

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 6 días del mes de septiembre de 2023, entre la **CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE COSMÉTICA Y PERFUMERIA (CAPA)**, con domicilio en la calle Paraguay 1857 de la Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el **Sr. Miguel Ángel González Abella (Director Ejecutivo)** y el **Sr. Víctor Manuel Fontán (Gerente)** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES PERFUMISTAS**, con domicilio en Treinta y Tres Orientales 156, de la Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por los **Sres. Rubén D. Sandoval (Sec. Gral.)**, **Pedro G. Irusta**, **Claudio M. Baiguerra**, **Guillermo A. Morilla**, **Dina O. Toledo**, **Juan F. Quiroga** y **Emilce M. Fasano**, dejan constancia de que han mantenido reuniones de intercambio de información y análisis del contenido de la regulación establecida en el Decreto N° 144/2022, reglamentario del art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), y en tal sentido han arribado al siguiente acuerdo.

1) El convenio colectivo n° 157/91 que regía en su artículo 64, regulaba la “SALA CUNA” estableciendo que las empresas comprendidas en dicha convención colectiva y que ocupen más de 25 trabajadores/as, deberán optar a los efectos del cuidado y alimentación de los hijos menores de 2 años por lo siguiente:

c) las empresas abonarán al trabajador/a, previa entrega de comprobante, la suma correspondiente al gasto con un límite que se negocia conforme la paritaria del sector y se asienta en el recibo de sueldo como reintegro de gastos, no remunerativos, conforme art 103 bis LCT.

En el supuesto de que la trabajadora decida no contratar a una persona para el cuidado del bebé, las partes entienden que posee un gasto no sujeto a comprobante. Atento ello, las empresas le abonarán a la trabajadora un importe fijo que se negocia en la paritaria del sector, remunerativo y que se asienta en recibo con el concepto “Guardería”.

Este beneficio no se hace efectivo en los períodos en que el/la trabajador/a no presta servicio efectivo en la empresa, ya sea por encontrarse en período de vacaciones, excedencia, licencias voluntarias, o suspensiones concertadas por falta de trabajo o fuerza mayor.

2) El decreto 144/22 que reglamenta el art 179 de la LCT, establece que en los establecimientos de trabajo donde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, las empresas deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo.

En el artículo 4, se deja establecido que en los Convenios Colectivos de Trabajo se podrá prever el reemplazo de la obligación indicada mediante el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados. El propio decreto indica que se considerará que los gastos están debidamente documentados cuando emanen de una institución habilitada por la autoridad nacional o autoridad local, según correspondiere, o cuando estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas, registrado bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, previsto en la Ley N° 26.844.



Conforme el texto del decreto (art 4), el monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas no podrá ser inferior a una suma equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor. En los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, el monto a reintegrar será proporcional al que le corresponda a un trabajador o una trabajadora a tiempo completo. En el caso de la modalidad de contratación prevista por el artículo 102 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y en la Ley N° 27.555, y la persona que trabaja estuviera anexada al establecimiento, la obligación establecida en el artículo 1° de la presente podrá cumplirse a través del pago de una suma dineraria no remunerativa, con entrega del correspondiente comprobante.

3) teniendo en cuenta que tanto el CCT como el decreto 144/22 introducen la necesidad de contar con comprobante para que se otorgue el beneficio, es intención de las partes dejar aclarado que las empresas que, hasta el día de la fecha, abonen el concepto de SALA CUNA o GUARDERIA sin exigir comprobante, seguirán con esa modalidad sin poder modificarlo dado que configura un derecho adquirido por parte de los trabajadores.

Teniendo en cuenta los antecedentes del presente convenio se establece que en el caso de que el trabajador o trabajadora no tenga la posibilidad de contratar a una persona para el cuidado del bebe, las partes entienden que posee un gasto no sujeto a comprobante. Atento a ello, las empresas le abonarán en concepto de ayuda social, a los efectos del cuidado y alimentación de los hijos hasta los 3 años inclusive, al trabajador/a un importe fijo de un valor mensual equivalente al 80% (ochenta por ciento) del valor establecido en el punto 2 del Art. 64 del CCT 157/91 para empresas con más de 100 trabajadores y al 80% (ochenta por ciento) del valor establecido en el punto 3 para empresas que empleen entre 25 y 100 trabajadores, que será remunerativo y se asentará en el recibo bajo el concepto de "guardería".

Leída y ratificada la presente acta acuerdo, firman los comparecientes al pie en señal de plena conformidad.

