



**PELUQUEROS
UNISEX**

CONVENIO COLECTIVO 467/2006

APLICACIÓN: DESDE EL 4/10/2006

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 467/2006

TRABAJADORES DE PELUQUERÍAS DE

CABALLEROS, NIÑOS Y UNISEX

Título I

DEL ENCUADRE Y LA VIGENCIA

Art. 1 - Partes intervinientes:

Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines 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 y Peinadores y Afines y el Centro de Patrones Peluqueros de Buenos Aires.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.2

Art. 2 - Actividad a que se refiere [\(2\)](#):

Comprende las actividades y/o servicios para damas de: peluquería, belleza, estética en general y las actividades afines a los servicios mencionados, que se presten, en forma independiente o conjunta, en todo tipo de establecimientos en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires y las actividades y/o servicios para caballeros, niños y para damas y caballeros cuando se prestan en forma conjunta en los denominados establecimientos unisex de: peluquería, belleza, estética en general y las actividades afines a los servicios mencionados, que se desarrollen, en forma independiente o conjunta, en todo tipo de establecimientos en el ámbito del territorio nacional. Abarca en sus distintas especialidades, las siguientes actividades que se mencionan a título meramente enunciativo y no taxativo: peluquería, coloración de cabello, permanentación, posticería, recuperación capilar, masajes capilares, fabricación, implantación y service de prótesis capilares, entretejidos, extensiones, tintura y permanente de pestañas, manicuría, pedicuría, depilación, electrólisis, cosmetología, maquillaje, dermopigmentación, bronceado sin sol, tratamientos de belleza en general faciales y corporales, spa de belleza, tratamientos contra celulitis, flaccidez y adiposidad, con fines estéticos, masajes corporales en general, que persigan fines estéticos y/o relajantes, endermología, drenaje linfático, electroterapia, presoterapia, fangoterapia, ozonoterapia, hidroterapia, etc. Comprende asimismo las actividades de enseñanza y/o perfeccionamiento de todos los servicios mencionados precedentemente, que se presten, en forma independiente o conjunta, en todo tipo de establecimientos en el ámbito del territorio nacional. Es de aplicación a todas las actividades y servicios mencionados, cualquiera sea la denominación que se dé a los establecimientos en los cuales los referidos servicios se prestan y aunque se hallen instalados en shoppings o paseos de compra, en clubes, bares, confiterías, hoteles, estaciones de ferrocarril y aeroportuarias, mutuales, obras sociales, sindicatos, clínicas o centros médicos de estética y en general en toda institución, cualquiera sea su naturaleza, donde se desarrollen las actividades mencionadas.

Art. 3 - 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, Centros de recuperación capilar, Centros de entretejidos, Centros de implantación; Peluquerías para niños; Spa de Belleza, salón o instituto de belleza, peluquería, coiffure, instituto de tratamiento 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, saunas, etc. Resulta asimismo de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen actividades de la profesión en establecimientos instalados en clubes, bares, hoteles, mutuales, sindicatos, e instituciones de cualquier naturaleza donde se presten los servicios aludidos ya sea para caballeros, niños, damas y/o unisex. Asimismo se aplicará a todos los trabajadores que desarrollen sus tareas en establecimientos donde se imparta la enseñanza y/o perfeccionamiento de los oficios comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.4

Art. 4 - Ámbito territorial de aplicación [\(2\)](#):

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina para las actividades y servicios detallados en la cláusula segunda, destinados a caballeros, niños y unisex, y a las actividades de enseñanza y perfeccionamiento también descriptas en la cláusula segunda y es de aplicación en el territorio de la Provincia de Buenos Aires para las actividades y servicios, detallados en la cláusula segunda, destinados a damas exclusivamente.

Art. 5 - Período de vigencia:

Las partes acuerdan que la vigencia del presente convenio se acuerda en el plazo de cuatro (4) años a partir de su homologación por la autoridad de aplicación. Con relación a las escalas salariales, las partes acuerdan que se reunirá la comisión negociadora, cada seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia del presente convenio colectivo para revisar y actualizar de resultar necesario los salarios de convenio.



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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

Sin perjuicio de ello, las partes se comprometen a comenzar las negociaciones de renovación del presente, con noventa (90) días de anticipación al vencimiento del mismo.

Art. 6 - Negociación de Buena Fe:

Las partes establecen el compromiso de negociar de buena fe, obligándose a:

- a) Concurrir a las reuniones fijadas de común acuerdo o por organismos o terceros que los convoquen en el marco de la solución de conflictos.
- b) Designar representantes con mandato suficiente.
- c) Intercambiar la información necesaria para poder llevar a cabo una discusión seria y fundada.
- d) Realizar reales esfuerzos conducentes a la suscripción del acuerdo.

Título II

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LA JORNADA DE TRABAJO. INDIVISIBILIDAD DE LOS APORTES

Art. 7 - Jornada de Trabajo:

Los trabajadores de la actividad deberán cumplir la jornada de trabajo que se detalla según su clasificación profesional:

- a) La jornada de trabajo, para los trabajadores que perciban, además de su salario básico garantido, una comisión por producción, será de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales.
- b) La jornada de trabajo para los trabajadores que perciban una retribución fija, sin comisión alguna, será de 44 (cuarenta y cuatro) horas semanales.

En aquellos casos, en que los trabajadores cumplan jornadas inferiores a las precedentemente establecidas, y su remuneración sea proporcional a las horas trabajadas, los aportes y contribuciones a la Obra Social, aportes de cuota sindical y contribuciones por producción a la Federación de los trabajadores, no podrán ser inferiores a los que realizan los trabajadores que cumplen la jornada convencional, y en base al salario mínimo garantizado vigente, como mínimo imponible para el cálculo.

Art. 8 - Descanso Semanal:

Las casas que los días sábados permanezcan abiertas después de las trece (13) horas, otorgarán a los trabajadores que cumplieren 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 L. 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.

Art. 9 - 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 contrato o toda otra disposición que regule la materia. Sin perjuicio de ello, y de las horas extraordinarias que se le hubieran abonado al trabajador en cada período, 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, aun en el supuesto de que no hubiere 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 en el artículo 256 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 10 - 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.

Art. 11 - Notificación del horario:

Al incorporarse el trabajador como dependiente de la empresa y a los que estuvieren 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, Empleo y Seguridad Social de la Nación como de funcionamiento del establecimiento, cuya planilla rubricada deberá estar en exhibición permanente para conocimiento de los trabajadores. La falta de notificación del horario, su no encuadramiento en el horario autorizado, o la falta de exhibición de la planilla rubricada, creará una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador en caso de conflicto.

Art. 12 - Pago especial por tareas realizadas entre las 21 y 6 horas:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 del decreto 16115/1933, el personal que realizase trabajos nocturnos entre las 21.00 y 6.00 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.

Art. 13 - 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 1/2 (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.

Art. 14 - 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.

Art. 15 - Horario de cierre de los establecimientos:

Se establece que las casas comprendidas en este convenio finalizarán sus actividades diarias 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 previsiones necesarias para no prolongar el horario de trabajo de los empleados. El horario de cierre está sujeto a las modificaciones que se adopten expresamente para contemplar modalidades zonales.

Art. 16 - Alcance de la fijación de jornada:

Los establecimientos que los días sábados permanezcan abiertos después de las 13 (trece) horas, permanecerán cerrados los días lunes, reiniciando sus actividades los días martes. El alcance de este beneficio social y los referidos a la jornada máxima legal, trabajo diario, y cierre diario del establecimiento, incluye a todos los trabajadores y empleadores de la profesión tengan o no trabajadores en relación de dependencia. No se admitirán excepciones a las disposiciones en este capítulo salvo aquellas que se encuentren expresamente contempladas en este convenio en razón de las modalidades particulares de la explotación.

Art. 17 - Derecho al reposo:

Los empleadores deberán permitir a los trabajadores reposar en una silla en los momentos en que éstos no tuvieran trabajos que realizar, ya sea por no tener clientela que atender o por cualquier otra circunstancia, y de ningún modo podrán obligar a los trabajadores a permanecer de pie durante toda la jornada.

La violación de esta obligación por parte de los empleadores les hará pasibles de las sanciones que prevén los regímenes legales de seguridad e higiene del trabajo, y su reiteración, previa intimación por parte del trabajador, será causal de injuria grave.

Art. 18 - Excepción de cumplimiento de jornada para zonas específicas:

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 Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines con entidades patronales firmantes de este Convenio por las modalidades del lugar que no será obligatorio el cumplimiento de las disposiciones de este convenio en lo relativo a la jornada de trabajo y la máxima legal.

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.

Art. 19 -

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.

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

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

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, establecida en el presente convenio colectivo de trabajo. Sobre ese valor se aplicará el porcentaje de recargo que corresponda y se multiplicará por las horas extraordinarias trabajadas.

El número máximo de horas extraordinarias a cumplir anualmente por los trabajadores se regirá por la LCT, el decreto 16115/1933 y el decreto 484/2000.

CAPÍTULO II

DE LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS DE TRABAJADORES

Art. 20 - Principios generales:

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

Art. 21 - 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. 1) Personal técnico especializado.

Inc. 2) Personal administrativo y de servicios.

Inc. 3) Personal de fábrica.

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 estilista", etc.

Art. 22 - 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 reviste 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 dentro del primer día que ejerza la función, y deberán ser remuneradas con el salario fijado para la categoría de cuya suplencia se trate, como plus por "mayor función". Transcurridos los noventa días de suplencia y continuando el trabajador desempeñando tales funciones adquirirá estabilidad de pleno derecho en la categoría superior.

Art. 23 - Clasificación de tareas no contempladas:

Queda convenido entre las partes que, con objeto de evitar interpretaciones erróneas y para encontrar soluciones en los casos de conflictos que puedan plantearse, la Comisión Paritaria de Interpretación (CoPAR), con la información que le proveerán las partes podrá crear nuevas tareas a los fines de solucionar dichas controversias.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DE LAS ESPECIALIDADES Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.24

Art. 24 - Clasificación de las especialidades:

Sin que resulte taxativa, se establece la siguiente clasificación profesional conforme su agrupamiento para todos los trabajadores de la actividad:

Inc. 1)

Personal Técnico especializado

Oficial peluquero

Oficial peluquero estilista

Oficial entretejedor

Oficial peinador adaptador

Peinador Exclusivo

Peinador Todo Servicio

Peinador Adaptador

Colorista o tintorero

Permanentista

Entretejedor

Depiladora

Maquillador o Experto en belleza o Cosmetóloga



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Masajista Corporal

Ayudante de peinador

Ayudante de depilación

Instructor de gimnasia

Auxiliar de instructor

Promotora o consultora de tratamiento

Encargado con producción

Manicura

Pedicura

Masajista capilar

Ayudante de oficial

Consultora de tratamientos

Asistente de sauna o baño

Profesor de Peluquería

Profesor de cosmetología y/o maquillaje

Profesor de manicuría y/o pedicuría

Profesor de depilación y/o masajes

Profesor de entretejidos y/o elaboración de prótesis capilares

Ayudante de profesor

Inc. 2)

Personal Administrativo y de Servicios

Director Secretaria/o

Encargado administrativo de salón

Encargado sin producción

Cajera

Recepcionista

Empleado oficinista

Maestrana

Cadete

Inc. 3)

Personal de Fábrica

Cardador-lavador o preparador

Teñidor

Maquinista

Horneador

Porteador o Armador

Implantador Manual

Implantador a Maquina

Cofiador

Art. 25 - Descripción de tareas:

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

Oficial peluquero: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de cortes, modelación y peinado de cabello, y afeites o arreglo de barba y bigote valiéndose de conocimientos propios, pudiendo realizar lavados de cabezas.



Oficial peluquero estilista: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización de las tareas enunciadas para la categoría anterior, y además efectúe entretrejos de cabello en aplicación o mantenimiento pudiendo realizar lavados de cabezas.

Oficial entretrejedor: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la realización de tareas de aplicación y/o mantenimiento de entretrejos de cabello cualquiera fuere la técnica empleada.

Oficial peinador adaptador: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la aplicación y adaptación sobre modelo vivo, de prótesis capilares ya confeccionadas excluyendo los denominados entretrejos.

Peinador exclusivo: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusivamente de cortes, modelación, y peinados de cabello y su correspondiente lavado de cabeza.

Peinador todo servicio: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en realizar en forma íntegra y valiéndose de sus propios conocimientos la totalidad de los trabajos artesanales de peluquería, entendiéndose como tal aquel que como mínimo efectúe corte, peinado, coloración, permanente, brushing, y modelación de cabello, y su correspondiente lavado de cabeza.

Peinador adaptador: Es aquel trabajador cuya tarea consiste en la adaptación de las prótesis o pelucas al modelo vivo, recordándolas 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 entretrejos o similares en cuanto a su aplicación, service y mantenimiento por corresponder a otra especialidad y ser realizadas por personal técnico específico denominados "entretrejeros y/o estilistas". Se deja constancia de que la categoría pertenece a la rama.

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

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

Entretrejedor: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en la realización exclusiva y valiéndose de conocimientos propios de trabajos de entretrejos de cabellos naturales o artificiales, modelación del peinado de los mismos, mantenimiento periódico de entretrejos, cualquiera sea la técnica utilizada y con su correspondiente lavado.

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

Maquillador o experto en belleza o cosmetóloga: 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 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 su puesto 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 "entretrejeros", 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, accesorio, 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 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.

Promotora o consultora de tratamiento: 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 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 tal especialidad.

Ayudante de oficial: Comprende a todo trabajador 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 boxees 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 cuya tarea consista exclusivamente en promover y/o asesorar y/o evacuar consultas y/o vender o contratar con el posible cliente un 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 (caballeros y/o damas), entregando turnos y elementos tales como toallas, etc.

Profesor: Comprende a todo trabajador que poseyendo conocimientos propios y profundos de un oficio, y estando habilitado para ello, preste servicios instruyendo a alumnos e impartiendo conocimientos sobre las técnicas de la profesión, ya sea en cursos básicos o de perfeccionamiento y profundización.

Ayudante de profesor: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en secundar a un profesor para el dictado de los cursos.

Director: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista en administrar un establecimiento teniendo funciones de supervisión y dirección del personal del mismo como parte de sus tareas.

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

Encargado 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.

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 en el 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 tareas de recepción.

Recepcionista: Comprende a todo trabajador cuya tarea consista exclusivamente en la atención al público que ingrese al local para su orientación, o la entrega de número o turnas de atención conforme las directivas que se le 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.

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

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

Maquinista: Es aquel trabajador cuya tarea consiste en proceder al cocido y doblado del material (artificial y/o natural) en sucesivas pasadas a máquina. Esta tarea se realiza y completa en tres (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.



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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.

Art. 26 - Exclusión de tareas de limpieza:

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

CAPÍTULO IV

DE LAS REMUNERACIONES

Art. 27 - Principio general:

Se establece como principio general la igualdad de remuneración a igualdad de trabajo, prohibiéndose toda conducta discriminatoria en razón de la edad, el sexo, nacionalidad, raza, religión o género.

Art. 28 - Retribución mensual - 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 corresponda el pago.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.29

Art. 29 - 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. 1) - Personal técnico especializado: Percibirá una remuneración compuesta de "SALARIO BÁSICO" con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de "COMISIÓN".

Inc. 2) - Personal administrativo y de servicios: Percibirá una remuneración fija mensual y un "ADICIONAL POR FUNCIÓN" en caso de responsabilidad específica.

Inc. 3) - Personal de fábrica: Percibirá una remuneración normal, habitual y permanente integrada por "SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO" con más un diez (10) diez por ciento de la producción.

Art. 30 - Remuneraciones - 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. 1) - Personal técnico especializado:

Clasificación	Básico	Porcentaje de comisión	Mínimo asegurado
Oficial peluquero	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Oficial peluquero estilista	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Oficial entretejedor	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Oficial peinador adaptador	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Peinador exclusivo	\$ 280 más	32%	\$ 1.016



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Peinador todo servicio	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Peinador adaptador	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Colorista o tintorero	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Permanentista	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Entretejedor	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Depiladora	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Maquillador o experto en belleza o cosmetóloga	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Masajista corporal	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Ayudante de peinador	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Ayudante de depilación	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Instructor de gimnasia	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Auxiliar de instructor	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Promotora o consultora de tratamiento	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Encargado con producción	\$ 280 más	34%	\$ 1.016
Manicura,	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Pedicura	\$ 280 más	32%	\$ 1.016
Masajista capilar	\$ 280 más	27%	\$ 1.016
Ayudante de oficial	\$ 280 más	27%	\$ 1.016
Consultora de tratamiento,	\$ 280 más	25%	\$ 1.016
Profesor de peluquería	\$ 280 más	25%	\$ 1.016



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Profesor de cosmetología y/o maquillaje	\$ 280 más	25%	\$ 1.016
Profesor de manicuría y/o pedicura	\$ 280 más	25%	\$ 1.016
Profesor de depilación y/o masajes	\$ 280 más	25%	\$ 1.016
Profesor de entretejidos y/o elaboración de prótesis capilares	\$ 280 más	25%	\$ 1.016
Ayudante de profesor	\$ 280 más	25%	\$ 1.016
Asistente de sauna o baño \$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más adicionales			

Inc 2) Personal administrativo y de servicios:

Director	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Secretaria/o	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Encargado administrativo de salón,	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Encargado sin producción	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Cajera	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más plus y adicionales
Recepcionista	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más adicionales
Empleado oficinista,	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más adicionales
Maestranza	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más adicionales
Cadete	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más adicionales



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Inc. 3) Personal de fábrica:

Cardador-lavador o preparador	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción
Teñidor	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción
Maquinista	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción
Horneador	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción
Porteador o armador	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción
Implantador manual	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción
Implantador a máquina	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción
Cofiador	\$ 1.016. Sueldo mínimo garantizado más 10% de la producción

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.

Art. 31 - 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.

Art. 32 - 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; 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.

Se entienden como rubros únicos y exclusivamente incorporados al salario mínimo garantizado los siguientes: "SALARIO BÁSICO"; "COMISIÓN"; 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.

Art. 33 - Salario básico:

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

Art. 34 - Comisiones:

En los casos en que el trabajador deba percibir "COMISIÓN POR PRODUCCIÓN", conforme su categoría laboral, el porcentaje de la misma será el determinado en este convenio y se liquidará sobre la base de la producción bruta



mensual realizada por el trabajador. Los mayores porcentajes de comisión que eventualmente el trabajador pudiere percibir y/o pactar con su empleador no 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.

Art. 35 - 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.

Art. 36 - 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 ningún tipo de deducción por concepto alguno, y se computará íntegramente para el pago de la comisión con independencia de la modalidad o forma de pago del servicio por el cliente. En los supuestos en que el empleador hiciera una atención al cliente y no le cobrara el trabajo que se hubiese realizado, subsistirá la obligación de abonarle comisión al trabajador conforme el precio de lista del trabajo, sin excepción alguna.

Art. 37 - 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.

Art. 38 - Control de producción:

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

Inc. 1) - Los empleadores llevarán un libro ESPECIAL FOLIADO, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales conforme la normativa legal vigente aplicable al caso y en el cual constarán sin excepción las siguientes anotaciones: Nombre y apellido y fecha de ingreso del trabajador, categoría laboral, sueldo, porcentaje de comisión y toda otra remuneración.

Inc. 2) - Los empleados entregarán al término de sus tareas una boleta conteniendo el total de los trabajos realizados durante el día, la que será devuelta al 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.

Art. 39 -

A los fines de ejercer el control sobre las comisiones que integran su remuneración, el trabajador deberá entregar al fin de la jornada una boleta debidamente firmada, fechada, numerada y correlativa, conteniendo los trabajos efectuados por duplicado, debiendo devolver el empleador el duplicado firmado para constancia del trabajador.

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

Art. 40 - Obligatoriedad de los registros y comprobantes - Presunción:

Las formalidades establecidas en el artículo anterior son de cumplimiento total y obligatorio en su conjunto. El incumplimiento de alguna de ellas invalidará como prueba las restantes salvo que resulten favorables a las pretensiones del trabajador, el mismo efecto tendrá la observancia parcial de las mismas, la falta de concordancia, alteraciones, borraduras o cualquier otro defecto de las constancias y/o los asientos.

La inexistencia, discordancia y defectos de los controles aludidos crearán de pleno derecho una presunción favorable a las pretensiones del trabajador en caso de controversia.

Con iguales alcances se establece una presunción a favor de la entidad sindical de trabajadores para los supuestos de reclamos de aportes por cuotas sindicales y obra social.

Art. 41 - Recibos:

La remuneración de los trabajadores deberá abonarse mediante la entrega de recibos en doble ejemplar y conteniendo todas las formalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo de manera especial lo referente a la discriminación de los conceptos comprendidos en el pago y los importes de los mismos; en lo que hace al rubro comisiones su monto deberá guardar absoluta concordancia con los registros y comprobantes de control. La carencia de algunas de las formalidades previstas tornará nulo al recibo como medio probatorio del pago, así como se considerará nulo todo recibo mediante el cual se hubiese implementado los denominados pagos en negro.

Art. 42 - Falta de inscripción de los trabajadores - 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.

Art. 43 - Anticipos de salarios:



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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 al de la solicitud. El requerimiento del trabajador deberá efectuarse con una anticipación mínima de dos días al momento del pago del anticipo.

Art. 44 - 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 la remuneración proporcional a las horas trabajadas rigiendo para el cálculo de los aportes y contribuciones lo previsto en el artículo 7 del presente convenio.

Art. 45 - Salarios mínimos garantizados:

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

Inc. 1) - Personal técnico o especializado: \$ 1.016 mensuales.

Inc. 2) - Personal administrativo: \$ 1.016 mensuales.

Inc. 3) - Personal de fábrica: \$ 1.016 mensuales.

CAPÍTULO V

DE OTROS ADICIONALES Y PLUS REMUNERATORIOS

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.46

Art. 46 - Adicional por antigüedad:

Se establecen con carácter remuneratorio normal y habitual para todos los trabajadores comprendidos en la presente convención que cumplan los requisitos para su goce, el siguiente adicional que se abonará 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 servicio.

Para el pago 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 por 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.

Art. 47 - Plus por función:

Se establecen los siguientes "Plus por función" como concepto remuneratorio adicional a los salarios mínimos garantizados para las categorías que a continuación se detallan del agrupamiento "Personal Administrativo".

Encargado administrativo, cobrará el salario mínimo garantizado más un 15% del mismo.

Cajero, cobrará el salario mínimo garantizado más un 10% del mismo.

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

CAPÍTULO VI

DE LOS SUBSIDIOS ESPECIALES Y OTRAS GRATIFICACIONES REMUNERATORIAS

Art. 48 - 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 momento 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.

Art. 49 - Subsidios 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 le será abonado el presente beneficio.

Art. 50 - 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 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 VII

DE LAS LICENCIAS ORDINARIAS

Art. 51 - Vacaciones anuales:

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

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

Inc. 2) - De veinticinco (25) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

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

Inc. 4) - 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 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.

Para gozar del beneficio vacacional del inciso 1) 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.

Las vacaciones serán otorgadas por el empleador dentro del período comprendido entre el 1 de octubre al 30 de abril debiendo notificar al trabajador, por escrito, con cuarenta y cinco (45) días de anticipación, la fecha en que deberá hacer uso de dicha licencia.

Art. 52 - 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 deberán abonar a éste los días que excedan su período vacacional normal como si se tratase de días laborados, siguiendo para la liquidación y el pago el mismo procedimiento establecido en el artículo 53. El pago de los días excedentes se efectivizará el mismo día en que deban abonarse los haberes correspondientes al mes de que se trate.

Art. 53 - 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.

La retribución correspondiente a los períodos de vacaciones será satisfecha a la iniciación de los mismos, o a elección del trabajador, conjuntamente con sus haberes normales. En este supuesto deberá notificarle por escrito al empleador, antes de iniciar el período de vacaciones, con una antelación no menor a 15 días corridos.

Art. 54 - Interrupción de las vacaciones:

La licencia ordinaria se interrumpe cuando se produzcan algunos de los acontecimientos previstos en los artículos 75 (enfermedad y/o accidente inculpables); 70 (accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales), en cuyo caso el trabajador deberá avisar fehacientemente tal novedad a su empleador indicando el domicilio donde se encuentra para el control médico que corresponda.

De producirse los fallecimientos previstos en el artículo 55 al trabajador se le concederá un día de licencia paga, que se adicionará al período de vacaciones que se encuentra gozando, debiendo dar aviso al empleador de esa circunstancia y acreditar fehacientemente la causa invocada al momento de su retorno, mediante la presentación de la constancia documentada respectiva.

CAPÍTULO VIII

DE LAS LICENCIAS ESPECIALES O EXTRAORDINARIAS



Art. 55 - Licencias:

Independientemente de las licencias ordinarias establecidas en el capítulo anterior los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales remuneradas:

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.a

Inc. a) - Por nacimiento o adopción de hijos, cinco (5) días.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.b

Inc. b) - Por matrimonio, doce (12) días.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.c

Inc. c) - Por fallecimiento de cónyuge o la persona con la cual estuvo conviviendo en aparente matrimonio, conforme lo dispuesto en el artículo 158 de la LCT, cinco (5) días.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.d

Inc. d) - Por fallecimiento de padres o hijos, cinco (5) días.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.e

Inc. e) - Por fallecimiento de hermano, dos (2) días.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.f

Inc. f) - Por fallecimiento de padres o hijos políticos un (1) día.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.g

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 un período mayor que el establecido por la causal precedente y en razón de circunstancias especiales, deberá otorgársele a su solicitud una licencia sin goce de haberes y con reserva de puesto de hasta treinta (30) días por año calendario, la que no podrá ser repetida durante ese mismo año por iguales motivos.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.h

Inc. h) - Por casamiento de hijos o hermanos un (1) día.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.i

Inc. i) - Para donar sangre y/o piel, un (1) día.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.j

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 por examen como máximo. Esta licencia se refiere a cualquier tipo de estudio oficial y reconocido por la autoridad administrativa de educación.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Inc.k

Inc. k) - Mudanza con boleto de compra venta, escritura, contrato de locación o constancias de domicilio, 2 (dos) días.

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

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

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

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

4) Fallecimiento con certificado de defunción.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.55.Ult.Parr

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

Art. 56 - Feriados nacionales obligatorios:

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

Art. 57 - De la liquidación y el pago de las licencias especiales:



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.

CAPÍTULO IX

DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.58

Art. 58 - Licencia por maternidad:

Se establece que la licencia por maternidad dispuesta en el artículo 177 de la LCT 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 y en el presente convenio.

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.59

Art. 59 - Descansos diarios por lactancia:

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

La trabajadora y las empresas podrán de común acuerdo convenir que los dos descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

Art. 60 - Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia:

Excedencia:

La trabajadora con más de UN (1) año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por el tiempo de servicio consistente en el 25% de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) MESES, la que no podrá exceder de UN (1) salario normal, mensual y habitual por cada año de servicios o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6).
- d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c) deberá solicitarlo.
- e) En caso de nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la ley 24716 para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos en dicha norma.

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

Art. 61 - Adopción:

En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos.

Para tener derecho a este beneficio deberá:

- 1) Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
- 2) Tratarse de un menor de hasta seis (6) años.

CAPÍTULO X

DE OTRAS OBLIGACIONES Y DERECHOS

Art. 62 - Mejor derecho:

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

Art. 63 - 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 Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines.

Art. 64 - Presunción:

Prueba: Se presume que el personal incluido en este convenio ha sido contratado con carácter permanente.

En el supuesto de que el empleador utilice la figura del período de prueba el mismo se regirá por lo establecido en el artículo 92 bis de la LCT conforme fuera establecido por la ley 25877.



El empleador, podrá utilizar la figura del contrato a plazo fijo, regulado en la ley de contrato de trabajo, siempre y cuando se encuentren reunidas las circunstancias establecidas en el artículo 93 y siguientes del citado cuerpo legal.

Dicho contrato deberá celebrarse por escrito, con una copia para el trabajador y otra copia deberá ser remitida a la organización sindical signataria de este convenio colectivo de trabajo.

El contrato a plazo fijo no podrá extenderse por un plazo mayor a aquel establecido en la ley de contrato de trabajo.

Art. 65 - 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.

Art. 66 - 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 aquél donde el trabajador inicie la prestación de servicios a su ingreso en la empresa, no pudiendo el mismo ser variado salvo que medie notificación fehaciente al empleador y consentimiento expreso del trabajador, conforme artículo 66 de la LCT.

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

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

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

Art. 67 - De los trabajos a domicilio:

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

Art. 68 - 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.

Art. 69 - 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 por exclusiva cuenta y cargo del empleador, no pudiendo descontar, deducir o retener importe alguno al trabajador por tal concepto. Al finalizar la relación de trabajo con la empresa el trabajador deberá restituir a su empleador la ropa que hubiese recibido durante el año en que se produce el distracto.

Art. 70 - De los accidentes de trabajo:

El empleador deberá contratar una aseguradora de riesgos de trabajo y notificarla a sus trabajadores de manera fehaciente. En todo lo atinente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales regirá la ley 24557 o la que en el futuro la modifique y/o sustituya.

Art. 71 - 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 este último exigir la entrega de la misma para mantenerla en su tenencia. Cuando por cualquier circunstancia se le solicitara al trabajador que hiciese entrega de la citada libreta el empleador deberá extender el pertinente recibo, el que le será restituido por el trabajador únicamente en el caso en que se le hubiere entregado nuevamente el documento sanitario.

Art. 72 - Servicios de bares o buffette:

Cuando en el establecimiento existiere servicio de buffette 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 buffette deberán ser otorgados a los trabajadores a costos inferiores a los medios de plaza.

Art. 73 - Guardarropas:

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

Art. 74 - 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.



CAPÍTULO XI

DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

Art. 75 - 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.

Art. 76 - 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.

CAPÍTULO XII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

Art. 77 - 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 refiriera a un caso individual. En caso de sanciones disciplinarias deberá intervenir la subcomisión de disciplina de la COPAR.

CAPÍTULO XIII

DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 78 - Del preaviso:

Sin perjuicio de lo dispuesto por la ley de contrato de trabajo reglamentando el párrafo segundo del artículo 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).

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

Art. 79 - Indemnización por antigüedad o despido:

Las partes acuerdan que la indemnización por antigüedad se calculará de conformidad con lo normado en el artículo 245 de la LCT, cualquiera sea la fecha de ingreso del trabajador despedido.

Art. 80 - 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 hubiere abonado las indemnizaciones previstas en la ley de contrato de trabajo para tales supuestos.

Art. 81 - Indemnización por precariedad:

En los supuestos en que exista una relación de trabajo precaria 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 la causa de disolución del contrato y con independencia de las obligaciones emergentes de la disolución anticipada, del derecho a la integración del mes del despido, del pago del preaviso y de todos aquellos derechos reconocidos al trabajador conforme lo estipulan la Ley de Contrato de Trabajo y el presente Convenio.

CAPÍTULO XIV

DE LA SIMULACIÓN Y EL FRAUDE

Art. 82 - 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 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, 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

CAPÍTULO I

DE LAS CONDICIONES GENERALES

Art. 83 -

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.

CAPÍTULO II

DE LAS CONDICIONES PARTICULARES

Art. 84 - 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.

Inc. i) - El empleador deberá proveer al personal, esterilizadores de instrumental, cuando se dedica a pedicuría, manicuría y/o manipule con herramientas que puedan producir lastimaduras.

Inc. j) - Utilizar solamente aquellos productos debidamente autorizados por la ANMAT (Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnologías Médicas) para realizar cualquier trabajo y/o tarea de las descriptas en este convenio colectivo como así también de todas aquellas que se presten en el seno de dichos establecimientos.

Asimismo y en caso de que los productos utilizados sean fraccionados para su utilización, el trabajador deberá identificar el nombre completo del producto, sus componentes y la debida autorización emitida por la ANMAT en cada uno de los envases provistos por el empleador; pudiendo rehusarse a la utilización de los mismos si carecieran de dichos requisitos sin que esto implique un perjuicio en su contra.

Art. 85 - 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 y 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:

Problemas que plantea la introducción, renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.

Problemas que plantea su utilización en particular.

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

Consecuencias psicosociales.

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

Elementos de protección.

Remuneraciones especiales por utilización, dedicación y/o rendimiento.

Categorías en función del grado de especialización y función.

Formación técnico-preventiva.

Exámenes de salud anteriores y durante el tiempo de afectación del empleado a la computadora.



CAPÍTULO III

DE LA SEGURIDAD EN LAS TAREAS

Art. 86 - Abstención del trabajador:

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

CAPÍTULO IV

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

Art. 87 - Funciones y atribuciones de la CoPAR:

La CoPAR tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

Inc. a) - Interpretar, con alcance general, la presente convención colectiva de trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

Inc. b) - En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente convención colectiva procurando componerlos adecuadamente.

Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.

Inc. c) - La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones: 1) La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes; 2) se hubiere substanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja, establecido en la presente convención; 3) se trate de un tema regulado en la convención colectiva o norma legal o reglamentaria; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación; 5) si no se llegare a un acuerdo los interesados se atenderán a la legislación vigente.

Inc. d) - La Comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto pluriindividual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones: 1) Que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes; 2) que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta convención colectiva; 3) la intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 4) si no se llegare a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.

Inc. e) - La Comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:

1) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo, con precisión el objeto del conflicto.

2) La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.

3) Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición del conflicto previsto en el presente inciso e) que se extenderá por un plazo máximo de 30 días hábiles, las partes se abstendrán de adoptar medidas que afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en la empresa. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte relacionadas con la causa de la controversia.

Inc. f) - Será función de la Comisión: clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa, y teniendo como facultad analizar la carga de trabajo. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al convenio colectivo como parte integrante del mismo.

Asimismo a pedido de cualquiera de las partes se reunirá la CoPAR con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etc., que puedan llevarse a cabo en la empresa y que modifiquen sustancialmente los derechos y obligaciones estipulados en este convenio.

Inc. g) - Analizar tareas cuando existan sospechas sobre su insalubridad, para mejorar las condiciones laborales evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para el trabajador. Si no es posible técnica o económicamente podrá requerirse dictamen del Ministerio de Trabajo con rigor científico acerca de su salubridad o insalubridad a los fines de la jornada, señalándose el tiempo o el plazo de esta calificación y medidas aconsejables para su levantamiento.

Inc. h) - Serán asimismo, funciones de la CoPAR analizar en los supuestos de traslado del personal al interior del país u otros países y de acuerdo a las características de cada traslado los incrementos remuneratorios a percibir por el trabajador, así como los gastos de traslado e instalación a cargo de la empresa.

Inc. i) - En el marco de la CoPAR se integrará la subcomisión de disciplina, que se convocará en forma inmediata a fin de analizar, durante un plazo máximo de tres días hábiles, cualquier resolución relacionada con potenciales despidos, según el artículo 104 de esta norma.

Inc. j) - Asimismo, se considerarán como funciones de la CoPAR todas aquellas remisiones que efectúen los distintos artículos del texto convencional.



Título IV

DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Art. 88 - Ámbito:

Dentro del ámbito de la CoPAR funcionará la Comisión Paritaria de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, esta Comisión atiende el tratamiento y negociación de todos los problemas relacionados con la salud, la seguridad, el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de los puestos de trabajo y todo otro aspecto del ambiente laboral y organizacional que afecte la salud psicofísica de los empleados, acorde las propuestas de la OIT y su programa PIACT.

Art. 89 - Funcionamiento de la comisión:

La Comisión se reunirá por razones fundadas en cualquier momento a pedido de una de las partes. Cuando se produzcan desacuerdos que no han sido resueltos por esta Comisión, una de las partes o ambas, elevarán el problema o caso a la "COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN", como máxima instancia de negociación y se pedirán dictámenes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La conducción de la Comisión será rotativa.

Art. 90 - Obligación de los empleadores con la comisión:

La Comisión tendrá carácter permanente, asimismo las empresas se obligan a:

Inc. a) - Instalar en cada establecimiento un botiquín de primeros auxilios, y dotado con los elementos necesarios para efectuar la atención asistencial más inmediata y efectiva.

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

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 trabajadores como mínimo: 1. Examen preocupacional al ingreso del trabajador. 2. Examen de control por lo menos una vez por año calendario. 3. Examen clínico y radiológico de columna vertebral. 4. Examen dermatológico. 5. Examen clínico vascular periférico. 6. Notificar diagnóstico al trabajador.

Título V

DE LA REPRESENTACIÓN Y ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

CAPÍTULO I

DE LA REPRESENTACIÓN

Art. 91 - De los delegados:

Se confiere el derecho a la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y a sus sindicatos adheridos, a nombrar delegados gremiales en todos los establecimientos y empresas de la actividad en razón de las siguientes proporciones: Donde laboren de cinco (5) a diez (10) trabajadores, un (1) delegado. De diez (10) a veinte (20) trabajadores, dos (2) delegados. De treinta (30) trabajadores en adelante, a razón de un (1) delegado adicional por cada otros diez (10) trabajadores. Los delegados gozarán de todas las garantías y protección de la actividad sindical que establece la ley 23551 y su decreto reglamentario 467/1988.

CAPÍTULO II

DE LA PROTECCIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Art. 92 - Garantías:

El personal encuadrado en este convenio que integre los Comités y/o Comisiones y/o Grupos de Trabajo previstos en este convenio colectivo, cuando no ocupare cargos gremiales se beneficiará con idénticos derechos y por ende con la misma protección y estabilidad que la legislación y el convenio proveen para aquéllos.

Art. 93 - Cartelera sindical:

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

Título VI

DEL DÍA DEL TRABAJADOR DEL GREMIO

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

Título VII



DISPOSICIONES COMUNES

CAPÍTULO I

DE LAS RETENCIONES APORTES Y CONTRIBUCIONES

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.Art.95

Art. 95 - 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 Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines en concepto de aportes para la actividad relacionada con la elaboración, negociación y celebración del convenio colectivo de trabajo y demás actividades sindicales en beneficio de los trabajadores. El depósito de la suma indicada deberá efectuarse en el mes conjuntamente con los depósitos correspondientes de pago del primer incremento por cuota sindical y social, y por rubro independiente.

Art. 96 - Contribución patronal permanente:

A los fines de promover la actividad sindical y social de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines que permita el cumplimiento de su objeto para mejorar las condiciones de trabajo de sus representados, promover actividades sociales, culturales, y asistenciales, adquisición de inmuebles con idéntico destino, para la asistencia y/o desarrollo de representaciones sindicales de primer grado adheridas, para la capacitación de los trabajadores, promover viajes y participación en concursos y eventos nacionales e internacionales que faciliten la actualización de los trabajadores demás actividades que hacen a su existencia, 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 no podrá ser inferior al (5%) cinco 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 Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines en la cuenta sindical de la misma y en igual fecha de vencimiento que los aportes por cuotas sindicales. La presente contribución regirá a partir de la homologación del convenio colectivo de trabajo y su primer depósito deberá efectuarse el día quince del mes inmediatamente posterior a la homologación y así sucesivamente.

Art. 97 - Donación:

Las partes acuerdan implementar, en los establecimientos comerciales incluidos en el artículo 2 del presente convenio, un sistema a través del cual se invitará a los clientes que concurran a los referidos establecimientos, a efectuar donaciones en dinero, a favor de los trabajadores peluqueros, que tendrán por objeto brindar ayuda social a los trabajadores que padezcan, ellos mismos o algún integrante de su grupo familiar primario enfermedades tales como VIH/Sida; cáncer; diabetes, artritis reumatoidea o cualquier otra enfermedad de carácter crónico, así como aquellos que padezcan alguna clase de discapacidad o que deban ser sometidos a trasplantes. Se deja constancia que la descripción precedente es meramente enunciativa y no taxativa, encontrándose incluidos todos los padecimientos de naturaleza crónica que obliguen a un tratamiento prolongado y constante. Las mencionadas donaciones deberán ser depositadas quincenalmente en una cuenta especial abierta a nombre de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y cuyo número será informada por ésta a los respectivos establecimientos.

Art. 98 - Información:

Las empresas deberán informar a los representantes de la entidad gremial signataria acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores.

A dicho fin se mantendrán reuniones periódicas con los representantes sindicales en las que se realizará un informe general del conjunto de las actividades de la empresa especialmente los temas indicados en el artículo 99 y las perspectivas económicas para los siguientes períodos.

Art. 99 - Balance social:

Los establecimientos que superen una planta de 40 (cuarenta) trabajadores deberán preparar un Balance Social que reflejará los siguientes temas:

a) Remuneraciones:

Evolución del salario promedio.

Personal distribuido por remuneraciones

Ingreso bruto fijo por nivel.

Evolución horas extras vs. Evolución salarios totales.

b) Empleo:

Evolución dotación personal dentro convenio.

Evolución composición dotación dentro promedio.

Rotación del personal.



Dotación del personal por edad, sexo y especialidad.

Antigüedad del personal.

Reclamos judiciales identificados por motivos.

c) Seguridad e higiene y medicina:

Evolución cantidad de accidentes.

Días perdidos por accidentes de trabajo.

Exámenes preocupacionales por patologías detectadas.

Porcentajes de incapacidades médicas.

Elementos de seguridad entregados.

d) Relaciones profesionales:

Detalles acuerdos en CoPAR.

Detalle actas/acuerdos consensuados.

Previo a la redacción definitiva del Balance Social, el texto será puesto en conocimiento de la Comisión Directiva de la Asociación Social para que formule las sugerencias que estimen para facilitar la comprensión de los trabajadores.

Art. 100 - 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 y especialmente participar en todos los casos cuando se trate de programas de capacitación y actualización del personal.

Asimismo, las partes ratifican en todas sus partes la vigencia de la ley 23947 y acuerdan que sus normas integran el presente convenio colectivo con plena vigencia y operatividad.

CAPÍTULO ESPECIAL PARA LA PEQUEÑA EMPRESA

Art. 101 - Definición:

Se entiende por pequeña empresa aquella cuyo plantel no supere el número de cuarenta (40) trabajadores, y que su facturación anual sea inferior a \$ 1.000.000 (un millón de pesos).

Art. 102 - Disponibilidad colectiva:

En el marco de la disponibilidad colectiva establecida en la ley 24467 para las pequeñas empresas, las partes acuerdan:

Sueldo anual complementario: El sueldo anual complementario podrá ser abonado hasta un máximo de tres veces, solo en los supuestos en que las empresas inicien un procedimiento preventivo de crisis, o se encuentren en una grave situación financiera que les impida cumplimentar el pago en dos veces.

En los supuestos de pretender optar por el pago en tres veces, deberán previamente otorgar a la Federación signataria del convenio la información prevista en el artículo 97 segundo párrafo de la ley 24467. En caso de acuerdo entre las partes, se labrará el acta respectiva.

Extinción del contrato de Trabajo. Para los supuestos de extinción del contrato de trabajo, la indemnización por antigüedad será la acordada en los artículos 78/81 del presente convenio colectivo de trabajo.

Art. 103 - Movilidad interna:

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

Art. 104 - Preaviso:

Para las empresas definidas en el artículo 101 del presente convenio colectivo de trabajo, el preaviso comenzará a computarse a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá la duración de un mes cualquiera sea la antigüedad del trabajador.

Art. 105 - Capacitación y formación profesional:

Las partes acuerdan que elaborarán en forma conjunta programas de capacitación laboral para los trabajadores, para formar al personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo, exigidas por la evolución y desarrollo de la actividad.

En estos supuestos las empresas se comprometen a facilitar el crédito horario necesario para que sus empleados puedan capacitarse.

Art. 106 - Vigencia del convenio:

Se deja expresa constancia que las partes acuerdan que este capítulo del convenio colectivo de trabajo, tendrá la vigencia establecida para el mismo, en el artículo 5. Asimismo, se acuerda en forma expresa la ultractividad convencional del Capítulo, de manera que la totalidad de sus cláusulas quedarán automáticamente prorrogadas, para el supuesto que no se renovara el convenio en su totalidad, al momento de su vencimiento hasta que un nuevo convenio colectivo reemplace al presente.



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Art. 107 - Aplicación de las demás cláusulas convencionales:

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

Art. 108 - Homologación:

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

Art. 109 - Ejemplares:

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

Art. 110 - En prueba de conformidad se firman cinco (5) ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto, a los diecinueve días del mes de julio del año 2002.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

R. (DNRT) 115 4/10/2006

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 467/2006

VISTO:

El expediente 1.182.723/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la ley 14250 (t.o. 2004), la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la ley 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 6/35 del expediente 1.186.988/06, agregado como foja 339 al principal, obra el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PELUQUERÍA, ESTÉTICA Y AFINES, por el sector gremial, la CONFEDERACIÓN GENERAL DE PELUQUEROS Y PEINADORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, el CENTRO DE PATRONES PELUQUEROS DE BUENOS AIRES, y la FEDERACIÓN BONAERENSE DE PELUQUEROS PEINADORES Y AFINES, por la parte empresaria, conforme lo dispuesto en la ley de negociación colectiva 14250 (t.o. 2004)(1).

Que de acuerdo a la disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (DNRT) 109/2006, de fecha 21 de setiembre de 2006, que luce a fojas 330/332 de autos, se ha declarado constituida la Comisión Negociadora para la renovación de la convención colectiva de trabajo 347/2002(1).

Que el presente texto convencional es renovación del convenio colectivo de trabajo 347/2002.

Que los agentes negociadores establecen la vigencia del convenio pactado en los términos del artículo 5.

Que las partes determinan que el ámbito de aplicación del convenio comprende a todo el territorio de la República Argentina.

Que el ámbito de aplicación del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado se procederá a elaborar por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio del Acuerdo celebrado, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado convenio.

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

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

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

Que las facultades del suscripto para dictar la presente surgen de lo dispuesto por el decreto 628/2005.

Por ello,

EL DIRECTOR DE RELACIONES DEL TRABAJO

DISPONE:

Art. 1 - Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE PELUQUERÍA, ESTÉTICA Y AFINES, por el sector gremial, la CONFEDERACIÓN GENERAL DE



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

PELUQUEROS Y PEINADORES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, el CENTRO DE PATRONES PELUQUEROS DE BUENOS AIRES, y la FEDERACIÓN BONAERENSE DE PELUQUEROS PEINADORES Y AFINES, por la parte empresaria, que luce a fojas 6/35 del expediente 1.186.988/06, agregado como foja 338 al principal, conforme lo dispuesto en la ley de negociación colectiva 14250 (t.o. 2004).

Art. 2 - Regístrese la presente disposición en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio colectivo de trabajo obrante a fojas 6/35 del expediente 1.186.988/06, agregado como foja 338 al principal.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada de la presente disposición al Departamento Biblioteca para su difusión.

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

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

Art. 6 - De forma.

R.DNRT.115.2006

TEXTO S/R. (DNRT) 115/2006 - BO: 10/11/2006

FUENTE: R. (DNRT) 115/2006

VIGENCIA Y APLICACIÓN

Vigencia: 10/11/2006

Aplicación: desde el 4/10/2006

REGISTRACIÓN

Expediente 1.182.723/06

Buenos Aires, 9 de octubre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la resolución (DNRT) 115/2006 y su rectificatoria 116/2006, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fojas 6/35 del expediente 1.182.723/06, agregado como fojas 329 al expediente de referencia, quedando registrada bajo el número 467/2006

Nota:

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.q1

[1:] Texto rectificado por R. (DNRT) 116 de fecha 6/11/2006 (BO: 10/11/2006)

L.RL.PELUQUEROS.CCT.467.2006.q2

[2:] Artículo modificado por acuerdo de partes de fecha 16/3/2007 homologado por [R. \(DNRT\) 38/2007](#)