

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 23 días del mes de Marzo 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, 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.

PRIMERA: Antecedentes:

1) El convenio colectivo que rige la actividad n° 157/91, en su artículo 64, regula 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:

- 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 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.

SEGUNDO: 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 art. 64 del Convenio Colectivo 157/91 desde los 45 días hasta que el hijo/a cumpla los 3 años de edad inclusive.
- 2) 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 mensual equivalente a PESOS QUINCE MIL (\$ 15.000.-) que se actualizará en la negociación paritaria.
- 3) En los establecimientos que empleen mas 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.

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 inscrita 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.

TERCERA - VIGENCIA:

Lo aquí pactado entrará en vigencia a partir del 23 de marzo de 2023, o en la fecha posterior en

que entre en vigencia el Decreto 144/2022 en caso de postergación de la originalmente prevista.

CUARTA- HOMOLOGACIÓN:

Las Partes ratificarán el presente acuerdo ante la autoridad administrativa laboral, solicitando su integra homologación en los términos de la ley 14.250.

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

