

## ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires a los 31 días del mes de mayo de 2022, 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 2022 y con vigencia hasta el 31 mayo de 2023.

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.

### **1.1 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 junio de 2022, a los trabajadores que se desempeñen en jornada completa, la suma de Pesos cuatrocientos cincuenta (\$ 450.-), 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 la suma de Pesos cuatrocientos cincuenta (\$ 450.-) 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 y las hijas 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 al trabajador/ra en forma directa, una guardería o persona física o jurídica que cumpla dicha función.

En el caso previsto en c) las empresas abonarán al trabajador/ra a partir del 1 de Junio de 2022, previa entrega de comprobante, la suma correspondiente al gasto con un límite Pesos seis mil doscientos cincuenta y seis (\$ 6256.-) y asentarán en el recibo de sueldo el reintegro de gastos correspondiente, no remunerativos conforme art 103 bis LCT.

En el supuesto de que el trabajador o 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 Junio de 2022 un importe fijo de Pesos cuatro mil seiscientos ochenta y ocho (\$ 4688.-) 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 el trabajador o la trabajadora no presente servicio efectivo en la empresa, ya sea por encontrarse en periodo 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.

### **Art. 38: CONTRIBUCION SOLIDARIA:**

Dentro del marco de la negociación colectiva y en uso de sus facultades propias, la representación sindical dispone renovar la vigencia de la contribución solidaria creada en el art. 38 del CCT 617/2010 a cargo de los trabajadores dependientes incluidos en el ámbito del mencionado convenio. La misma consiste en el 1% (uno por ciento) mensual de los salarios básicos de convenio más la antigüedad correspondiente, y con mandato hasta el 31 de Enero de 2026.

Esto no implica ni podrá ser interpretado como generador de derechos adquiridos para el futuro en beneficio de la organización gremial ya que se ha implementado por un tiempo determinado que fenecerá, indefectiblemente en la fecha estipulada arriba, salvo que exista nuevo acuerdo de partes que deberá emanar de documento escrito y homologado por la autoridad de aplicación.

La entidad gremial afectará los importes percibidos a cubrir los gastos a realizarse en la gestión, becas para estudios para el titular y su grupo familiar y el desarrollo de la acción social para el universo de representados. Conforme lo autoriza expresamente el art. 9° de la Ley 23.551 y su decreto reglamentario.

Se deja aclarado que en el caso de los trabajadores afiliados al Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista (SISJAP) el monto de la cuota sindical absorbe el monto de la contribución solidaria establecida en el CCT 617/10, no debiendo realizarse retención por este concepto a dicho dependientes, conforme el padrón de afiliados que la entidad sindical adjuntará trimestralmente a los empleadores.

A tal fin la representación sindical peticona que la autoridad administrativa disponga en el auto homologatorio del presente acuerdo, que la parte empresarial actúe como agente de retención y proceda a depositar a la orden del Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista (SISJAP) mensualmente dentro de los 15 (quince) días de efectuada la retención en la cuenta corriente bancaria que el Sindicato comunique oportunamente. El depósito se efectuará a mes vencido.

### **1.2 ESCALAS SALARIALES 2022/2023:**

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>
01/06/2022	\$ 150.403	\$ 135.116	\$ 120.323
01/07/2022	\$ 164.460	\$ 147.744	\$ 131.568
01/08/2022	\$ 178.516	\$ 160.372	\$ 142.813
01/10/2022	\$ 192.573	\$ 172.999	\$ 154.058
01/12/2022	\$ 210.846	\$ 189.415	\$ 168.677
01/01/2023	\$ 224.902	\$ 202.043	\$ 179.922

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.

Teniendo en cuenta que el presente convenio se encuentra en interrelación con otros convenios colectivos de la actividad perfumista, las partes reconocen establecer condiciones de trabajo similares. A tal fin, se acuerda una nueva actualización sobre los salarios básicos de convenio 617/10 con motivo de mejorar y promover el desarrollo laboral de los Encargados, Supervisores y Jefes, que se incorporará a partir de 1 de Junio 2023 según detalle:

<b>Jefes</b>	<b>Supervisores</b>	<b>Encargados</b>
\$ 234.488	\$ 211.039	\$ 187.590

### 1.3 Compromiso revisión salarial

Las partes asumen el compromiso de reunirse en el mes de diciembre de 2022 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, los cuales se deberán aplicar a partir de enero 2023. Asimismo, las partes se comprometen a seguir avanzando en las diversas implicancias y alcances del presente convenio.



Por la Representación Sindical



Por la Representación Empresaria