

## ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires al día 1 del mes de diciembre 2021, 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 2021 y con vigencia hasta el 31 mayo de 2022.

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.

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

**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 enero de 2022, a los trabajadores que se desempeñen en jornada completa, la suma de Pesos doscientos setenta (\$ 270.-), 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.

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 el caso que tengan personal en convenio disperso geográficamente, podrán abonar a partir del 1 de enero de 2022 la suma de Pesos doscientos setenta (\$ 270.-) por cada día efectivamente trabajado en concepto de comida.

**Art. 20 BIS: SALA CUNA:** Las empresas comprendidas en la presente convención colectiva, deberán optar a los efectos del cuidado y alimentación de los hijos menores de 2 años por lo siguiente:

- a) Habilitar una sala cuna dentro del establecimiento
- b) Habilitar una sala cuna fuera del establecimiento.
- c) Contratar la empresa o la trabajadora, en forma directa, una guardería o persona física o jurídica que cumpla dicha función.



En el caso previsto en c) las empresas abonarán a la trabajadora a partir del 1 de enero de 2022, previa entrega de comprobante, la suma correspondiente al gasto con un límite Pesos tres mil novecientos diez (\$ 3910.-) y asentarán en el recibo de sueldo el reintegro de gastos correspondiente, 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 a partir del 1 de enero de 2022 un importe fijo de Pesos dos mil novecientos treinta (\$ 2.930-) que será remunerativo y se asentará en recibo con el concepto "Guardería".

Se deja constancia que este beneficio no se hará efectivo en los periodos en que la trabajadora no presente servicio efectivo en la empresa, ya sea por encontrarse en período de vacaciones, excedencia, licencias voluntarias o similares.

En las empresas donde se otorguen mayores beneficios, éstos serán mantenidos.

Las empresas que abonen este importe junto a otros lo podrán desglosar o, en su caso, modificar la denominación de recibo.

Se deja expresa constancia que las partes definen reemplazar las escalas salariales a abonarse a partir del 01 de enero de 2022 oportunamente acordadas en el convenio firmado el 26 de mayo de 2021.

La siguiente escala salarial en pesos como básicos de convenio rige a partir del Primero de enero de 2022.

<b>Categoría "Jefes"</b>	<b>Categoría "Supervisores"</b>	<b>Categoría "Encargados"</b>
\$ 131.193	\$ 117.859	\$ 104.954

La siguiente escala salarial en pesos como básicos de convenio rige a partir del Primero de marzo de 2022.

<b>Categoría "Jefes"</b>	<b>Categoría "Supervisores"</b>	<b>Categoría "Encargados"</b>
\$ 135.878	\$ 122.068	\$ 108.703

La siguiente escala salarial en pesos como básicos de convenio rige a partir del Primero de abril de 2022.

<b>Categoría "Jefes"</b>	<b>Categoría "Supervisores"</b>	<b>Categoría "Encargados"</b>
\$ 140.564	\$ 126.277	\$ 112.451



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.

Las partes asumen el compromiso de reunirse 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