



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

**EXPEDIENTE N°1.288.437/98
SISJAP - CAPA**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a tres días de noviembre de 2010, en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL – DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, siendo las 14:00 horas, de forma espontánea, ante mí, **Dn. Miguel Angel ALIOTO Secretario de Conciliación**, Departamento de Relaciones Laborales N°2 de la Dirección de Negociación Colectiva, comparecen por una parte el **SINDICATO DE SUPERVISORES y VIGILANCIA de la INDUSTRIA JABONERA y PERFUMISTAS (SISJAP)** representada en este acto por los señores Hugo Antonio VILLA; Marcelo Nicolás VEGA; Perfecto ROA y Carlos Alberto MARTINEZ; con el asesoramiento de Mónica RISSOTTO, en su carácter de abogada y por otra parte la **CAMARA ARGENTINA de la INDUSTRIA de COSMETICA Y PERFUMERIA (CAPA)** representada en este acto por los señores Miguel Angel GONZALEZ ABELLA; Guillermo Ernesto FERRARI; Juan Carlos BOMPADRE y Horacio Esteban BUENO, con identidades y personerías acreditadas en autos.-----

Declarado abierto el acto, las partes toman conocimiento del estado actual de las presentes actuaciones y cedida la palabra que les fue;-----

AMBAS PARTES de mutuo y común acuerdo manifiestan acompañar el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad, el cual consta de nueve (9) fojas útiles que acompañan a estas actuaciones, del cual solicitan su respectiva homologación, y firman el mismo en este acto en cuatro ejemplares de un mismo tenor, ante mí como Funcionario Actuante, que Certifico, por lo que no siendo para mas, a las 14:50 horas, el suscrito da por finalizado el acto, firmándo las partes para constancia y ratificación al pie de ésta por ante mí como Actuante. Conste.-----

REP. SISJAP

REP. CAPA

MIGUEL ANGEL ALIOTO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. N° 2 - D.N.C
D.N.A. 1 - M.T.P. y S.S.

Convenio Colectivo de Trabajo Nro.

Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista (SISJAP) y CAPA - Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería

Partes Intervinientes: CAPA - Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería, con domicilio en Paraguay 1857, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista con domicilio en Av. Rivadavia 5947, P.B. Dto. "B", de la Ciudad de Autónoma de Buenos Aires.

Lugar y Fecha de Celebración:

Actividad y Categoría de Trabajadores a que se Refiere:

Encargados, supervisores y jefes de la Industria y/o fraccionamiento de Productos de Perfumería y todos los productos que hacen a la higiene y belleza del hombre, la mujer y el niño

Cantidad de Beneficiarios:

Artículo 1: Período de vigencia

Este Convenio Colectivo de Trabajo, regirá por el término de dos años a partir de la fecha de su homologación.

Artículo 2: Ámbito de Aplicación de la Presente Convención

El presente convenio colectivo tendrá radio de acción y aplicación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los Partidos de Avellaneda, Quilmes, Lanús, Lomas de Zamora, Matanza, San Martín, Tigre, General Pueyrredón, Pilar y la localidad de Tortuguitas de la Provincia de Buenos Aires (conf. Resolución del M.T.E.S.S. 770 del 14 de Julio de 2008).

Artículo 3: Categorías del Personal Incluido en el Presente Convenio

a.-) Encargados: Deberán ser encuadrados en esta categoría, aquellos encargados que tengan personal obrero perfumista convencionado a cargo y que, asimismo, realicen tareas en funciones jerárquicas que involucren la toma de decisiones, control de gestión, utilizando criterios propios sobre la base de conocimientos técnicos y profesionales, encargado de patio con responsabilidad en los distintos movimientos de insumos y materias primas a través de bombas, cañerías, filtros prensa, etc., encargado de distintas áreas, conforme a la descripción aquí efectuada, con responsabilidad en la preparación de pedidos fraccionados o similares. Esta categoría está contemplada tanto para producción, como para administración, pañoles, contabilidad, impuestos, tesorería, sistemas, compras, ventas, laboratorio, expedición y/o despacho de productos terminados, mantenimiento y sector plástico.

b.-) Supervisores: Son los trabajadores responsables de administrar los recursos humanos operativa y/o administrativamente dentro de una sección que tengan personal obrero perfumista convencionado a cargo y que, además, realicen funciones jerárquicas que involucren la toma de decisiones, control de gestión, utilizando criterios propios sobre la base de conocimientos técnicos y profesionales. Supervisar trabajos de terceros dentro de la actividad perfumista, hacer controles de calidad, de producciones, planillas inherentes con todo lo que sea relativo al sector de trabajo; planifica con el jefe los programas de producciones, paradas por el mantenimiento de la sección y el ingreso de los insumos necesarios para cumplir con los trabajos

programados. Esta categoría está contemplada tanto para producción, pañoles, mantenimiento y sector plástico. como para pañoles, superintendencia, porterías, administración, contabilidad, impuestos, tesorería, sistemas, compras, ventas, laboratorio, expedición y/o despacho de productos terminados.

c.- Jefes: Son los trabajadores que tienen como responsabilidad la coordinación y organización de los trabajos de los supervisores en los sectores mencionados en el punto anterior y que además coordinan y planifican los distintos programas con la gerencia o en su defecto con el dueño o el responsable de la empresa.

Esto no implica que aquellas pequeñas empresas (menos de 15 personas) de acuerdo a las características de cada una deban cubrir las mismas es su totalidad, aclarando que aquel personal que desempeñe más de una función deberá ser encuadrado en la máxima categoría del presente convenio.

Artículo 4: Personal excluido

Quedan excluidos del presente convenio los siguientes cargos en el Área de Recursos Humanos: encargado, supervisor y jefe de Recursos Humanos y en el Área de Tesorería: jefe.

Artículo 5: Jornada de Trabajo

La Jornada laboral se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 6: Vacantes y Reemplazos

Las partes intervinientes reconocen y ratifican que la organización, planificación y distribución del trabajo son atribuciones privativas del empleador, siendo de su exclusiva facultad cubrir las vacantes que se produzcan. Para el caso que la empresa decida llenar la vacante, podrá hacerlo con personal del plantel de supervisión existente, teniendo en cuenta los requerimientos del puesto a cubrir, su complejidad y/o autonomía y/o necesidad de coordinación psicomotriz para lo cual se efectuarán las pruebas y exámenes tendientes a medir la capacidad, conocimientos y aptitudes teórico-prácticos y psico-físicos para realizar las funciones.

Cuando en un año calendario un personal reemplace por el tiempo de 60 (sesenta) días efectivos de trabajo al de otra categoría superior, automáticamente accederá al salario de la categoría reemplazada, sin perjuicio de que al reintegrarse el reemplazado a sus tareas, el reemplazante deba volver a sus tareas normales y habituales.

Seguridad, Higiene, Ambientes, Uniformes

Artículo 7: Elementos de Seguridad y Condiciones del Lugar de Trabajo

Las empresas adoptarán todas las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, en especial entrega de los elementos de seguridad para la integridad física y referente a la erradicación de todo factor nocivo a la salud, provenientes de desprendimientos de polvos, olores, vapores y ruidos continuos estridentes que afecten el organismo del trabajador.

Artículo 8: Elementos para la Higiene Personal y Vestuarios

Los establecimientos darán cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes en materia de higiene. Dotarán de agua fría y caliente para la higiene personal vinculada con el 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 los guardarropas individuales y de tamaño común. Los baños deberán estar provistos de papel higienico, jabón y toallas o en su defecto de secadores de mano eléctricos.

Artículo 9: Elementos de Seguridad para el Personal

Todo empleado afectado a tareas riesgosas y peligrosas será provisto de todos los implementos de seguridad, necesarios de acuerdo a su labor tales como: antiparras, cascos y delantales protectores, guantes, botas, caretas, etc. El personal está obligado a utilizar los elementos de seguridad que se le provea.

Artículo 10: Condiciones Ambientales de los Establecimientos

Los establecimientos adoptarán todos los recaudos necesarios tendientes a que los ambientes de trabajo en lugares cubiertos, tengan las condiciones de aireación ambiental necesaria, como así también en días de bajas temperaturas sea adaptado con calefacción. Estas necesidades deberán estar resueltas y suministradas mediante ventiladores, extractores de aire, calefactores y/o acondicionadores de aire.

Se admitirán excepciones a este artículo dependiendo de las características del producto y de las normas de producción.

Artículo 11: Provisión de Agua Fría

Las Empresas proveerán de agua fría potable al personal por intermedio de bebederos automáticos u otros sistemas apropiados.

Artículo 12: Provisión de Ropa de Trabajo y Ropa de Protección

Las Empresas suministrarán anualmente al personal de las áreas de producción, mantenimiento, plástico y expedición comprendido en este convenio de dos unidades de ropa externa de trabajo de tela pre-encogida o similar consistente en pantalón y camisa o guardapolvos para usarlos dentro y conforme a las modalidades de cada establecimiento, la cual deberá ser entregada a comienzos de año. El personal será responsable del aseo y conservación normal de las prendas que se le otorgan.

Para las tareas que por sus condiciones sea necesario (lluvia, baja temperatura y riesgos) las empresas proveerán al personal de los elementos de protección adecuados a las necesidades de las mismas, tales como: calzado de seguridad, botas, capas, sacos o camperas de abrigo. Esos elementos serán de uso obligatorio y renovable por el desgaste natural.

Personal que se desempeñe en línea de envasado 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 puedan 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 en caso de deterioro prematuro de la indumentaria y del calzado entregado que imposibilite su uso imputable a la tarea que cumplen los trabajadores, el empleador deberá reponer la entrega contra la devolución de la unidad deteriorada.

Beneficios y Mejoras Sociales

Artículo 13: Venta de Productos al Personal


MIGUEL ANGEL ALIOTO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 2 - D.N.C
O.N.A.T. - MTE y SS.

Ventas de productos al personal: Las empresas venderán a su personal, con el precio al cual los vende a los mayoristas, los productos de su marca en las cantidades que cubran las necesidades de uso personal, sin perjuicio del mantenimiento de las modalidades y ventajas que ya existen en la actualidad.

Este artículo no es aplicable a los productos elaborados para terceros.

Artículo 14: Las empresas habilitarán un lugar adecuado, destinado al refrigerio del personal, convenientemente dotado de mesas, sillas y/o bancos y exclusivamente para este fin.

Artículo 15: Almuerzos fuera de la Empresa

Cuando por razones de trabajo los empleados comprendidos en el presente convenio 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 que revistan.

Este valor surgirá de dividir dicha remuneración básica por 25. La rendición de gastos efectivos se hará acorde a las modalidades cada empresa.

Artículo 16: Jubilación del Personal

Todo supervisor 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 única y equivalente a cuatro (4) meses de su salarios normal y habitual que perciba al momento de su retiro en concepto de gratificación especial no remunerativa. La suma resultante no sufrirá descuentos de ninguna naturaleza.

Vacaciones, Licencias Varias y Subsidios

Artículo 17: Vacaciones Ordinarias

Todo el 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.

Artículo 18: Cierre del Establecimiento por Vacaciones

En caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponder al personal involucrado en este convenio, éste tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el periodo que sobrepase el período de vacaciones que pudiera corresponderle.

Artículo 19: Licencia por Casamiento del Trabajador y por Casamiento de Hijo


MIGUEL ANGEL ALIOTO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 2 - D.N.C
U.N.A.T. - MTE y SS

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 cualesquiera 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.

La Empresa otorgará 1 (uno) día de licencia con goce de haberes a aquellos trabajadores que lo soliciten por casamiento de hijo/a. A dicho efecto se requerirá la presentación de la correspondiente copia del acta de matrimonio.

Artículo 20: Licencia por Nacimiento

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

Artículo 21: Licencia por Fallecimiento de Familiares

Todo miembro del personal comprendido en el presente convenio, en caso de fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviera unido en concubinato, hijos, hermanos, padres, gozará de 3 (tres) días corridos de asueto con mantenimiento de sus retribuciones normales. Si el fallecimiento se hubiera producido a menos de 100 (cien) kilómetros de su domicilio y de 5 (cinco) días corridos de asueto con mantenimiento de sus retribuciones normales si se hubiera producido a más de 100 (cien) kilómetros de su domicilio habitual.

Estas licencias comenzarán a contarse a partir del día del fallecimiento, siempre que el trabajador no hubiera cumplido ese día su jornada habitual íntegra.

Artículo 22: Subsidio por fallecimiento de familiares

En caso de fallecimiento de cónyuge 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.

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

Artículo 23: Licencia por Exámenes

El personal que cursara estudios de nivel secundario, terciario o universitario y que debiera rendir exámenes gozará de 2 (dos) días corridos por materia y de 14 (catorce) días de licencia pagos como máximo en el año. A los efectos del otorgamiento de estas licencias, será indispensable la presentación de los certificados correspondientes con la constancia de haber rendido examen.

Artículo 24: Dadores de sangre


MIGUEL ANGEL ALIOTO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 2 - D.N.C
O.N.A.T. - MTE y SS

Los dadores voluntarios de sangre quedan liberados de la prestación 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 2 (dos) donaciones por año, salvo excepciones.

Quienes vayan a donar sangre deberán comunicarlo a la empresa con una anticipación razonable.

Artículo 25: Licencia por Mudanza

Para mudanza de vivienda las empresas otorgarán 1 (uno) día de licencia paga, que deberá ser hábil, por año, con la correspondiente comunicación al departamento de personal de la empresa.

Artículo 26: Licencia por Enfermedad de Familiares

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

- a) El cónyuge 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.

Reunidas las precedentes condiciones, las empresas reconocerán pagos ocho (8) días por cónyuge 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 del 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.

Artículo 27: Día del Gremio Perfumista

Se instituye como Día del Gremio Perfumista el 21 de setiembre de cada año. A tal fin las empresas concederán asueto a su personal de supervisión el 3* (tercer) lunes del mes citado con el mantenimiento de sus remuneraciones normales. Si por cualquier circunstancia el Día del Gremio Perfumista fuera declarado no laborable de pago obligatorio, el asueto será dado el primer día hábil posterior al mismo.

En caso de coincidir con las vacaciones del empleado u otras licencias extraordinarias fijadas por este convenio, se le abonará ese día independientemente.

Artículo 28: Representatividad Sindical

MIGUEL ANGEL ALIOTC
Secretario de Conciliación
Depto. A.L. Nº 2 - D.N.C
U.N.A.T. - MTE y SS

La interpretación de este Convenio se llevará a cabo por una Comisión Paritaria integrada como mínimo por 2 (dos) delegados titulares y 1 (uno) suplente por cada una de las partes.

A los delegados sindicales les serán abonados los jornales o sueldos no ganados durante el tiempo de las sesiones oficiales a las cuales asistan. El pago de los jornales o sueldos registrará además para los delegados sindicales que asistan a la discusión de convenios futuros y cuya cantidad no excederá el número de delegados patronales.

Artículo 29: En cada establecimiento es obligación el reconocimiento de la representatividad sindical interna del personal comprendido en este Convenio, mediante la constitución y designación de Comisiones Internas y/o Delegados del personal, designado por el gremio conforme a procedimientos de actos eleccionarios al efecto, de acuerdo con la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

Artículo 30: Retenciones Sindicales

Las empresas retendrán mensualmente al personal afiliado a la organización signataria del presente Convenio, el 2 % (dos por ciento) de las remuneraciones que perciban en concepto de cuota sindical. Estos importes así retenidos deberán ser depositados con vencimiento el día 15 (quince) del mes siguiente a favor del Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista.

Artículo 31 Enfermedades y Accidentes

Con respecto a las enfermedades y accidentes, se estará a lo dispuesto por la Ley de Accidentes y Riesgos del Trabajo o a la legislación que la reemplace en el futuro.

Artículo 32: Sueldos iniciales

Los salarios básicos de convenio para las distintas categorías son los siguientes:
A partir del 1° de septiembre de 2010

Encargados:	\$ 3.860 (pesos tres mil ochocientos sesenta)
Supervisores:	\$ 4.342 (pesos cuatro mil trescientos cuarenta y dos)
Jefes:	\$ 4.824 (pesos cuatro mil ochocientos veinticuatro)

A partir del 1° de marzo de 2011

Encargado:	\$ 4.296 (pesos cuatro mil doscientos noventa y seis)
Supervisores:	\$ 4.833 (pesos cuatro mil ochocientos treinta y tres)
Jefes:	\$ 5.370 (pesos cinco mil trescientos setenta)

Artículo 33: Escalafon de antigüedad

El personal convencionado percibirá un adicional por el solo hecho de cumplir años de antigüedad en la empresa y lo percibirá a partir del primero de dicho mes.

Se fija en 0,6 % por año, no acumulativo, del salario básico de su categoría el monto a percibir por la "antigüedad" correspondientes a los años previos a la homologación del presente convenio y en 1,25 % por año, no acumulativo, del salario básico de su categoría el monto a percibir por la "antigüedad" correspondiente a los años posteriores a la homologación del presente convenio.

De esta manera, a partir de la homologación del presente convenio colectivo de trabajo, los años anteriores a la misma mantendrán el 0,6 % por año no acumulativo como "antigüedad" mientras que los años posteriores a la misma mantendrán el 1,25 % por año, no acumulativo.

Por lo tanto, la liquidación de horas extras se realizará sobre el básico más la antigüedad correspondiente.

Artículo 34: Bonificaciones

Sin perjuicio de las remuneraciones que establece el presente convenio, las empresas podrán continuar abonando las bonificaciones que actualmente percibe el personal en forma regular y habitual.

Artículo 35: Mejoras

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

Artículo 36 Personal con Capacidades Diferentes

Las empresas que se rigen por este convenio favorecerán la incorporación de personal con capacidades diferentes, cuando sean aptos para las tareas a asignárseles.

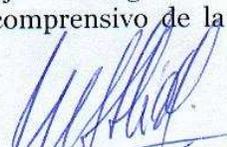
Artículo 37: Trabajadores a Tiempo Parcial

Las empresas, individualmente, acordarán con la entidad sindical el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial en cada establecimiento, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 38: Contribución Solidaria

Dentro del marco de la negociación colectiva y en uso de sus facultades propias, la representación sindical dispone la creación de una contribución solidaria a cargo de los trabajadores dependientes incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que consiste en el 1 % (uno por ciento) mensual de los salarios básicos de convenio más la antigüedad correspondiente, durante el período de 3 años contando a partir del presente acuerdo. 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 fenece, indefectiblemente a los tres años de su entrada en vigencia, 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 ya realizados y a realizarse en la gestión y concertación de convenios y acuerdo colectivos salariales, 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 Artículo 9º 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 presente acuerdo, 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 petitiona 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 comunicará oportunamente. El depósito se efectuará por mes vencido.

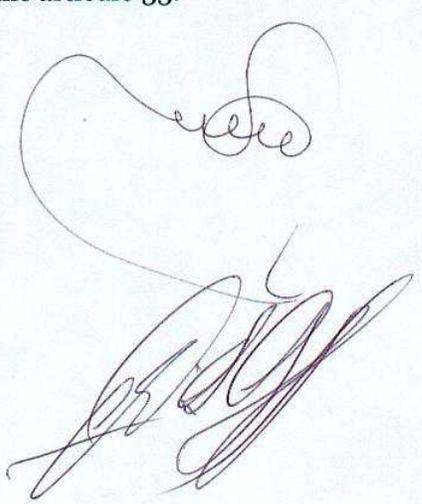
CLAUSULA TRANSITORIA: Atento que el salario de los trabajadores vigente al momento de la firma del presente convenio colectivo resulta comprensivo de la


MIGUEL ANGEL ALIOTO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 2 - D.N.C
U.N.A.T. - MTE y SS

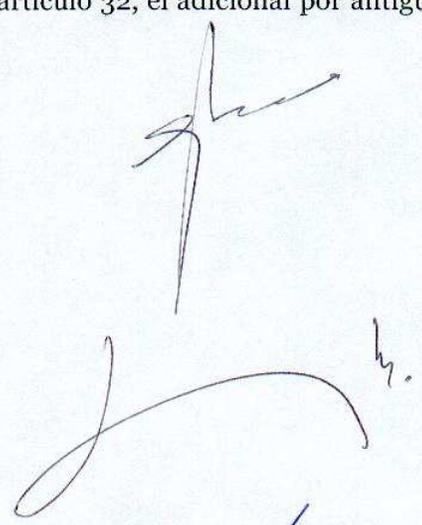
antigüedad en el empleo, se autoriza a las empresas a fin de poder comenzar aplicar el presente Convenio Colectivo de Trabajo sin inconvenientes, a desglosar el salario correspondiente a fin de incorporar el adicional previsto en el artículo 33 hasta su concurrencia. Atento ello, el salario actual de los trabajadores podrá desglosarse indicando como mínimo un Básico conforme artículo 32, el adicional por antigüedad conforme artículo 33.



Handwritten signatures in red ink, including several illegible scribbles and a signature that appears to be 'Luis' at the bottom.



A large, stylized handwritten signature in red ink, possibly reading 'Luis'.



Handwritten signature in red ink on the right side of the page, appearing to be 'Luis'.



Miguel Ángel Alioto
Secretario de Conciliación
Depto. A.L. Nº 2 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS