

Convenio Colectivo de Trabajo N° 157/91

SINDICATO DE TRABAJADORES PERFUMISTAS, con domicilio en Treinta y Tres Orientales Nro. 156 de Capital Federal, y la CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS DE HIGIENE Y TOCADOR, con domicilio en Paraguay Nro. 1857 de Capital Federal. En la ciudad de Buenos Aires, a los dieciséis días del mes de Enero de mil novecientos noventa y uno, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, y por ante el Señor Luis Emir Benitez, Secretario de Relaciones Laborales del Departamento N° 1, en su calidad de Presidente de la Comisión Paritaria, según Resolución N° 402/88, obrante en el Expediente N° 845.268/88, a efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para Empleados y Obreros de la Industria y/o fraccionamiento de productos de Perfumería, Jabones de Tocador, etc., de conformidad con los términos de la Ley 14.250 y disposiciones legales y concordantes y como resultado del Acta Acuerdo final y definitivo, firmada el 6 de Diciembre de 1990, Los Señores: Alfredo ORREGO; Alicia C. de ORTEGA; Rafael DELUCA; José DESIDERI; Héctor LLUL; Humberto GRAZIANO; Horacio AGÜERO; Antonio J. CAPUTI; Rodolfo D. BORGOGNO; Osvaldo CHANCHARUSSO y el Sr. Arnoldo J. FERRETO, como asesor, en representación del Sindicato de Trabajadores Perfumistas, con domicilio en la calle Treinta y Tres Orientales N° 156 de Capital Federal, por una parte, y por la otra los Señores: Adolfo MALIS; Guillermo FERRARI; Juan Carlos BERARDO; Carlos FERNÁNDEZ; Enrique BERHO; César MONJE y Graciela MUZZIO, en representación de la Cámara Argentina de la Industria de Productos de Higiene y Tocador con domicilio en la calle Paraguay N° 1857, de la Capital Federal, la que constará de las siguientes cláusulas:

Art. 01 Vigencia

La vigencia de las cláusulas generales de este Convenio se establece a partir del 1 de noviembre de 1990 hasta el 31 de octubre de 1992.

Cuatro meses antes de su vencimiento se constituirá una Comisión Provisoria, integrada por cinco miembros de cada parte, la que se reunirá para estudiar las bases de las renovaciones. Tal obligación, que se consigna con el objeto de reducir en lo posible el plazo de las tratativas oficiales, no implica que la futura convención deba regir obligatoriamente a partir del vencimiento de la presente.

Art. 02 Alcance y Jurisdicción

El presente convenio tendrá como radio de acción y aplicación donde el Sindicato de Trabajadores Perfumistas posee personería gremial (Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los Partidos de Tigre, San Fernando, San isidro, Vicente López, General San Martín, José C. Paz, (escindido del disuelto General Sarmiento), Malvinas Argentina (escindido del disuelta General Sarmiento), San Miguel, (escindido del disuelto General Sarmiento), Mariano Moreno, Merlo, Morón, Hurlingham, (escindido de Morón), Ituzaingó (escindido de Morón), La Matanza, Esteban Echeverría, Ezeiza (escindido de Esteban Echeverría), Lomas de Zamora , Lanús, Avellaneda, Quilmes, Florencio Varela , Almirante Brown, Maipú, Provincia de San Luis, la Ciudad de Córdoba de la Provincia de Córdoba. Comprende todo el personal de la industria y/o fraccionamiento de productos de perfumería, jabones de tocador y todos los productos que hacen a la higiene y la belleza del hombre, la mujer y el niño, como así también la distribución, esta última en forma exclusiva en el ámbito nacional y cuya actividad sea la distribución de los productos antes mencionados, con exclusión de aquellas empresas que se encuentran a partir del 29 de abril de 1971 legalmente incluidas en otras convenciones colectivas de trabajo.

Art. 03 Personal Excluido

Quedan excluidos del presente convenio, los siguientes cargos: directores, directores delegados, personal directivo superior, gerente, sub-gerente, jefes, sub-jefes, profesionales con título universitario o terciario que ejerzan como tal, personal jerárquico adscrito a la Dirección, secretarías de: directores, gerentes y sub-gerentes, responsables de caja, choferes de dirección y gerencia, personal de vigilancia. Personal de supervisión, de coordinación y capataces con personal a cargo, de no tener personal a cargo deberán realizar tareas en funciones jerárquicas que involucren la toma de decisiones, control de gestión, utilizando criterios propios sobre la base de conocimientos técnicos y profesionales.

Art. 04 Categoría de oficios universalmente reconocidos para el personal operario/a

Categoría de Oficios Universalmente Reconocidos para el personal operario/a

A. Quedan comprendidos en este inciso los trabajadores que se especialicen en las siguientes tareas: Electrónica, Neumática, Matricería, Electricidad Especializada, Mecánica de Producción, Tornería y Calderista de primera, Choferes de Autoelevadores, Operadores de Elevadores y Choferes de carga y/o Transporte.

B. Quedan comprendidos en este inciso los trabajadores oficiales que se desempeñen en las siguientes tareas: Albañilería, Carpintería, Soldadura, Plomería, Cañista, Compresistas, Electricidad, Mecánica General, Calderista de segunda, Reparador de Autoelevadores, Enfermería (sin título universitario o terciario).

C. Quedan comprometidos en este inciso los siguientes trabajadores medio oficiales que se desempeñen en las siguientes tareas: Albañilería, Carpintería, Soldadura, Plomería, Electricidad, Mecánica General, Compresista, Ayudante de electrónica, Neumática, Matricería y Cañista.

Art. 05 Categoría para el personal administrativo

A. Empleado/a de Caja. Contaduría y Estadística: empleado/a que lleve Contabilidad y Estadística avanzada en libros rubricados. Empleado/a responsable de Liquidación

de Impuestos y Conciliador de Cuentas Corrientes Generales, cobrador, secretarias no contempladas como personal excluido.

B. Computación: graboverificador/a, empleado/a en mesa de control de datos de computación. Compras: ayudante de comprador. Planeamiento y Producción: empleado/a especialista en la investigación y realización de costos de importación, exportación y producción. Empleado/a principal de estadísticas de ventas y/o producción. Empleado/a principal en la recepción de materias primas y productos a granel y/o envasados. Telefonista-recepcionista, promotor/a y repositor/a.

C. Liquidador de Sueldos y Jornales: Empleado/a de archivo general. Caja: empleado/a ayudante de cajero, empleado/a dedicado a la obtención de informes comerciales. Ventas: empleado/a calculista de pedidos y revisores de facturas.

Planeamiento y Producción: ayudante de exportación e importación, ayudante de recepción de mercaderías, ayudante de estadísticas de ventas y/o producción. Créditos y Cobranzas: auxiliar de créditos y cobranzas. Existencias: Empleado/a de depósito y/o almacenes. Despacho: empleado/a de tráfico y expedición. Telefonista, dactilógrafo/a y/o facturista. Empleado/a a cargo de trámites jubilatorios. Empleado/a de fotocopadoras y todo aquel empleado/a que no esté comprendido en los incisos establecidos.

Art. 05 Bis Categoría para especialistas en belleza e higiene personal

A. Quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores con conocimientos especializados en determinados productos (Expertos/as, consultores/as, demostradores/as, cosmetólogos/as o similares) que se ocupan de asesorar o demostrar su utilización y los que representando a la marca se ocupan de su difusión, pudiendo cumplir sus tareas dentro o fuera del establecimiento, o en establecimientos de terceros o predios de exhibición; excepto el personal que visite a profesionales médicos u odontólogos.

B. Personal especificado en el inciso A precedente que se inicie en la actividad dentro de la empresa empleadora.

Art. 05 Ter Promotores / Consultores de productos odontológicos / cosméticos

Tienen por función influir y establecer asociaciones a largo plazo con profesionales de la salud (médicos – odontólogos) para lograr que los productos odontológicos / cosméticos sean una parte integral de su práctica, para que los profesionales usen los productos en su vida personal, en su consultorio y los recomienden activamente a sus pacientes.

Art. 06 Categoría para el personal operario

A. Personal preparador, embalador y ensambladores de productos terminados. Personal fraccionador, preparador, mezclador, elaborador y maquinista de líneas de producción de champúes, cremas, jabones, polvos, polvos compactos, colonias, maquillaje líquido, productos coloreados, lápices labiales, etc.

B. Personal de carga y descarga de playa, envasador/a, estibador en línea de producción, etiquetador/a, cocinero/a, acompañante de reparto, contador/a, prensador/a y envolvedor/a de jabón. Lavador/a de frascos y/o máquinas, etc.

C. Personal de limpieza, portero, sereno, ayudante de cocina, jardinero/a y todo aquel personal que no estuviera en los incisos establecidos.

Art. 07 Categoría para el personal de laboratorio

A. Investigador/a y desarrollista químico de productos (sin título universitario). Control microbiológico de materias primas, control de calidad de productos a granel y productos terminados.

B. Empleado/a en control de calidad de componentes y personal administrativo de la sección.

Art. 08 Categoría para el personal del sector plástico

A. Operador/a de sopladora-inyectora de plástico. Operador/a de impresoras de colores.

B. Operario en molienda de material plástico. Operario/a de control de producción de plástico y todo personal de esta sección que no esté incluido en los incisos establecidos.

Art. 09 Reemplazos

Cuando el personal incluido en este convenio deba reemplazar a otro en el desempeño efectivo de una tarea de categoría superior, del régimen de categorías establecidas en este convenio, al reemplazante se le abonará el sueldo por el tiempo de trabajo que corresponda a la categoría reemplazada en el lugar de la suya, en la antigüedad del reemplazante desde el primer día del reemplazo. Cuando en el término de un año, una persona reemplace por más de 45 días efectivos de trabajo a otra categoría superior, quedará confirmada en la remuneración de esa categoría superior, sin perjuicio de que al reintegrarse el o los reemplazados a sus tareas, el reemplazante deba volver a efectuar los trabajos de su categoría habitual. No será computable para el término de los 45 días, los reemplazos efectuados por vacaciones de ley, enfermedades inculpables y licencias previstas en el Art. 19 de esta Convención.

Art. 10 Trabajos de categoría superior sin reemplazo de personal

Cuando el personal incluido en este convenio deba efectuar por diversas circunstancias tareas de una categoría Superior, del régimen de categorías establecidas en este Convenio, se le abonará el sueldo por un tiempo de trabajo que corresponda a la categoría superior en que se desempeñe en lugar de la suya. Si en el término de un año ese personal desempeña tareas de la categoría superior por un término mayor de 45 días efectivos de trabajo, quedara confirmada la remuneración de esa categoría superior, sin perjuicio de que una vez finalizadas las razones por las cuales efectuó las tareas mencionadas, deba volver a realizar sus tareas primitivas o habituales.

Art. 11 Categoría especializada

Para el personal de oficio de categoría especializada, no podrá la empresa disponer que realice trabajos de categoría inferiores, salvo casos excepcionales debidamente comprobados y/o de común acuerdo y en los que no sea posible reemplazarlo por personal no especializado.

Art. 12 Percepción del salario mayor

El personal que realice trabajos en distintas categorías en forma permanente dentro de un mismo establecimiento, percibirá el salario de la categoría superior de las trabajadas. La percepción del salario mayor le corresponderá cualquiera sea el tiempo en que realice en forma permanente la tarea mejor remunerada, sin que esto implique que no tendrá la obligación de realizar las demás tareas de una categoría inferior.

Art. 13 Vacantes, ascensos o nuevas secciones

Para llenar las vacantes que se produzcan, las empresas notificarán a sus trabajadores, mediante un comunicado dando preferencias al personal inmediato inferior, dentro de la sección primero y del establecimiento después, y que reúna las condiciones necesarias de antigüedad y capacidad. Para estos casos, cuando se suscitaren dudas con respecto a la capacidad del trabajador, la parte empresaria deberá someter a una prueba previa de capacidad del puesto a ocupar para cubrir dicha vacante. En caso de crearse nuevas secciones o puestos en los establecimientos comprendidos en este Convenio, a los efectos de proveer los puestos, la dirección de la empresa dará preferencia al personal ya ocupado, teniendo en cuenta la capacidad y la antigüedad. A igualdad de condiciones en lo que respecta a capacidad, se dará preferencia al personal del establecimiento antes de ocupar nuevo personal. Cuando se produjera un ascenso o nombramiento, la dirección de la empresa dará a conocer el mismo mediante un comunicado, al solo efecto del conocimiento del resto del personal.

Art. 14 Prácticas

El personal que realice trabajo de categorías inferiores, podrá realizar prácticas en las tareas de categorías superiores a los efectos de capacitarse para ocupar las vacantes que se puedan producir. Estas prácticas no deben afectar la normal productividad del establecimiento. Estas prácticas no podrán ser consideradas ascensos o reemplazos, salvo casos especiales en que este realmente se efectúe.

Art. 15 Jornadas de trabajo, horarios para el personal

El personal que circunstancialmente deba cumplir horarios en forma imprevista fuera de lo habitual, percibirá el salario de ese día con un aumento del (50%) cincuenta por ciento, siempre previa consulta con el/los Delegados que justifique que este horario beneficia directamente a la parte empresaria.

Art. 15 Bis Presentismo y puntualidad

Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual del 6% del valor del salario básico correspondiente a su categoría, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual y se asentará en recibo bajo la denominación "Premio asistencia y puntualidad".

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en incumplimiento alguno en materia de asistencia y puntualidad a lo largo del mes.

Los trabajadores que se desempeñen en jornadas reducidas o parciales cobrarán el proporcional del importe mencionado.

Para el supuesto que alguna empresa posea otro régimen más beneficioso para el trabajador el mismo seguirá vigente.

Asimismo, las empresas que abonen este concepto dentro de otros podrán desglosarlos y las que lo abonen con otra denominación podrán modificarle la misma en el recibo.

La política de pago de este concepto la fija cada compañía. El presente adicional se abonará a partir de los salarios correspondientes al mes de junio de 2017.

Art. 16 Paralización de tareas

Cuando durante la jornada de trabajo exista una paralización de tareas, total o parcial, por causas no imputables a los trabajadores, los mismos percibirán su sueldo íntegro del horario normal de trabajo. Igual temperamento se adoptará con el personal que fuera citado por ser necesaria su presencia para realizar tareas en horas extras de trabajo y que por razones ajenas a su voluntad no pueda llevarse a cabo, a cuyo efecto se establece que las horas suplementarias no trabajadas efectivamente se abonarán en forma simple.

Art. 17 Trabajo nocturno

En todos los establecimientos donde se realicen turnos nocturnos, se adoptarán las medidas previstas en la Ley 19587 (y Ley 11544, Decreto reglamentario) de la misma forma, en los referido a la Ley sobre jornada legal de trabajo.

Art. 18 Vacaciones

Todo personal comprendido en el presente convenio, gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. A solicitud del trabajador, el empleador deberá otorgar al mismo las vacaciones respectivas de manera que su goce coincida con el de su cónyuge, en tanto se desempeñen en la misma empresa. Si trabajaran en empresas distintas, pero correspondientes a la misma actividad industrial, los empleadores deberán otorgarlas en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de las mismas. Para ambos casos se deberá presentar a tal efecto los correspondientes comprobantes. Las empresas que estén otorgando a su personal las vacaciones en días hábiles o estén concediendo beneficios superiores a los establecidos por las disposiciones legales vigentes, deberán seguir manteniendo los regímenes más favorables que resulten para el trabajador.

Art. 19 Licencias

Las empresas acordarán licencias de hasta 30 días en el año sin goce de haberes, por causas atendibles y comprobadas. El pedido de licencia deberá ser presentado por escrito con especificación de las causas del mismo. Por el hecho de concederse la licencia, el trabajador no perderá en ningún caso el derecho a su puesto ni se le considerará interrumpida su estabilidad y/o antigüedad.

Art. 20 Estudios y capacitación

Al personal que realice estudios en las escuelas de capacitación y orientación profesional, instituto secundario o universitario, se le concederán licencias para los días de examen con el mantenimiento de sus retribuciones normales. El interesado estará obligado a presentar a la empresa la constancia oficial de que han rendido examen.

Art. 21 Mudanzas

Todo trabajador, que por razones de mudanza solicitare permiso, la empresa le otorgará (1) un día hábil pago para realizar dicha tarea, que será abonado a partir de la presentación del documento de identidad que acredite la nueva dirección o certificado de domicilio extendido por autoridad competente. Dicho beneficio será otorgado hasta dos veces por año calendario.

Art. 22 Licencia paga por matrimonio

Todo miembro del personal que contraiga enlace, gozará de una licencia especial de 14 (catorce) días corridos. Dicha licencia será paga liquidándose conforme al sueldo que le corresponda durante el período de goce. En caso de enfermedad de cualquiera de los cónyuges la mencionada licencia quedará automáticamente suspendida, para lo cual el trabajador deberá dar aviso a la empresa para que ésta pueda constatarlo con su médico y si no lo hiciera, se estará al certificado que deberá presentar el trabajador. La licencia se reanudará a partir del alta médica.

Art. 23 Licencia especial por casamiento de hijos

La empresa otorgará un (1) día de licencia, con goce de haberes a aquellos trabajadores que lo soliciten por casamiento de hijo/a. Dicho pago se hará efectivo mediante la presentación del acta de matrimonio.

Art. 24 Licencia por Nacimiento

Todo miembro del personal gozará de una licencia de (3) días hábiles pagos por nacimiento de hijos.

Art. 25 Descansos diarios por lactancia

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar y/o alimentar a su hijo en transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

Art. 26 Licencia por adopción

Todo miembro del personal gozará de una licencia de tres días (3) hábiles pagos, a partir del otorgamiento de la adopción definitiva, acreditada mediante la presentación de la documentación correspondiente. Esta licencia será aplicada a los dos cónyuges cuando ambos se desempeñen con un mismo empleador.

Art. 27 Enfermedades de familiares a cargo

1) En caso de enfermedad de cónyuge, conviviente o hijos, las empresas otorgarán un permiso especial que para ser concedido, deberá reunir las siguientes condiciones:

a) El cónyuge, conviviente o hijo enfermo deben vivir en el mismo domicilio y estar a cargo del trabajador.

b) La atención del enfermo por parte del trabajador debe ser indispensable y necesaria.

c) La dolencia debe ser suficientemente seria.

d) La presentación de los certificados correspondientes.

e) En el caso de convivientes deberá presentar el certificado correspondiente que acredite dicha situación.

Reunidas las precedentes condiciones, las empresas reconocerán pagos ocho (8) días por cónyuge o conviviente y doce (12) días por hijos, durante el período de 365 días corridos a contar desde la primera licencia por tal motivo, siendo no pagos los días que excedan esa cantidad.

2) En caso de enfermedad de padres, las empresas otorgarán un permiso especial no pago, debiéndose llenar al efecto los siguientes recaudos:

a) Que el padre enfermo viva en el mismo domicilio y esté a cargo del trabajador.

b) Que la atención de padre por parte del trabajador sea indispensable y necesaria.

c) Que la dolencia sea suficientemente seria.

d) Presentación de los certificados correspondientes. En todos los supuestos las empresas tienen la facultad de controlar el cumplimiento estricto de las condiciones mencionadas precedentemente.

Art. 28 Dadores voluntarios de sangre

Los dadores voluntarios de sangre quedan librados de la presentación de sus de sus servicios en el día de la donación de sangre, percibiendo sus remuneraciones contra la presentación del certificado correspondiente y de acuerdo con las disposiciones vigentes. No se admiten más de dos (2) donaciones por año.

Art. 29 Día del perfumista

Se instituye como Día del Perfumista el 21 de septiembre de cada año. A tal fin, las empresas concederán asueto a su personal el 3° (tercer) lunes del mes citado con el mantenimiento de sus retribuciones normales. Si por cualquier circunstancia el Día

del Perfumista fuera declarado no laborable de pago obligatorio, el asueto será dado el primer día hábil posterior al mismo.

Art. 30 Accidentes y enfermedades inculpables

1. Plazo de remuneración: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante el período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las circunstancias mismas se encontrara impedido de concurrir al trabajo en los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 (seis) y 12 (doce) meses, respectivamente según si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 (cinco) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara trascurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una jornada legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último trimestre de prestación de servicio, no pudiendo en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado, ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

2. Aviso al empleador: El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador de la enfermedad o accidente, por los medios habilitados al efecto por la empresa. Su omisión injustificada será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho a la percepción de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado. Se concederá un plazo de veinticuatro (24) horas en aquellos casos de enfermedad o accidente grave

donde no pudiera efectuarse por sus propios medios, o presentando los correspondientes certificados.

NORMAS PARA EL AVISO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE:

El trabajador que falte a sus tareas por causas de enfermedad o accidente, deberá comunicarlo a la empresa dentro de las (5) cinco horas de iniciada su jornada laboral, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:

1) Por telegrama, en el que deberá expresar el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable, su nombre y apellido.

2) Por aviso directo del interesado mismo, en el establecimiento, oportunidad en la cual la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.

3) Por cualquier persona que avise el nombre del interesado y en el establecimiento. En este caso deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en la cual la empresa extenderá comprobante de dicho aviso.

4) Aviso telefónico: solamente en los casos que en la actualidad ya se aplique este sistema. En el futuro si las empresas resolvieran establecerlo, en este caso deberá efectuarse de tal manera que permita justificarlo debidamente.

5) El personal nocturno podrá hacerlo hasta las 10 (diez) horas del día siguiente, sin perjuicio de dar aviso con anticipación suficiente, a fin que no sea perjudicada la labor del establecimiento.

1. Elección de control médico- Casos de discrepancia: Corresponde al trabajador la libre **(elección)** de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien dictaminará al respecto. Si el empleador no cumpliera con este requisito, se tendrá en cuenta el certificado presentado por el trabajador. D. Conservación del empleo: Vencido los plazos de interrupción del trabajo por causas de accidente o enfermedad

inculpable, si el trabajador no estuviese en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de (1) un año, contando desde el vencimiento de aquellos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato de trabajo.

2. Reincorporación: Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si del accidente o enfermedad resultará una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no estuviere en condiciones de realizar tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otra que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración, sin que ello signifique renunciamento a las leyes en vigencia.
3. Despido del trabajador: Si el empleador despidiere al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpables, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.
4. Gastos de traslado y medicamentos por accidente: Serán a cargo de la empresa los gastos que demande al traslado del accidentado al lugar de su curación. Son asimismo, a cargo del empresario los gastos que por medicamentos demande la atención del accidentado. El lugar de la curación y el medio de traslado adecuado serán determinados por el médico de la empresa o de la compañía de seguros o por el facultativo que lo atienda, en atención a lo que las circunstancias aconsejen para preservar la salud del trabajador.

El empleador cumplirá las obligaciones estipuladas en el presente inciso mediante la contratación de una ART (aseguradora de riesgos de trabajo) conforme régimen de la ley 24557 o la que en el futuro la reemplacen.

Art. 31 Primeros auxilios

En todas las empresas y especialmente en aquellas que habitualmente trabajen en turno nocturno, deberá estar claramente establecido quién es la autoridad capacitada que se hará cargo de la responsabilidad de trasladar a un trabajador accidentado como así también los medios y el lugar donde debe ser llevado para su atención médica, sin perjuicio de la existencia en planta de un botiquín de primeros auxilios con los elementos indispensables para las primeras curaciones.

Art. 32 Medicina laboral

Las empresas deberán contratar los servicios internos o externos de Medicina Laboral, de acuerdo a la cantidad de trabajadores y según lo establecido en la Ley 19.587, Cap. 3 y sus Artículos 15 a 33 inclusive.

Art. 33 Medidas de seguridad

Se aplicarán todas las disposiciones legales en vigor para dotar a los establecimientos de las seguridades necesarias a fin de evitar al máximo los accidentes de trabajo. El personal se obliga a usar los implementos de seguridad que se le entreguen, debiendo ser los mismos adecuados a las tareas que se desempeñan y que establezcan las leyes.

Art. 34 Equipos y elementos de protección personal

La empresa proveerá y deberá ser obligatoriamente usado por los trabajadores, todo equipo y/o elemento de protección personal tendientes a disminuir riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en un todo de acuerdo en la Ley 19.587 Título VI Protección Personal del Trabajador Cap. 19 en los Artículos 188 al 203 inclusive.

Art. 35 Condiciones de salubridad, aireación y calefacción

Los establecimientos mantendrán los lugares de trabajo de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes en todo lo referente y cuanto se estipula a condiciones de salubridad. La calefacción se hará efectiva con una temperatura inferior a los 15°C y la aireación con una temperatura mayor de los 26°C, temperatura referida al interior del establecimiento.

Art. 36 Higienización

Cuando en un sector de la Empresa se trabaje habitualmente con polvos, talcos o similares se deberán tomar las medidas necesarias para evitar que ello afecte al trabajador responsable de esas tareas. Si por razones de carga, descarga o manipuleo de esas materias primas, se produjere el empolvamiento anormal o excesivo, se le otorgará al trabajador afectado un permiso de 15 minutos dentro de su jornada normal para higienizarse.

Art. 37 Provisión de agua fría y caliente

Los establecimientos darán cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes. Dotarán de agua fría y caliente para la higiene personal vinculada a su trabajo. Los

baños y guardarropas deberán ser los necesarios y se mantendrán en buenas condiciones de desinfección, higiene y uso para lo cual contarán con la colaboración del personal, debiendo ser éstos individuales y de tamaño común. Los baños deberán estar provistos de papel higiénico, jabón y toallas o en su defecto de secadores de mano eléctricos.

Art. 38 Uniformes, ropas e implementos

A) Personal operario/a: Las empresas proveerán anualmente al personal obrero/a dos (2) unidades de ropa externa de trabajo, adecuadas a sus tareas específicas para ser usadas dentro y conforme a las modalidades de cada establecimiento.

B) Personal Administrativo: Las empresas proveerán anualmente de dos (2) unidades de guardapolvos o delantales, para su uso obligatorio durante las horas de trabajo. El personal operario y administrativo será responsable del aseo y conservación normal de las prendas que se le otorguen.

C) Personal operario de mantenimiento: Se le proveerá zapatos y equipos de seguridad, para el desempeño de sus tareas.

D) Personal de carga y descarga de camiones y/o personal con tareas a la intemperie: Se les proveerá de ropa y calzado adecuado.

E) Personal que se desempeñen en línea de envasamiento de aerosoles con gas butano y/o freón: Cuando estas tareas se realicen en lugares diseñados con ventilación forzada y con temperaturas inferiores a los 15° C, y que no se pueden atemperar con sistemas de calefacción, los empresarios proveerán de calzado e indumentaria adecuados exclusivamente a los trabajadores de este sector. Las ropas y el calzado que las empresas provean para los trabajadores mencionados en los incisos C, D y E, en caso de deterioro prematuro de la indumentaria y calzado entregado que imposibilite su uso imputable a la tarea que cumplen los/as trabajadores/as, el empleador deberá reponer la entrega contra devolución de la unidad deteriorada.

Art. 39 Limpieza y ordenamiento de elementos de trabajo

Las empresas mantendrán la limpieza dentro de los establecimientos y el personal se obliga al ordenamiento de los elementos en el lugar de trabajo sin asumir la responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran por el uso normal y habitual o rotura accidental, debidamente comprobada.

Art. 40 Menores

Los menores de (18) dieciocho años de ambos sexos que cumplan su jornada legal de trabajo de (8) ocho horas diarias con autorización del Ministerio de Trabajo, serán considerados en cualquiera de las categorías que le corresponda por las tareas que realicen y cobrarán el sueldo respectivo.

Art. 41 Estudio de menores

La dirección de cada establecimiento cumplirá con las disposiciones legales en vigor, relacionadas con los estudios que deba realizar su personal menor de (18) dieciocho años.

Art. 42 Escalas iniciales básicas de convenio por categoría

Operarios: Categoría A, Categoría B y Categoría C.

O.U.R.: Categoría A, Categoría B y Categoría C.

Laboratorio: Categoría A y Categoría B.

Ensambladores de productos terminados en depósito: Categoría A, Categoría B y Categoría C.

Plásticos: Categoría A y Categoría B.

Promotores: Categoría A y Categoría B.

Expertas: Categoría A y Categoría B.

Administrativos: Categoría A, Categoría B y Categoría C.

Menores: De 16 a 17 años

Art. 43 Antigüedad y cambio de sueldo

Se fija en 1,25% anual, no acumulativo, el monto a percibir por "antigüedad". En consecuencia, cuando el personal comprendido en este convenio le corresponda cambiar de sueldo por haber cumplido con algunas de las antigüedades fijadas en su

categoría y/o inciso, percibirá la diferencia existente en dicha escala, aunque esté ganando una suma superior a la que le corresponda por convenio.

Art. 44 Pago de sueldo según la antigüedad

El Personal que cumpla años de antigüedad, cualquiera sea el día, percibirá el aumento de dicha antigüedad, a partir del primero de dicho mes.

Art. 45 Subcapataces/as, encargados/as, supervisores/as con cat. inferior a capataz/as

Dicho Personal percibirá sobre el sueldo de su categoría un adicional diario del 0,35% del salario básico inicial de la categoría B de operarios. En el caso de que estuviesen percibiendo adicionales superiores al fijado, se mantendrán los mismos y en el caso de ser inferiores se llegará a esa suma.

Art. 46 Redondeo de salario

La liquidación neta de los salarios se redondeará de la siguiente manera: las fracciones menores de australes 0,50 se eliminarán las de australes 0,50 o más se integrarán en la unidad mayor subsiguiente. Teniendo en cuenta que los pagos se realizan por transferencia bancaria, el concepto de redondeo deja de tener sentido.

Art. 47 Aportes y contribuciones a obras sociales

Los aportes y contribuciones derivados de obras sociales se efectuarán conforme al régimen establecido en la Ley 22269 y demás disposiciones vigentes en la materia. Para el supuesto que las normas legales mencionadas fueran derogadas, habida cuenta que las prestaciones de naturaleza asistencial otorgadas a los beneficiarios del sistema, provienen del año 1954, ambas partes convienen en mantener la estructura, considerándola incorporada a la presente convención, acorde con las normas vigentes a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo en todas sus modalidades (aportes, contribuciones, distribución de las mismas, régimen de beneficiarios, etc). Sin perjuicio de ello las autoridades de la Cámara Argentina de la Industria de Productos de Higiene y Tocador, conjuntamente con las autoridades del Sindicato de Trabajadores Perfumistas, podrán reunirse en el plazo de 30 (treinta) días a fin de estudiar y determinar la sincronización de las pautas vistas con las

nuevas que hubieran surgido, comprometiéndose de cualquier forma los signatarios de esta norma colectiva a mantener y sostener las reglas generales del sistema, que en ningún caso podrán ser disminuidas y sí, en cambio, incrementadas. Se entiende que las partes contratantes en modo alguno establecen la subsistencia de doble imposición que siempre deberá ser única.

Art. 48 Aportes y contrib. para la o. social de trabajad/s de jornadas reducidas trabajo

De acuerdo a lo establecido en la Ley 23.660 de Obras Sociales y su Decreto reglamentario 358/90, los aportes y contribuciones para los casos de trabajadores de jornadas reducidas de trabajo, deberán ser calculados sobre una base mínima, conforme a la categoría laboral del beneficiario titular y en base al Convenio Colectivo de trabajo.

Art. 49 Asignación por matrimonio

La asignación por matrimonio consistirá en el pago de la cantidad de pesos que determine la legislación vigente, y se hará efectivo en el mes que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá antigüedad mínima establecida por ley y/o disposiciones vigentes. Esta asignación será abonada a los dos contrayentes, cuando ambos trabajen en relación de dependencia con un mismo empleador. Para el cobro de esta asignación es imprescindible la presentación de la fotocopia autenticada del acta de matrimonio.

Art. 50 Asignación por maternidad

La asignación por maternidad consistirá en el pago de un monto igual al sueldo, durante el período que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Deberá abonarse indefectiblemente el pago correspondiente al período postparto de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Se considerará sueldo la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad establecida por las leyes y/o disposiciones legales vigentes.

Art. 51 Asignación por nacimiento

La asignación por nacimiento consistirá en el pago de la cantidad de australes que estipule la legislación vigente y se hará efectiva en el mes que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad establecida por las leyes y/o disposiciones legales vigentes. Esta asignación será abonada a un solo cónyuge.

Art. 52 Asignación por adopción

La asignación por adopción consistirá en el pago del monto que estipule la legislación vigente y se hará efectiva en el mes que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad que determinen las leyes y/o disposiciones legales vigentes. Esta asignación será abonada a uno solo de los adoptantes.

Art. 53 Fallecimiento de familiar

En caso de fallecimiento de conyuge y/o hijos, el empleador contribuirá con la suma equivalente a un sueldo básico de Convenio que corresponda a su categoría y antigüedad como subsidio. En caso de fallecimiento de padres, hermanos menores y hermanos inválidos (estos últimos a cargo del interesado), el empleador contribuirá con la suma equivalente al 75% de su sueldo básico de Convenio, que corresponda a su categoría y antigüedad como subsidio.

Para liquidar este subsidio, las empresas tomarán en cuenta el sueldo del mes en que se produzca el fallecimiento. La suma resultante no sufrirá descuentos de ninguna naturaleza.

Se le otorgará además, tres (3) días de licencia paga, si el fallecimiento se hubiera producido en la Capital Federal o en el Gran Buenos Aires; cinco (5) días si se hubiera producido en el interior del país y ocho (8) días si se hubiera producido en el exterior y siempre que viajare para cumplir con el sepelio, caso contrario sólo se abonarán tres (3) días que se acordarán como licencia por duelo.

Si en el establecimiento trabajare más de un familiar, la empresa sólo abonará un subsidio, pero la licencia paga a todos los familiares.

Estas licencias pagas se otorgarán incluso por fallecimiento del hermano, hermana, padres políticos, aún no estando a cargo del trabajador.

Art. 54 Bonificaciones

Sin perjuicio de las remuneraciones que establece el presente convenio, las empresas seguirán pagando las bonificaciones que actualmente recibe el personal en forma regular y habitual.

Art. 55 Mejoras

Todas las mejoras que sin haber sido convenidas en acuerdos anteriores de partes, se estén otorgando, serán mantenidas sin modificaciones por la empresa que actualmente las tenga en vigencia.

Art. 56 Compensaciones

Al personal que actualmente percibe remuneraciones superiores a las establecidas en convenio anteriores, les serán mantenidas las diferencias al entrar en vigor el presente Convenio.

Art. 57 Diferencias

Al personal que al entrar en vigor el presente convenio disfrute de salarios superiores a los establecidos en las respectivas categorías, se le mantendrán todas las diferencias. En caso de ascensos de categoría se absorberá la diferencia hasta equipararla a la nueva categoría ascendida

Art. 58 Bonificación por tareas especiales

El personal integrante de una brigada de incendios y/o salvamento constituida en la empresa y por lo tanto afectados a esa preparación y prácticas, percibirán su jornal horario con el 100% de incremento por cada hora de práctica o clase teórica realizada tanto dentro de su jornada normal como fuera de ella. Las empresas que tienen en vigencia otro sistema de bonificación podrán mantenerlos, pero en ningún caso serán

acumulables. La elección de un sistema excluye la aplicación del otro debiendo regir el mismo sistema para todo el grupo afectado.

Art. 59 Choferes que realizan cobranzas

Cuando los choferes además de responsabilizarse por la entrega o retiro de mercaderías, deban efectuar habitualmente cobranzas, percibirán por esta tarea un adicional del 20% de su remuneración normal.

Cuando en razón de estas tareas transporten divisas o valores, las empresas deberán tomar además los recaudos necesarios para minimizar el riesgo de estos trabajadores.

Art. 60 Almuerzo de choferes y acompañantes

Cuando por razones de trabajo los choferes y acompañantes deban almorzar fuera de la empresa, se les compensará el gasto contra presentación de comprobantes, hasta el 50% de la remuneración básica diaria inicial para la categoría de choferes. Este valor surgirá de dividir dicha remuneración por 25. La rendición de estos gastos efectivos se hará acorde a las modalidades de cada empresa. Este beneficio será extensivo a todo trabajador que por razones estrictamente laborales se vea obligado a almorzar fuera de la empresa.

Art. 61 De las jubilaciones

Todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación y que tenga una antigüedad mínima y continuada de diez (10) años en la empresa donde presta tareas al momento de jubilarse percibirá de ésta una suma total y única equivalente a cuatro (4) meses de su salario normal y habitual que perciba al momento de su retiro, en concepto de gratificación. La suma resultante no sufrirá descuentos de ninguna naturaleza.

Art. 62 Servicio militar

Todo miembro del personal que tenga un año de antigüedad en la empresa y le corresponda el servicio militar, percibirá desde el momento de su incorporación a las

filas, el 30% del salario básico de su categoría, mensualmente, como única retribución y mientras se halle bajo bandera. Cuando deba cumplir con la revisión médica previa a su incorporación, se le abonará la remuneración correspondiente a ese lapso contra la presentación de la citación y/o convocatoria de la autoridad competente.

Art. 63 Ingreso de familiar directo por incapacidad o fallecimiento del trabajador titular

En el caso de incapacidad permanente o fallecimiento del trabajador/a y dicho puesto deba necesariamente ser cubierto, la empresa considerará la posibilidad de incorporar a un familiar directo (conyuge o hijo/a) que lo solicitare, siempre y cuando reúna las condiciones de idoneidad requeridas para cubrir ese puesto.

Art. 64 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. 1° 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.

Art. 65 Venta de productos elaborados al personal

Las empresas productoras de artículos de perfumería o tocador -excluidos los terceristas- procurarán la venta de sus productos al personal a precios ventajosos en la cantidad que cubran las necesidades de uso personal, sin perjuicio del mantenimiento de las modalidades y ventajas que ya existen en la actualidad.

Art. 66 Fenómenos naturales

Cuando un trabajador no pudiera concurrir a su empleo por motivos de inundaciones que afecten sensiblemente su vivienda o no funcionen los medios de comunicaciones habituales, deberán presentar constancia de esta situación, extendida por las Delegaciones Regionales de Defensa Civil. En esta circunstancia las empresas considerarán dicha ausencia como falta con aviso y sin afectar sus políticas internas considerarán también la posibilidad del otorgamiento de un préstamo a dicho trabajador, deducible de sus haberes, para recomponer esa difícil y excepcional situación.

Art. 67 Salón comedor en planta

Los establecimientos destinarán un espacio físico que cumpla con las normas de higiene y ambientación con el objeto de que los trabajadores puedan almorzar y/o tomar su refrigerio en la pausa establecida en el Convenio Colectivo o las que le asigne el empleador. Una vez establecido dicho espacio, se encontrará prohibido comer en el lugar de trabajo.

Art. 67 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. 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 equivalente al 1,00 (uno por ciento) del sueldo básico de la Operarios Categoría C del CCT 157/91, 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 la suma equivalente al 1,00 % (uno por ciento) del sueldo básico de la Operarios Categoría C del CCT 157/91, la empresa cubrirá dicho costo hasta la suma equivalente al 0,50 % (cero punto cincuenta por ciento) del sueldo básico de la Operarios Categoría C del CCT 157/91, 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 a la suma equivalente al 1,00 % (uno por ciento) del sueldo básico de la Operarios Categoría C del CCT 157/91, la empresa cubrirá dicho costo hasta la suma equivalente al 0,50 % (cero punto cincuenta por ciento) del sueldo básico de la Operarios Categoría C del CCT 157/91, estando en cabeza del trabajador sólo la diferencia restante.

En el caso que tengan personal en convenio disperso geográficamente, podrán abonar la suma equivalente al 1,00 % (uno por ciento) del sueldo básico de la Operarios Categoría C del CCT 157/91 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 acreditado conforme los requerimientos que establezca cada empresa.

Art. 68 Provisión de agua enfriada

Los empleadores proveerán al personal de agua enfriada.

Art. 69 De los delegados

1) En los establecimientos deberá existir una Comisión Interna y/o Delegados representantes del Sindicato de Trabajadores Perfumistas los que deberán ser elegidos mediante el voto directo y secreto del personal de cada establecimiento, con la fiscalización de la entidad gremial mencionada. Esta comisión estará integrada por operarios/as y/o empleados/as del establecimiento, con una antigüedad mínima en el mismo de un año, que sepan leer y escribir, que tengan 18 años de edad como mínimo y de notoria buena conducta. Su designación se comunicará inmediatamente de

finalizado el acto eleccionario y posterior escrutinio, a la dirección de la empresa. Todo lo expresado en este inciso se adecuará automáticamente a lo establecido por la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales en los arts. 40 al 52 inclusive, o lo que las disposiciones legales en el futuro dispongan sobre este tema.

2) En los establecimientos recientemente creados, se permitirá una representación sindical provisoria.

3) En los casos que se susciten problemas que por su gravedad y premura requieran urgente tratamiento, la Comisión Interna y/o Delegados plantearán el problema a las autoridades del establecimiento en horas de trabajo.

4) La comisión interna y/o Delegados someterán a la Dirección de la empresa las cuestiones que estimen correspondientes en reuniones que se efectuarán cada 7 días en horas de trabajo y con goce de haberes. De prolongarse esta reunión fuera de las horas de trabajo, corresponderá el pago como horas extras, siempre que esta prolongación sea correlativa a su jornada normal de trabajo, en caso contrario se suspenderá hasta el día siguiente.

5) En dichas reuniones la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que se presenten y según la naturaleza de las mismas deberá darle solución inmediata o diferir la misma para la reunión próxima.

6) En cada establecimiento se colocará vitrina/tablero para uso sindical. Los informes se limitarán a actividades sociales y recreativas del Sindicato, Informaciones gremiales, exceptuando expresamente toda manifestación de tipo político ideológico, ni alusiones al personal del establecimiento de carácter lesivo.

7) Los Delegados, por su función y representación específica no podrán ser rotados de sus respectivas secciones, salvo casos que, justificadamente, sean rotados todos los trabajadores de la respectiva sección.

Art. 70 Comisiones paritarias

La interpretación de este convenio se llevará a cabo por una Comisión Paritaria integrada por 3 delegados titulares y 2 suplentes por cada una de las partes. A los delegados sindicales le serán abonados los sueldos no ganados durante el tiempo de las sesiones oficiales que se realicen y a las cuales asistan.

b) Comisión Paritaria Renovación de Convenio

Asimismo, en ocasión de la renovación del Convenio, dentro del período de 60 días anteriores a su vencimiento que establece la Ley 14.250, se abonarán los salarios del lapso que medie entre el comienzo de las discusiones y el acuerdo final. Se abonará también el día de la firma del convenio. Si se excediese el término de la ley, sin arribarse a un acuerdo en dicho período, se abonarán los salarios correspondientes a los días de sesiones oficiales de los representantes que asistan. El número de delegados sindicales no excederá el número de delegados patronales. Dicho número no será inferior a la cantidad de 5 miembros titulares y 5 miembros suplentes por cada parte.

Art. 71 Comisión Mixta

De común acuerdo entre las partes se crea una Comisión Mixta que se integrara con tres miembros titulares y dos miembros suplentes representantes del Sindicato de Trabajadores Perfumistas y tres miembros titulares y dos miembros suplentes representantes de la Cámara Argentina de la Industria de Productos de Higiene y Tocado, que fijaran, dentro de los 30 días de firmado el presente Convenio Colectivo sus reglas de funcionamiento. La Comisión mixta tendrá por funciones atender todos los problemas de interpretación del presente Convenio y cuestiones generales y/o particulares entre la empresa y su personal, como así también adaptar las Cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo que fuesen modificadas de hecho por leyes, decretos, reglamentaciones, etc. a dictarse.

Art. 72 Convenios anteriores

Quedan derogados los anteriores convenios y disposiciones de cualquier carácter vigentes a la fecha, pero subsistirán las ventajas que por este Convenio no hayan sido superadas.

Art. 73 Cotización Sindical

Las empresas retendrán mensualmente a los trabajadores que componen el Sindicato de Trabajadores Perfumistas, el importe de cotización mensual sindical. El importe de la retención será remitido a la orden de dicho Sindicato, según resolución ministerial respectiva, dentro de los plazos legales de haberse efectuado la misma. El no cumplimiento del pago, dentro del plazo establecido motivara que dicho importe será indexado, en un todo de acuerdo, al costa de vida del mes anterior.

Art. 74 Leyes y Disposiciones

Las empresas cumplirán con todas las registraciones exigidas por las leyes y disposiciones vigentes, inclusive en lo que se refiere a clasificación de personal.

Art. 75 Disposiciones Generales

La aplicación de este convenio no dará lugar a reemplazos o modificaciones arbitrarias en el trabajo que pudieran afectar las categorías, la moral y la economía del trabajador. De ninguna manera se deberán realizar como sanción. Por intermedio de la Comisión Interna o donde ella no existiera por el Delegado General o sub-Delegado General, en ausencia de estos el Delegado de turno y/o sección, el personal que considere lesionados sus derechos podrá plantear la reclamación correspondiente antes de vencer los treinta (30) días de comenzadas las nuevas tareas asignadas, tiempo que se considerara de prueba.

Art. 76 Organización, Dirección y Modificación de Formas y Modalidades de Trabajo

Es facultad del empleador, la organización, dirección y modificación de las formas y modalidades del trabajo en tanto y cuanto el ejercicio de dichas atribuciones no contraríen las expresas normas establecidas en los Art. 69, 70, 71 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

Art. 77 Productividad

Con el objeto de promover la producción en aquellos establecimientos de la industria, como base fundamental para la consolidación, expansión, tecnificación e incorporación de capitales interesados en ello y con el fin de desarrollar una mayor penetración en el mercado competitivo, asegurando no solo el mantenimiento, sino el crecimiento permanente de la fuente de trabajo y consecuentemente el mejoramiento económico de sus dependientes, se establece el presente artículo. Entre las autoridades de las empresas que los soliciten y los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Perfumistas, con la participación activa de los delegados representantes del personal, podrán celebrarse: convenios, acuerdos, planes y toda otra iniciativa sobre el particular. Concertado el acuerdo y establecida la metodología será potestad de los empleadores el dirigir y organizar la labor de sus establecimientos en la forma que consideren mejor y contemple la debida coordinación de elementos materiales y mano de obra con el fin de lograr niveles de producción óptimos, teniendo en cuenta calidad y costos. Estos acuerdos serán llevados a la práctica utilizando procedimientos técnicos y de capacitación que aseguren un mayor rendimiento y el mejoramiento de la calidad en la actividad laboral de los trabajadores. Con el objeto de facilitar todo acuerdo que lleve implícita una mayor productividad contara con el apoyo y la colaboración permanente de los trabajadores afectados al sistema, pero también será responsabilidad empresaria la provisión de elementos materiales que las necesidades determinen. La concertación de acuerdos de productividad en modo alguno implicara el desconocimiento de los Art. establecidos en la presente Convención ni podrán dar lugar a medidas arbitrarias que perjudiquen al trabajador en particular y a todos en general.

Art. 78 Trabajo a Destajo

Como norma general quedan suprimidos los trabajos denominados a destajo. Solo tendrán aplicación legal los medios, métodos o sistemas concertados entre las empresas y el Sindicato de Trabajadores Perfumistas con el aval de los trabajadores.

Art. 79 Comprobante de Pago

Todo empleador estará obligado a entregar duplicado de comprobante de pago de sueldos, como así también de otros beneficios, en los términos establecidos en las leyes N° 16.576 y 20.744 y sus reglamentaciones.

Art. 80 Mensualización del Personal del Convenio

El personal incluido en el presente convenio, percibe su salario en forma mensual desde el 31 de mayo de 1975.

Art. 81 Provisión de agua templada

Los industriales proveerán de agua templada al personal encargado del lavado de frascos y utensilios manuales para la elaboración de productos.