del preaviso conforme lo estipulan la Ley de Contrato de Trabajo y el presente Convenio.

CAPITULO XV

DE LA SIMULACION Y EL FRAUDE

ARTICULO 77º – Nulidad: Se declara nulo todo contrato de cualquier naturaleza que fuere que, reduzca, modifique o elimine derechos establecidos por la presente Convención. De manera especial se declararan 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, etc., y en general todos aquellos que tiendan a simular figuras contractuales no laborales.

En los casos de las sociedades de hecho, capital e industria, y otros contratos similares, los mismos deberán estar homologados por la autoridad administrativa de trabajo con intervención de la entidad gremial representativa del trabajador, bajo sanción de nulidad en caso de incumplimiento de estas formalidades.

Título III

DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

CAPITULO I

DE LAS CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 78º – 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 fijan en este convenio.

CAPITULO II

DE LAS CONDICIONES PARTICULARES

ARTICULO 79º – Condiciones Especiales: Atendiendo las particulares características de cada actividad los empleadores deberán:

inc. a) – Instalar en los establecimientos, interruptores generales de electricidad para prevenir accidentes motivados por cortos circuitos, humedad, etc.

inc. b) – Proveer de barbijos adecuados a los trabajadores que realicen tareas aplicando productos que tengan emanaciones que resulten o puedan resultar nocivas para la salud, como por ejemplo, aguas oxigenadas, decolorantes, tinturas, spray, etc.

inc. c) – Instalar en los establecimientos extractores o equipos de ventilación que mantengan niveles de respirabilidad adecuados.

inc. d) – Proveer a los trabajadores que manipulen productos químicos de guantes adecuados para proteger su epidermis.

inc. e) – Mantener los niveles de sonidos del establecimiento en los mínimos adecuados para preservar la salud auditiva de los trabajadores.

inc. f) – Proveer a los establecimientos de iluminación suficiente.

inc. g) – Cuando en el establecimiento laboren más de diez (10) trabajadores, deberán existir más de una salida al exterior para facilitar el desalojo en caso necesario.

inc. h) – En general adoptar todas las medidas y precauciones necesarias al efecto de preservar la salud física y mental de los trabajadores.

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 de Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo, y de los Comités de Empresas respecto de aquellas empresas que introduzcan la implantación, utilización de nuevas tecnologías y equipos de computación o similares, como su modernización o transformación. En este sentido se atenderán los siguientes aspectos:

– Problema que plantea la Introducción, renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.

–Problemas que plantea su utilización en particular.

– Problemas de exposición, ritmo de trabajo, rotación, carga mental, fatiga, monotonía.

– Consecuencias psicosociales.

– Ergonomía y diseño del puesto de trabajo y medio ambiente del trabajo.

– Elementos de protección.

– Remuneraciones especiales por utilización, dedicación y/o rendimiento.

más de la previsión anterior deberá contratarse un servicio de urgencia permanente.

inc.b) – Se acuerda que las empresas dispondrán de instalaciones sanitarias dignas que reúnan las condiciones normales en toda localización de personas, acordes con las exigencias de número y sexo de los trabajadores.

inc. c) –Sin obstar a la obligación precedente se establece que los empleadores deberán efectuar los siguientes exámenes médicos a sus trabajador. 2.- Examen de control por lo menos una vez por año calendario.

- Exámen preocupacional al ingreso del

3.- Exámen clínico y radiológico de columna vertebral. 4.- dermatológico. 5. - Exámen clínico vascular periférico

DE LA REPRESENTACION Y ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

CAPITULO I

DE LA REPRESENTACION

ARTICULO 85º – 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 siguiente proporciones: donde laboren de cinco (5) a veinte (20) trabajadores, un (1) delegado. De veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores, dos delegados. De cincuenta y un (51) trabajadores en adelante a razón de un (1) delegado adicional por cada otros veinte (20) trabajadores. Los delegados gozarán de todas las garantías y protección de la actividad sindical que establece la Ley 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88.

CAPITULO II

DE LA PROTECCION DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

ARTICULO 86º – Garantías: El personal encuadrado en este Convenio que integre los Comités y/o Comisiones y/o Grupos de Trabajo previstos en este o que fuere afectado a proyectos concertados por las partes, cuando no ocupare cargos gremiales se beneficiará con idénticos derechos y por ende con la misma protección y estabilidad que la Legislación y el Convenio proveen para aquellos.

ARTICULO 87º – Cartelera Sindical: Los empleadores habilitarán dentro de cada establecimiento una pizarra o 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.

Título V

DEL DIA DEL TRABAJADOR DEL GREMIO

ARTICULO 88º – Se establece como feriado de descanso obligatorio y remunerado el día 25 de Agosto de cada año por ser el día del trabajador del gremio, el que será abonado como día feriado adicional e independiente a los que estipula el calendario. Se liquidará en base a la remuneración bruta total por todo concepto percibida por el trabajador por el mes anterior y su pago se

hará en forma adicional e independiente de los rubros habituales y normales que integre la remuneración del trabajador.

DISPOSICIONES COMUNES

CAPITULO I

DE LAS RETENCIONES APORTES Y CONTRIBUCIONES

ARTICULO 89º – 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 aportes para la actividad relacionada con la elaboración, negociación y celebración del Convenio Colectivo de Trabajo y demás actividades sindicales en beneficio de los trabajadores. El depósito de la suma indicada deberá efectuarse en el mes conjuntamente con los depósitos correspondientes de pago del primer incremento por cuota sindical y social, y por rubro independiente.

ARTICULO 90º – Contribución patronal permanente:

A los fines de promover la actividad sindical y social de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores que permita el cumplimiento de su objeto para mejorar las condiciones de trabajo de sus representados, promover actividades sociales, culturales y asistenciales, adquisición de inmuebles con idéntico destino, para la asistencia y/o desarrollo de representaciones sindicales de primer grado adheridas, para la capacitación de los trabajadores, y además que hacen a su existencia, establecerse una contribución especial permanente de los empleadores consistente en el (2%) dos por ciento de la producción bruta total mensual realizada por cada trabajador, afiliado o no, monto de contribución que (3%) tres por ciento del salario mínimo garantizado para la categoría del trabajador vigente al mes al cual corresponda el pago de la contribución.

Los montos de la presente contribución deberán ser depositados en forma mensual a favor de la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores en la cuenta sindical de la misma y en igual fecha de vencimiento que los aportes por las cuotas sindicales. La presente contribución regirá a partir del día 1º de Setiembre de 1989 y su primer depósito deberá efectuarse el día 15 de Octubre de 1989, y así sucesivamente.

Fondo paritario especial para el estudio, la protección y el desarrollo de la actividad:

Constitúyese este fondo especial con la finalidad de propender a la realización de estudios técnicos y científicos, el intercambio con representantes técnicos y científicos entre entidades firmantes y de éstas con organismos oficiales o privados Nacionales o Extranjeros que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo y eficiencia de las empresas, para realizar cursos y/o seminarios para la capacitación del

A 10.000 (Australes diez mil) que deberán efectuar todos los empresarios del sector, tengan o no empleados en relación de dependencia. Este fondo será administrado en forma conjunta por todas las entidades firmantes. A efectos de la recaudación se creará una cuenta conjunta entre las entidades firmantes por medio de los representantes que cada una designe que se denominará "FONDO ESPECIAL PARA EL ESTUDIO, LA PROTECCION Y EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD". El presente fondo comenzará a regir a partir del día 1º de Setiembre de 1989 y el pago de la contribución deberá ser realizada por los empleadores en boleta especial que se le hará llegar oportunamente, a la cuenta indicada, el 15 de Noviembre de 1989.

Se establece que la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores actuará a todos los fines del fondo como entidad recaudadora pudiendo realizar todo tipo de gestión al respecto.

CAPITULO II

DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

ARTICULO 92º – Integración. Procedimiento: Se establece la constitución de una Comisión Paritaria de Interpretación, que tendrá por objetivo fundamental intervenir en todas las cuestiones sobre interpretación y aplicación de este Convenio. Esta Comisión estará integrada por una cantidad igualitaria de representantes de la parte empresaria y de la parte obrera con una misma cantidad de miembros suplentes. La Comisión deberá reunirse obligatoriamente y dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de solicitada su integración por alguna de las partes.

ARTICULO 93º – Reglamentación de la profesión: Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan impulsar la elaboración de un proyecto de reglamentación de la profesión y participar en las gestiones que en tal sentido se realicen.

CAPITULO III

DE LOS ESTABLECIMIENTOS UNISEX

ARTICULO 94º – Actividad: Quedan comprendidos en el presente convenio todos aquellos establecimientos denominados Unisex, es decir que dedican su explotación a la prestación de servicios de peluquería, estética y afines, para personas de ambos sexos.

ARTICULO 95º – Trabajadores comprendidos: A los trabajadores de las empresas indicadas en el artículo precedente les serán de aplicación la

totalidad de las normas del presente Convenio Colectivo sin excepción y cualquiera fuere la categoría laboral con la cual revistan.

: A los fines aludidos en las cláusulas precedentes se establece, además de las ya existentes, las siguientes

Personal Técnico Especializado:

- Oficial Peluquero-Peinador
- Permanentista
- Colorista
- Cosmetóloga-Depiladora.

La categorización precedente no resulta taxativa, y el convenio se aplicará en general a la totalidad de los trabajadores de los citados establecimientos, y en caso de laguna convencional respecto de alguna categoría no contemplada se reunirá, a solicitud de los interesados o por voluntad de los signatarios del presente convenio, la Comisión prevista en el art. 22º y 92º de la misma a fin de incorporar la nueva categoría o suplir las eventuales falencias.

ARTICULO 97º – Descripción de tareas: Para las categorías laborales del artículo anterior se establece la siguiente descripción de tareas:

Oficial Peluquero- Peinador: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de cortes, peinados, modelación de cabellos, afeites, arreglos de barba o bigote, o la totalidad de los trabajos artesanales de peluquería, valiéndose de conocimientos propios, a personas de ambos sexos.

Permanentistas: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de conocimientos propios, de trabajos de modelación, ondulación, planchado, y/o permanentación de cabellos, a personas de ambos sexos, utilizando las técnicas de la especialidad y aplicando los productos necesarios, aunque fuere ayudado por otro personal que siga sus indicaciones técnicas específicas.

Colorista: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva, en forma íntegra y valiéndose de conocimientos propios, de trabajos de coloración de cabellos, determinación de los tonos, preparación de los productos, aplicándolos y dándole terminación, a personas de ambos sexos, aunque fuere asistido por un ayudante.

Cosmetóloga Depiladora: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de trabajos de belleza corporal, limpieza de cutis, tratamientos faciales, aplicación de maquillaje, aplicación de pestañas postizas, bronceado de piel, depilación facial y corporal, a personas de ambos sexos, cualquiera fuere la técnica y los materiales utilizados.

ARTICULO 98º – Porcentaje de Comisión: Se fijan para los trabajadores determinados en el art. 96º los siguientes porcentajes de “comisión” que integran las remuneraciones permanentes, normales y habituales en sus distintas especialidades:

Clasificación	Básico	% de Comisión
Oficial Peluquero-Peinador.....	A 11.700.-...más.....	32%
Permanentista.....	A 11.700.-...más.....	27%
Colorista.....	A 11.700.-...más.....	27%

-Depiladora..... A 11.700.-...más..... 27%

EXPEDIENTE N° 833.169/88

En la ciudad de Buenos Aires, a los 20 días del mes de Setiembre de 1989, siendo las 15,00 hs. comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y S.S.- DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, por ante mí Dr. Jorge A. COLQUI LASTRA, Presidente de la Comisión Negociadora de Renovación de los C.C.T. N° 88/75 y 116/75, los, Sres. Abel HERNANDEZ, Armando CAÑAS, Norberto PALMIERI, Humberto D'AMATO y el Dr. Héctor TORRES en representación de la FEDERACION OBRERA NACIONAL DE OFICIALES PELUQUEROS Y PEINADORES, por el sector sindical, por una parte. Por la otra lo hacen los Sres. Miguel FACCONI y Angel CIOLA en representación de la CONFEDERACION GENERAL DE PELUQUEROS Y PEINADORES DE LA REP. ARG.; el Sr. Luis ARCORACI en representación de FEDERACION BONAERENSE DE PELUQUEROS PEINADORES Y AFINES, el Sr. Domingo EVANGELISTA en representación de CENTRO DE PATRONES PELUQUEROS DE BS. AS. Estas últimas entidades lo hacen por el sector empresario.

Declarado abierto el acto por la Presidencia y cedida la palabra a las partes, éstas del más común acuerdo MANIFIESTA: Que adjuntan a las presentes actuaciones, el texto final y ordenado de la nueva Convención Colectiva de la Nación. Al cual en este acto lo ratifican en todos y en cada uno de sus términos, como asimismo, contenido y firmas. Ambas partes con el presente dan por finalizadas las tratativas de la Comisión de los Convenios Colectivos de Trabajo N° 88/75 (Peluquería Caballeros de Capital Federal) y N° 116/75 (peluquerías de Caballeros de la Pcia. de Buenos Aires). Quedando incorporado el Texto a la nueva Convención Colectiva de Trabajo que referirá la actividad Peluquerías de Caballeros en toda la República Argentina. Acompañan originales de acuerdo a lo prescripto por la normativa vigente. Asimismo, ambas partes solicitan de las autoridades de este MINISTERIO la correspondiente homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

No siendo para más se da por terminado el acto firmando los comparecientes de conformidad y para constancia previa lectura y ratificación por ante mí que

REPRESENTACION EMPRESARIA

REPRESENTACION SINDICAL

Jorge A. COLQUI LASTRA
Presidente

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Expediente N° 833.169/88
Adjunto Exp. N° 833.167/88

Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Dto. 199/88 - procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la DIRECCION NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que:

a) tome la intervención que en razón de su competencia le corresponde respecto a la Cláusula N° 89 referida a los aportes que deben tributar los trabajadores a la Asociación Sindical (art. 38 Ley 23.551 y art. 24 Dec.467/88);

b) tome conocimiento de la Cláusula N° 90 referida a los aportes que los empleadores se obligan a efectuar a la entidad sindical a fin de que pueda ejercer el control pertinente (art. 9 y 58 de la Ley 23.551 y art. 4 del Dec. 467/88).

ES COPIA

HUGO LEANDRO LUNA
Jefe del Departamento
Relaciones Laborales N°4

JUAN ALBERTO PASTORINO
Director Nacional
Relaciones del trabajo

Buenos Aires, noviembre 29 de 1989.

De conformidad con lo ordenado precedentemente se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 299/344, quedando

GRACIELA D.R. de MOLISANI
COORDINADORA

DEPARTAMENTO COORDINACIÓN

ES COPIA FIEL