

## ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires a los 14 días del mes de diciembre de 2023, entre por una parte la Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería (CAPA) representada en este acto por Miguel Ángel González Abella y por la otra el Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista (SISJAP), representado en este acto por Nataly Emilce Villa, se conviene teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley 20.744, sus modificatorias y complementarias el siguiente acuerdo el cual regirá a partir del 1 de junio de 2023 y con vigencia hasta el 31 mayo de 2024.

Lo establecido en el presente acuerdo de voluntades no impedirá que alguna de las empresas de la actividad pueda realizar acuerdos con la organización gremial modificando los términos del presente o acordando condiciones salariales que impliquen un beneficio para los trabajadores de ese establecimiento. Tales acuerdos no serán de aplicación para el resto de las empresas de la actividad ni tendrán carácter vinculante para la Cámara que las aglutina y se celebrarán en el marco de la libertad de negociación que otorga la Ley 23.551 a las partes firmantes de tales acuerdos dentro de los establecimientos, según hayan sido acordados.

**1 - En atención al compromiso asumido por las partes, de común acuerdo, las partes acuerdan realizar las siguientes modificaciones al CCT 617/10:**

### 1.1 ESCALAS SALARIALES 2023/2024:

Las nuevas escalas salariales en pesos como básicos de convenio con su respectiva vigencia se expresan en el siguiente cuadro:

<b>Fecha Vigencia</b>	<b>Jefes</b>	<b>Supervisores</b>	<b>Encargados</b>
01/12/2023	\$ 631.657	\$ 568.491	\$ 505.325
01/01/2024	\$ 731.851	\$ 658.665	\$ 585.480

Para el supuesto que por intermedio de una ley o decreto del PEN se disponga un aumento de remuneraciones con carácter genérico, ya sea en porcentajes o sumas fijas, las partes pactan, que el importe aquí acordado podrá ser absorbido, hasta su concurrencia, por el adicional que en su caso se establezca.

**1.2 ART 15 BIS ALMUERZO:** Al personal comprendido en el presente convenio, el empleador le otorgará un plazo de treinta (30) minutos de descanso dentro de la jornada laboral de 9 horas. En las jornadas que superen las 9 horas, dicho plazo se extenderá a cuarenta y cinco (45) minutos totales.

Asimismo, las empresas que empleen hasta 50 trabajadores de la actividad perfumista y dentro del presente CCT, deberán abonar a partir del 1 de diciembre de 2023 a los trabajadores que se desempeñen en jornada completa, una suma de \$ 3.594,00 (tres mil quinientos noventa y cuatro pesos con 00/100), por cada día efectivamente trabajado o le otorgarán la comida en especie haciéndose cargo del cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma, estando en cabeza del trabajador el restante cincuenta por ciento (50%) del costo. En caso de que el valor de la comida en especie otorgada fuese igual o



inferior a \$ 3.594,00 (tres mil quinientos noventa y cuatro pesos con 00/100), la empresa cubrirá hasta el 50% (cincuenta por ciento) de dicho valor, estando en cabeza del trabajador sólo la diferencia restante.

Las empresas que empleen más de 50 trabajadores de la actividad perfumista y dentro del presente CCT, deberán proveer, a los trabajadores que se desempeñen en jornada completa, la comida correspondiente haciéndose cargo del cincuenta por ciento (50%) del valor, estando en cabeza del trabajador el restante cincuenta por ciento (50%) del costo. En caso de que el valor de la comida en especie otorgada fuese igual o inferior \$ 3.594,00 (tres mil quinientos noventa y cuatro pesos con 00/100), la empresa cubrirá hasta el 50% (cincuenta por ciento) de dicho valor, estando en cabeza del trabajador sólo la diferencia restante.

En el caso que se opte por entregar la comida en especie, la empresa deberá asegurar la calidad de la comida, a tales efectos se podrán constituir comisiones internas entre representantes de los trabajadores y de las empresas que permitan realizar evaluaciones periódicas sobre la calidad de la comida otorgada, opciones brindadas, proveedores y precio, con el objeto de garantizar el espíritu de la norma enmarcada en la posibilidad de que los/as trabajadores/as vean incorporada la alimentación en condiciones necesarias durante el transcurso de su jornada laboral.

En el caso que tengan personal en convenio disperso geográficamente, podrán abonar la suma de \$ 3.594,00 (tres mil quinientos noventa y cuatro pesos con 00/100), por cada día efectivamente trabajado en concepto de comida.

En todos los casos en que la empresa otorgase la comida en especie, se deberá garantizar que queden cubiertas las necesidades específicas que por cuestiones de salud pudiesen tener los trabajadores y trabajadoras. Se entiende por cuestiones de salud casos de hipertensión, diabetes, celiaquía, intolerancia a la lactosa y otras con base clínica debidamente acreditada conforme los requerimientos que establezca cada empresa.

A partir del 1 de enero de 2024 el valor de referencia para el almuerzo será de \$ 4.164,00 (cuatro mil ciento sesenta y cuatro pesos con 00/100).

### **1.3 - Art. 20 Bis: SALA CUNA**

Teniendo en cuenta la regulación prevista en el CCT de la actividad y la reglamentaria del Dec. 144/22, las partes acuerdan:

1) extender la obligación establecida en el presente artículo desde los 45 días hasta que el hijo/a cumpla los 3 años de edad inclusive.

2) En los establecimientos que empleen más de 100 trabajadores o trabajadoras, fijar el monto del reintegro por gasto de guardería o por trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados, en un valor mensual equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40%) del salario mínimo mensual vigente 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 éste sea menor.

3) En los establecimientos que empleen de 25 a 100 trabajadores o trabajadoras, fijar el monto del reintegro por gasto de guardería o por trabajo de cuidado de personas, debidamente documentado, en un valor equivalente al CUARENTA Y CINCO POR



CIENTO (45%) del monto que correspondería liquidar en establecimientos de más de 100 trabajadores o trabajadoras.

4) En todos los casos previstos, el importe mensual mencionado se abonará en forma completa a los trabajadores que cumplan íntegramente la jornada de trabajo a tiempo completo durante el mes respectivo, y en forma proporcional a quienes estén vinculados por contratos a tiempo parcial o con jornada reducida en los términos del art. 198 de la LCT.

5) La modalidad de pago dinerario precedentemente pactada aplicará asimismo en el caso de la modalidad de contratación prevista por el artículo 102 bis de la LCT y sus modificatorias y en la Ley N° 27.555, cuando la persona que trabaja en tales condiciones estuviera anexada a un establecimiento que reúna las características que contempla el art. 1º del Dec. 144 citado.

6) Extender la obligación a trabajadores y trabajadoras. Conforme lo establecido por el Decreto 144/2022, en el caso de que ambos progenitores trabajaran y reunieran las condiciones para tener acceso al beneficio o a la prestación sustitutiva aquí establecida, el mismo sólo será exigible por uno de ellos. A tal efecto, el trabajador que pretenda percibir el beneficio aquí previsto deberá acompañar la factura emitida a su nombre o probar que la persona que trabaja en su casa está inscripta a su cargo y, completar y paralelamente entregar a su empleador una declaración jurada de que el otro progenitor no lo está recibiendo, siendo el titular de este beneficio aquel que sea el titular de la asignación familiar frente al ANSES.

7) Se considerará que los gastos están debidamente documentados cuando emanen de una institución habilitada por la autoridad nacional o 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.

8) Se deja aclarado que habida cuenta su naturaleza extrasalarial, el reintegro de gastos aquí pactado no será contributivo a ningún efecto ni devengará, en consecuencia, aportes ni contribuciones de la seguridad social, sindicales, de obra social ni de ninguna otra naturaleza. Por igual razón, no afectará la base de cálculo de ningún otro concepto, cualquiera sea su naturaleza, modalidad de cuantificación y devengo, ni incidirá en la determinación de los promedios de remuneraciones a los efectos de cálculo de los topes indemnizatorios para los casos de extinción contractual según lo previsto en el art. 245 LCT.

### **3- Compromiso revisión salarial**

Las partes asumen el compromiso de reunirse en el mes de febrero de 2024 a fin de analizar las posibles variaciones económicas desde la vigencia del presente acuerdo, que puedan haber afectado las escalas salariales acordadas, y para el caso de resultar necesario establecer incrementos sobre ellas.

Por la Representación Sindical

Por la Representación Empresaria