

Acerca del Estatuto del Peluquero

Ley 23.947

por **ABEL HERNÁNDEZ**⁽¹⁾

I | Análisis de la ley

En la actualidad, y para ser protagonista de los cambios que se producen en la organización del trabajo, la tarea sindical debe reforzar su intervención; actuar de forma eficaz en la defensa de los derechos laborales a través de acuerdos, pactos o convenios firmados por el Sindicato y con el propósito de promover la participación activa de trabajadores y trabajadoras.

La Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines (FeNTPEA) se constituyó oficialmente el 9 de agosto de 1958 en la ciudad de Córdoba como una Asociación Sindical de segundo grado para la defensa integral de los intereses de los trabajadores de peluquerías, establecimientos de belleza, fábricas de pelucas, y academias de enseñanza de oficios de las profesiones comprendidas y actividades afines. Nuclea en su

(1) Abogado (UMSA); Doctor en Ciencias Jurídicas (UMSA); Profesor Regular Adjunto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad del Museo Social Argentino, Profesor Regular Adjunto de Legislación Laboral - Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA); ex Diputado Nacional (PJ); ex Asesor del Sr. Gobernador de la Provincia de Buenos Aires – Dr. Antonio Cafiero –, con rango de Secretario de Estado; ex Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquerías Estética y Afines; ex Secretario Administrativo del Sindicato de Vialidad Nacional de la Provincia de Buenos Aires.

seno a todas aquellas asociaciones sindicales de trabajadores de primer grado que agrupen a los trabajadores que:

- a. Se desempeñen en empresas o establecimientos que dediquen total o parcialmente su explotación a la prestación de servicios de: peluquería (para damas, caballeros o niños); tratamientos de belleza y/o recuperación capilar; tratamientos de belleza o estética corporal; masajes capilares y/o corporales; tratamientos adelgazantes; baños en cualquiera de sus tipos; gimnasia estética y/o modeladora; bronceado de piel; depilación; fabricación y/o implantación y/o service de prótesis capilares, y en general todo servicio afín con la estética o belleza corporal y/o capilar.
- b. Se encuentren sindicatos por profesión u oficio, tales como Peluqueros; Peinadores; Entretejedores; Permanentistas; Manicuras; Pedicuras; Maquilladores; Cosmetólogos; Especialistas en belleza; Fomenteros; Posticeros; Masajistas; Depiladores; Personal de Fábrica; Personal Administrativo; Instructores de técnica o gimnasia estética; Promotoras y/o consultoras de tratamientos; Profesores de oficio, y ayudantes o auxiliares de trabajadores de las especialidades aludidas precedentemente, sin que la enumeración resulte taxativa.
- c. Se desempeñan en academias o institutos de enseñanza de los oficios o profesiones de las actividades enunciadas en sus distintas especialidades. Los Sindicatos adheridos y la Federación no podrán hacer distinto de nacionalidad, raza, credo político o religioso, o sexo. En caso de no existir un Sindicato en alguna zona del territorio nacional, afiliado a la Federación, queda ésta facultada para asumir la representación de los trabajadores en forma automática y hasta tanto la Federación constituya un nuevo sindicato o extienda la jurisdicción a otro sindicato vecino.

Asimismo, la Federación ejerce la representación de los sindicatos adheridos y de sus afiliados cuando aquellos no poseen personería gremial y hasta tanto la obtengan.

La Federación tiene a su cargo:

- La defensa y proyección de los intereses profesionales, sindicales, económicos y sociales y la permanente capacitación de sus componentes.
- Estudiar y plantear ante los poderes públicos y entidades empresarias del sector, la adopción de medidas que tiendan a elevar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores nucleados en las entidades que representa; colaborar con los medios a su alcance para que se cumplan las leyes vigentes en el país; observar el cumplimiento de la legislación general en cuanto directa o indirectamente afecte a los mismos; representar al gremio integrado por los

trabajadores enumerados precedentemente y los sindicatos adheridos a sus filiales y afiliados ante los patrones y entidades patronales, poderes públicos, justicia y todas las reparticiones del Estado o ante cualquier particular, y desarrollar todas las actividades lícitas que tengan por finalidad conquistar mejoras de cualquier índole para sus representados.

- Centralizar, coordinar y disciplinar la acción de todas las filiales unificando sus métodos y procedimientos, y proveer lo necesario para lograr un proceder orgánico de las entidades adheridas.
- Representar a las organizaciones obreras mencionadas en el primer párrafo, por ante entidades sindicales de tercer grado, los organismos del Estado, en los organismos oficiales o semioficiales integrados por delegación obrera en Congresos Nacionales o Internacionales, Foros y Organismos Nacionales o Internacionales de cualquier índole, y en todas las delegaciones, representaciones, comisiones, actividades e instituciones en que deba y pueda estar representado el gremio o la clase trabajadora argentina.
- Intervenir en Negociaciones Colectivas, celebrar y modificar acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo.
- Participar colaborando con los organismos estatales dedicados a lo referente a la ordenación del trabajo y la previsión social.
- Organizar y promover el turismo para los afiliados a las entidades adheridas y sus respectivos grupos familiares.
- Prestar solidaridad moral y material a entidades sindicales de cualquier grado cuando se considere que actúan en defensa de los intereses de los trabajadores.
- Prestar solidaridad moral y material a los integrantes del gremio y a los trabajadores que por razones de su actuación sindical se vean lesionados en sus intereses, derechos y/o libertades.
- Organizar la práctica del deporte y de todas las actividades sociales que tiendan a fomentar la cordialidad y unión del gremio.
- Adherirse, mantener y fomentar relaciones con instituciones similares o de grado superior del país y entablar relaciones y/o adherir a organizaciones nacionales y/o internacionales.
- Realizar en beneficio del gremio cualquier gestión que tienda a elevar su cultura, preservar su salud y mejorar el nivel material y moral.
- Crear o patrocinar institutos de enseñanza y perfeccionamiento profesionales y técnicos, sostener bibliotecas, publicar diarios, periódicos o revistas como órgano de la Federación

2 | Estatuto del Peluquero

2.1 | Ley 23.947

Comprende al personal que trabaje en relación de dependencia en peluquerías para damas y caballeros, institutos de belleza, academias y escuelas donde se enseñen las profesiones y oficios de la actividad.

Sancionada: mayo 23 de 1991.

Promulgada: junio 14 de 1991 (art. 80 CN).

“El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

Artículo 1.- Queda comprendido en la presente ley el personal que trabaje en relación de dependencia en peluquerías para damas y caballeros, institutos de belleza, academias y escuelas donde se enseñen las profesiones y oficios de la actividad, y comprenderá las siguientes actividades, trabajadores y categorías:

- a. Actividades. Todo establecimiento donde se presten independientemente o conjuntamente servicios de: Peluquería, recuperación capilar, fabricación, aweixio o implantación de prótesis capilares, entretrejidos, cosmetología, podología, depilación, masajes capilares, masajes corporales, masajes estéticos, gimnasia estética, tratamientos adelgazantes o reductores de silueta con finalidad estética, enseñanza de algunos de los oficios de la actividad.
- b. Trabajadores. Todo personal que se desempeñe en la venta o prestación de servicios enumerados en el inciso anterior, en todas las especialidades, cualquiera fuere la denominación del establecimiento, a título ejemplificativo, salón o instituto de belleza, instituto de tratamientos reductores, instituto de gimnasia reductora, salón de estética corporal, centro de recuperación capilar, centro de entretrejido, centro de implantación, fábrica de pelucas, instituto de enseñanza de peluquería y estética, academias, ateliers, saunas, baños turcos, trabajadores que desarrollen actividades de la profesión en clubes, bares, hoteles, mutuales, sindicatos e instituciones de cualquier naturaleza.
- c. Categoría de trabajadores. Se establecen las siguientes categorías de trabajadores, siendo la enumeración enunciativa de los distintos agrupamientos.

- I. Personal técnico especializado.
 - a. Grupo A) Peinadores en todas sus especialidades, incluso los encargados, coloristas, tintorero, permanentista, entretejedor, manicura, pedicura, depiladora, maquilladora, experta en belleza, cosmetóloga, dietista.
 - b. Grupo B) Masajista capilar, masajista corporal, ayudante de peinador, ayudante de depilación.
 - c. Grupo C) Profesor de técnica, auxiliar de profesor, promotora o consultora de tratamientos.
2. Administrativos, servicios y maestranza.
 - a. Personal administrativo en todas las especialidades, personal de maestranza, de mantenimiento y atención de servicios.
3. Personal de fábrica.
 - a. Personal que preste tareas de cualquier naturaleza en fábricas de pelucas o prótesis capilares.

Artículo 2.- Dentro de la especificación del artículo anterior, se encuentra comprendido el personal, cualquiera sea su denominación, cuando se acredite cualquiera, indistintamente, de los siguientes supuestos:

- a. Que trabaje en un local comprendido en las actividades especificadas en el artículo anterior;
- b. Que la remuneración pactada sea a sueldo fijo y comisión, o comisión exclusivamente;
- c. Que perciba cualquier forma de retribución, aun bajo la forma de viático o comisión;
- d. Que se desempeñe habitual y personalmente en su actividad, sea cual fuere la jornada de trabajo y los días de prestación de las tareas;
- e. Que la facturación a la clientela sea cual fuere la denominación del contrato, la realice el titular del establecimiento.

Artículo 3.- Resultan aplicables al personal comprendido en este Estatuto, la ley de contrato de trabajo y el Convenio Colectivo de la actividad, en tanto establezcan mayores beneficios.

Artículo 4.- La remuneración conforme la categoría laboral podrá tener las siguientes modalidades:

- I. Sueldo fijo.

2. Sueldo básico más premio por producción.
3. Sueldo básico más comisión.

La comisión se calculará sobre el valor de cada servicio facturado sea cual fuere la modalidad del pagador.

Artículo 5.- El sistema de remuneración será:

1. Personal I - Grupos A, B y C, salario básico más comisión por producción.
2. Personal II - Retribución mensual fija.
3. Personal III - Salario básico más comisión o premio por producción.
4. Ningún trabajador podrá percibir en ningún caso una remuneración inferior al salario mínimo garantizado para su categoría y jornada, cuyo importe será fijado en el Convenio Colectivo de trabajo y no podrá ser inferior al salario vital, mínimo y móvil.

Artículo 6.- Los comerciantes llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales, en el que constará lo siguiente:

Inscripción por orden de fecha, numeradas y correlativas de las copias de facturas por servicios o ventas a los clientes.

Artículo 7.- Si el libro especificado en el artículo anterior no fuere llevado o se lo llevara incumpliendo algunos de los requisitos especificados, incumbirá al empleador la prueba en contrario de montos en la demanda que se pudiere promover.

Artículo 8.- A los fines del control que tiene derecho el trabajador sobre las comisiones que integran su remuneración, deberá entregar al fin de la jornada una boleta debidamente firmada, numerada y fechada, conteniendo los trabajos efectuados, por duplicado debiendo devolver el empleador el duplicado firmado con constancia al trabajador. Los empleadores proveerán talonarios numerados con boletas a cada trabajador para la facturación de sus servicios o ventas, los que serán entregados en la caja quedando un duplicado en poder del trabajador.

Artículo 9.- Tendrán facultades para el control del cumplimiento de esta ley y del pago de las remuneraciones, los representantes de la Federación

Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines, y los sindicatos adheridos que tendrán idénticas facultades de contralor que las previstas para los inspectores de la Dirección Nacional de Recaudación Previsional.

Artículo 10.- Los trabajadores gozarán el siguiente descanso semanal: Sábados después de las 13 horas y domingos. Atenta las modalidades de la actividad del sábado, aquellos trabajadores que presten tareas a partir de las 13 horas del sábado, gozarán de un descanso compensatorio el día lunes durante toda la jornada de labor.

Artículo 11.- A los fines del control de horario, se utilizará una planilla firmada por el trabajador, indicando la hora de comienzo y la hora de finalización de sus tareas. Cuando se utilicen medios mecánicos de control, las tarjetas de horario serán firmadas por el trabajador diariamente. En ambos supuestos, deberán entregarse al trabajador constancia del inicio y finalización de la jornada.

Artículo 12.- El preaviso deberá notificarse en todos los casos por escrito. Los contratos a plazo fijo o de cualquier otra modalidad contractual deberán formalizarse por escrito, debiendo remitirse una copia a la asociación sindical que lo representa y otra a la autoridad administrativa del trabajo, caso contrario serán considerados como de plazo indeterminado.

Artículo 13.- El 25 de agosto se instituye como el día del trabajador peluquero y de la asociación sindical de trabajadores, el que será considerado a todos los efectos como feriado nacional. A los fines de su liquidación se tendrá en cuenta lo percibido durante el mes en que se goza este feriado.

Artículo 14.- A los fines de promover la actividad sindical y social de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines, permitir el control de aplicación de la presente ley, la capacitación del personal, las investigaciones de enfermedades que se constatan en la actividad, mejorar las condiciones de prestación de las tareas, adquisición de inmuebles con idéntico destino, créase un fondo especial con contribuciones a cargo de los empleadores que deberán depositar del 1 al 15 de cada mes, cuyo monto será el resultante del 2 por ciento del valor total facturado en el mes por cada trabajador, importe que no podrá ser en ningún caso inferior al 5 por ciento del salario mínimo garantizado de la actividad vigente en el mes que corresponda la contribución. Los depósitos

deberán hacerse a favor de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines, por rubro separado de aportes, en la cuenta sindical habilitada en banco oficial.

Artículo 15.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.- Augusto J. M. Alacino.

Eduardo Duhalde.- Esther H. Pereyra Arandia de Pérez Prado.- Hugo R. Flombaum.

Dada en la sala de sesiones del Congreso argentino, en Buenos Aires, a los veintitres días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y uno”.

3 | Análisis de la ley 23.947

3.1 | Breve reseña del contexto en que fue dictada la ley 23.947

Sabido es que los denominados “Estatutos particulares” —leyes de la actividad— fueron dictados —la mayoría de ellos— con anterioridad a la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976, ALJA 1976-A-128) con la finalidad de reglar las relaciones de un determinado sector de trabajadores y empleadores en virtud de situaciones específicas diferenciadas.

Así, frente a las directivas de la LCT se erigen los llamados Estatutos Profesionales, cuya consistencia y fuerza tienen su basamento en motivos de índole históricos y/o funcionales, que canalizan reivindicaciones concretas de particulares sectores sociales realizadas en defensa de sus intereses específicos a fin de lograr un cuerpo normativo que los tutele mejorando los derechos consagrados en el régimen general.

La ley 23.947 (publicada en el Boletín Oficial el 28/06/1991) regula a los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia en peluquerías de damas y de caballeros, así como en academias donde se enseña este oficio y en institutos de belleza en general, y tiene la virtud de haber sido dictada no sólo luego de encontrarse ya vigente el Régimen de Contrato de Trabajo, sino, fundamentalmente, de haber sido sancionada en el marco del proceso flexibilizador y desregulador que imperó en la década

del 90 en nuestro país, cuando las voces que se decían “renovadoras” sólo abrogaban por la desregulación económica.⁽²⁾

No debe olvidarse que, en nuestro país, uno de los casos más antiguos de evasión a la legislación protectora ocurrió a poco de sancionarse la ley 11.729, en la década del 30, cuando los patrones peluqueros dieron nacimiento a lo que con posterioridad se conocería como “el sillón del peluquero” simulando “alquilar” el sillón y otros elementos a simples trabajadores y aprendices bajo el ropaje de una inexistente y fraudulenta participación en los ingresos.⁽³⁾

El Estatuto del Peluquero, teniendo en cuenta la preexistencia de normas surgidas fruto de la negociación colectiva,⁽⁴⁾ no regula la actividad en su totalidad, sino que lo hace respecto de determinadas materias.

.....

(2) Recuérdese que, en el mismo año, se sancionó el decreto 2288/1991 cuyo norte era, justamente, la desregulación en materia económica.

(3) Fraude que se sigue suscitando aunque con distintas modalidades. Basta recordar el caso de un conocido peluquero de personalidades famosas que a través de una sociedad ofrecía en alquiler locales comerciales a profesionales del rubro de la belleza encubriendo la real naturaleza subordinada de los vínculos, pues sostenía que dichos profesionales se desempeñaban en forma independiente al encontrarse todos ellos inscriptos en calidad de autónomos y emitiendo, en dicha calidad, facturas. Luego, se determinó, en sede judicial, que era la propia sociedad la que tenía la facultad de controlar el desempeño de dichos profesionales, así como también determinaba los precios de los servicios, los horarios de atención al público y los turnos a los clientes, proveía la ropa de trabajo y afrontaba los gastos de mantenimiento de los establecimientos, aportando, asimismo, sus conocimientos técnicos. Por otra parte, también se acreditó que la contabilidad de todos los supuestos “profesionales autónomos” que trabajaban en los locales era llevada por el mismo contador de la firma, quien les asignaba en forma semanal su participación.

(4) Los distintos Convenios Colectivos que rigen la actividad son: CCT 49/89 celebrado entre la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores y la Federación Argentina de Peinadores y Afines (FAPyA)- Federación Bonaerense de Peluqueros y Peinadores y Afines; CCT 159/91 celebrado entre la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines y la Cámara Argentina de Escuela de Peinados y Afines; CCT 91/2003 celebrado entre la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y la Confederación General de Peluqueros y Peinadores de la República Argentina-Centro de Patronos Peluqueros de Buenos Aires; CCT 467/06 celebrado entre la Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores y la Confederación General de Peluqueros y Peinadores, el Centro de Patronos Peluqueros y Painadores y Afines; el CCT 520/07 celebrado entre la Federación Nacional de Peluquerías, Estética y Afines y la Federación Argentina de Peinadores y Afines, y los Convenios de empresa 603/03 E, 633/04 E, 634/04 E, 635/04 E, 636/04 E, 637/04 E, 638/04 E y 639/04 E celebrados entre la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y las firmas allí signatarias.

Así, sus disposiciones contienen previsiones relativas a la forma de retribuir el trabajo, al descanso semanal, al contralor de las tareas efectivamente realizadas y su facturación y al registro de dichos extremos en documentación especial, resultando aplicables la Ley de Contrato de Trabajo y los Convenios Colectivos de la actividad en tanto establezcan mayores beneficios conforme lo establece expresamente el art. 3 del Estatuto.

3.2 | **Ámbito de aplicación del Estatuto**

El ámbito de aplicación de la ley 23.947 se determina en base a ciertas características de los establecimientos y, en función a dicha caracterización, se incluye al personal que preste servicios dependientes en los mismos.

En esta inteligencia, el Estatuto se aplica a todo el universo que trabaja en peluquerías (sea de damas o caballeros),⁽⁵⁾ institutos de belleza, academias y escuelas donde se enseñen los oficios y profesiones de la actividad, e incluso al que desarrolla tareas en fábricas de pelucas y entretejidos.

Resultan entonces comprendidos en el régimen los establecimientos donde se presten servicios de peluquería, recuperación capilar, fabricación de prótesis capilares, entretejidos, cosmetología, podología (atención de pies), depilación, masajes capilares, masajes corporales, masajes estéticos, gimnasia estética, tratamientos adelgazantes o reductores de silueta con finalidad estética y enseñanza de alguno de los oficios de la actividad.

Se encuentra incluido bajo su régimen todo el personal dependiente de los institutos de belleza, gimnasia, estética corporal, centros de

.....

(5) Difiere, en cambio, el CCT aplicable en uno u otro caso, tal como sostuviera la jurisprudencia al decir "Los CCT que abarcan la actividad prestada en las peluquerías se distinguen según se presten trabajos para damas (CCT 49/89) o para caballeros (CCT 84/89). Ambos convenios contemplan actividades (principales y accesorias) similares, y el único aspecto que puede determinar la aplicabilidad de una u otra norma convencional está dado por el destinatario de los servicios de peluquería, concretamente por el sexo del cliente. En el caso, en un solo establecimiento se prestaban tareas para damas y caballeros, en sectores diferenciados, pero el actor destinaba sus servicios principalmente a la atención de mujeres y, sólo a veces, atendía a caballeros. Por ello, debe aplicársele las disposiciones del CCT 49/89 pues una única prestación laboral, aunque involucre distintas funciones, no es susceptible de categorizaciones convencionales múltiples, sino que sólo resulta encuadrable en la categoría del convenio que se corresponde con la actividad principal, en el caso, la atención de damas" (CNAT, Sala II, en autos "Maldonado, Carlos c/ Aspil SA y otro s/ despido", sentencia 95.868 del 27/06/2008").

recuperación capilar, fábricas de peluca, *ateliers*, saunas, baños turcos e, incluso (según intención legislativa), los trabajadores que desarrollen actividades de tal profesión en clubes, bares, hoteles, mutuales, sindicatos e instituciones de cualquier naturaleza cuando esos establecimientos cuenten con un espacio dedicado a las actividades antes indicadas (ver art. 1, ley 23.947).

Esta enumeración, si bien es enunciativa y no taxativa, es significativamente amplia. Abarca tanto a las peluquerías propiamente dichas como a los institutos de belleza, (vgr. institutos de gimnasia reductora, centros de recuperación capilar), a establecimientos de enseñanza de peluquería y estética y a fábricas de pelucas o prótesis capilares.

Ahora bien, de acuerdo al inc. c del art. 1 del Estatuto, se presentan tres grupos de trabajadores —clasificación también meramente enunciativa—:

- I. Incluye al personal técnico especializado, comprendiendo a todos aquellos dependientes capacitados profesionalmente para la atención personal del cliente (ej. peinadores, cosmetólogos, expertos en belleza, dietistas, manicuristas, masajistas, profesores de gimnasia reductora).
2. Abarca al personal administrativo, de servicios y de maestranza, o sea los operarios no capacitados profesionalmente para la atención del cliente sino que cuenten con una capacidad general para servicios propios de cualquier establecimiento comercial (ej. cajeras, auxiliares contables, personal de vigilancia, de limpieza, cadetes, etc.).
3. Incluye al personal de fábrica (de pelucas o prótesis capilares), es decir al típico operario industrial.

En consecuencia queda comprendido en el Estatuto todo el personal que presta servicios en alguno de los locales destinados a las actividades mencionadas en el art. 1, en forma personal y habitual, y que participe en la producción del establecimiento.

El art. 2 especifica, dentro del marco del art. 1, que se considera comprendido aquel personal respecto del cual se acrediten, en forma indistinta, los siguientes supuestos:

- a. Que trabaje en un local comprendido en las actividades especificadas en el artículo anterior;

- b. Que la remuneración pactada consista en sueldo fijo, sueldo fijo y comisión, o comisión exclusivamente;
- c. Que perciba cualquier forma de retribución aunque se trate de viáticos o comisión;
- d. Que se desempeñe habitual y personalmente en esa actividad con prescindencia de la jornada de trabajo y de los días de prestación de las tareas;
- e. Que sea el titular del establecimiento quien realice la facturación a la clientela, sea cual fuere la denominación del contrato.

3.3 | Remuneración

El personal incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto puede ser remunerado mediante sueldo fijo y comisiones, sueldo básico más premio por producción, exclusivamente a comisión o de cualquier otra forma (p. ej. viáticos) conforme lo dispuesto en el art. 4.

Según prevé dicho art. 4, la comisión debe calcularse sobre el valor de cada servicio facturado, cualquiera fuere la modalidad del pagador.

El art. 5 establece un sistema de remuneración según se trate de cada una de las categorías enumeradas en el art. 1 inc. c) ya referenciadas. Así, establece que el personal técnico especializado debe ser remunerado con un salario básico más comisión por producción; el personal administrativo, de servicios o maestranza, puede ser retribuido mediante retribución fija mensual, y el personal de fábrica debe percibir salario básico más comisión o premio por producción (ver arts. 4 y 5 ley 23.947).

Asimismo, se establece el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración que, en ningún caso podrá ser inferior al "salario mínimo garantizado que, para su categoría y jornada, sea fijado en el Convenio Colectivo de Trabajo", ⁽⁶⁾ salario que no puede ser inferior al salario mínimo, vital y móvil.

(6) En cuanto a la forma de calcular las remuneraciones mínimas debe tenerse en cuenta lo normado por las CCT para cada una de las categorías profesionales y sus porcentajes (p. ej CCT 49/89 y su continuador CCT 520/07 a partir del 01/11/2007, CCT 84/89 renovado a través de resolución 167/02). En cuanto al rubro comisión, es graduada en función de un determinado porcentaje según la categoría.

3.4 | Registro

El art. 6 de la ley 23.947 obliga al titular de la explotación a llevar un libro especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales (libro del art. 52 LCT), en el que constará la inscripción, en forma numerada y correlativa, de las copias de facturas por servicios o ventas a los clientes.

Deben registrarse, entonces, todos los servicios y ventas hechos por el trabajador, en orden correlativo por fecha y número de las copias de facturas por servicios de ventas a los clientes.

El art. 7 establece que si el libro mencionado no fuere llevado o se lo llevara incumpliendo algunos de los requisitos específicos, incumbirá al empleador la prueba en contrario de montos que se indiquen en la demanda que se pudiere promover.⁽⁷⁾

La falta de exhibición en juicio del libro en cuestión o la ausencia de registración del trabajador en dicho registro o las irregularidades con que haya sido llevado determina la inversión del *onus probandi*, quedando a cargo del empleador la producción de prueba convictiva que desactive los efectos de la mentada presunción de veracidad que lleva a tener por ciertos, en principio, los montos de la demanda que se pudiera promover.⁽⁸⁾

(7) "El empleador tiene obligación de llevar el libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales prescripto por el art. 6 de la ley 23.947, extremo éste que *prima facie* se encontraría cumplido y observado por el demandado conforme surge de los términos del informe pericial contable. Su no exhibición genera la activación de la presunción prevista por el art. 7 por estar la actividad de las partes reglada por aquél, presunción que por ser *iuris tantum* admite prueba en contrario" (CNAT, Sala V, en autos "Aranibar, María c/ Chavez, Nélide y otro", sentencia del 26/02/2007). Asimismo, se ha dicho que "En el marco de un juicio laboral la falta de exhibición del libro de comisiones impide comprobar la cantidad de tarea efectivamente realizada por el trabajador peluquero y torna operativa una seria presunción, conforme el art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo, a favor de sus alegaciones del pago denominado 'en negro'" (CNAT, Sala VII, *in re* "Millara, José c/ Lavot SRL", sentencia del 28/06/2008). En sentido similar, aunque sosteniendo la ineficacia de la presunción a fin de tener por probada la categoría y los pagos al margen de registración se ha dicho "La inexistencia del libro previsto en el artículo 6 de la ley 23.947 torna aplicable el art. 7 de la misma ley en lo concerniente al nivel remunerativo del trabajador como peinador estilista, pero no basta para concluir que se desempeñara como encargado del local de peluquería ni que por tal tarea percibiera una suma determinada 'en negro'" (CNAT, Sala X, en autos "Muller, Norberto c/ Grisostolo, Guillermo", sentencia del 27/04/2005).

(8) Así, se ha expedido la jurisprudencia al sostener que "De acuerdo con lo dispuesto por la ley 23.947 el dueño de una peluquería debe llevar un libro especial registrado y rubricado

Esta inversión de la carga probatoria está condicionada, claro está, a que se enumeren, lo más detallada y pormenorizadamente posible, los servicios que diariamente haya efectuado, la índole de los mismos y el precio de cada uno de ellos, pues de ello dependerá el reconocimiento de supuestas comisiones no abonadas o bien abonadas pero no registradas.⁽⁹⁾

.....

en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales, en el que debe constar: inscripción por orden de fecha, numeradas y correlativas de las copias de facturas por servicios de ventas a los clientes. Dicha legislación a su vez prevé en su art. 7 que si el libro mencionado no fuere llevado o se lo hiciera incumpliendo algunos de los requisitos específicos incumbirá al empleador la prueba en contrario respecto de los montos que se indiquen en la demanda que se pudiere promover, es decir que se produce una inversión de la carga de la prueba a cargo del empleador” (CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, Sala II, en autos “Robledo, Mariel Irene c/ Giordano, Leonardo Roberto y otro s/despido”, sentencia definitiva N° 95.182 del 24/08/2007, expte. N° 36.760/2002,). Así también “El art. 6 de la ley 23.947 dispone que los empleadores deberán llevar ‘...un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales, en el que constará lo siguiente: Inscripción por orden de fecha, numeradas y correlativas de las copias de las facturas por servicios o ventas a clientes’. A su vez, el art. 7 dispone que si el mencionado libro no fuere llevado o se lo llevara incumpliendo algunos de los requisitos especificados, incumbirá al empleador la prueba en contrario de montos en la demanda que se pudiere promover. El principal argumento en estudio se centra en la aplicación del art. 7 de la ley 23.947, en tanto la demandada sostiene que no debe aplicarse porque el libro contenido en el art. 6 no existe. La crítica de la accionada resulta inatendible por cuanto, no sólo no fue invocado tal extremo en el responde (art. 277 CPCCN), en el que se limitó a negar que resultara de aplicación la mencionada ley, sino que, además, carece de todo sustento fáctico y jurídico. En efecto, resulta inadmisibles sostener que una ley que se encuentra vigente, y que no se ha probado que hubiese caído en desuetudo, simplemente no se aplique porque el libro que ella prevé no existe, a lo que debe agregarse que mi distinguido colega, el Dr. Miguel Angel Pirolo, tuvo oportunidad de resolver un caso análogo a la luz de la ley 23.947, criterio al que adhirió el Dr. Miguel Angel Maza (ver *in re* ‘Robledo, Mariel Irene c/ Giordano, Leonardo Roberto y otro s/ despido’, SD 95.182, del 24/08/07, del registro de esta Sala). Por lo demás, el hecho de que la norma colectiva estipule una comisión del 32% no implica que no se le pudiera abonar al actor una comisión mayor, pues las partes pueden pactar mejores condiciones de trabajo que las estipuladas en la norma general, convencional o estatutaria. Asimismo, no puede soslayarse que la demandada no sólo no exhibió el libro mencionado, sino que tampoco ofreció otros medios para desvirtuar dicha presunción, es decir, documentación contable de la que pudiera extraerse la producción del actor, y si bien en un primer momento adujo el experto que no podía establecer el cálculo promedio de ventas, a fin de calcular el sueldo del actor porque no se le había explicado el procedimiento para hacerlo (fs. 563), lo cierto es que al contestar la impugnación de la parte actora expuso que “...a partir de la documentación puesta a disposición al momento del peritaje no surgen elementos que permitan dar contestación al requerimiento...” (CNAT, Sala II, en autos “Godoy, Gustavo Ariel c/ Colombo, Fernando y otros s/ despido”, sentencia N° 101097, del 17/10/2012).

(9) “Como la sociedad demandada no aportó prueba documental en contra de las aseveraciones del actor en cuanto a la cantidad bruta mensual producida, estimo que corresponde ajustarse a los dichos de la demanda, previo análisis de la razonabilidad de los mismos. Para ello, debo referirme a la categoría invocada y a la cantidad posible de clientela que el actor habría atendido por mes, a los fines de estimar la facturación mensual de cada local donde

Ello resulta así, pues es común que se promuevan acciones en las que se demandan, en forma global y sin especificación suficiente, cobro de comisiones o premios no cancelados, o diferencias por comisiones liquidadas sobre un valor inferior al cobrado por el establecimiento, o bien por servicios registrados en cantidad menor a los efectivamente realizados.⁽¹⁰⁾

En estos casos, resulta razonable exigir que se efectúe una descripción de los servicios en base a los cuales se acciona, sus fechas de realización y sus montos, tal como se requiere, por otra parte y a modo de ejemplo, para el juramento previsto en el art. 11 de la ley 14.546 de Viajantes.⁽¹¹⁾

Asimismo, se prevé, en el art. 8, que el trabajador puede efectuar el "control de la producción" (previsto en el art. 38 CCT 467/06) para lo cual los empleadores deben llevar el libro mencionado anteriormente. Así, se plasma el derecho a la información del dependiente a fin de posibilitar el contralor sobre las comisiones que integran su remuneración.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto y en las normas convencionales que regulan la actividad, el trabajador debe entregar al finalizar las tareas una boleta con el total de los trabajos efectuados en el día, la

.....

trabajó..." (CNAT, Sala VIII, "Ponce Rivelli, Víctor c/ Giordano, Leonardo Roberto", sentencia del 19/05/2008).

(10) Así, se ha dicho que "El estatuto del peluquero establece que el empleador debe llevar un libro donde conste la 'inscripción por orden de fecha, numeradas y correlativas de las copias de factura por servicios o ventas a los clientes' (art. 6), y que la falta o deficiencias de ese libro invierte la carga de la prueba respecto de 'montos en la demanda que se pudiere promover (art. 7). Ahora bien, tales previsiones se refieren obviamente a los casos en que se discuta el monto de las comisiones (único supuesto en que resultaría relevante el conocimiento de la facturación), hipótesis que no se configura si el actor no reclamó diferencias por comisiones no formuló reparo alguno respecto de su liquidación, limitándose a afirmar que la mejor remuneración 'que debió haber percibido el actor en el mes de agosto de 2005 (...) alcanzaba la suma de \$1500', sin explicar cómo se llegaría a esa suma" (CNAT, Sala IV, *in re* "Palavecino, Mario c/ Monberg, Juan", sentencia del 08/05/2008).

(11) La Sala II de la CNAT ha sostenido, con referencia al registro exigido por el CCT 663/03 E, que "El art. 27 CCT 603/03 E determina la obligatoriedad de llevar un registro en el que se asienten los montos totales de la producción diaria y mensual de la trabajadora, determinando el artículo siguiente que (...) la inexistencia, discordancia y defectos de los controles aludidos crearán una presunción favorable a las pretensiones del trabajador en caso de controversia". Al no ser llevados dichos registros debidamente y no resultar verosímiles los montos en concepto de comisiones denunciados en la demanda, corresponde hacer uso de la facultad conferida a los jueces por el art. 56 LCT (CNAT, Sala II, *in re* "Rivelli, Marta c/ Giordano, Leonardo Roberto", sentencia del 02/10/2008).

que debe ser devuelta al día siguiente y suscripta por el empleador. El trabajador, en consecuencia, tiene derecho a que se le haga entrega del duplicado de la boleta suscripta con la anotación de los trabajos efectuados a fin de ejercer su control.

Estos talonarios de boletas deben ser provistos al dependiente por su dador de trabajo previa rúbrica efectuada ante la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines de la República Argentina.

Corresponde, entonces, al empleador hacer entrega a cada trabajador, al fin de su jornada, de una boleta debidamente firmada, numerada y fechada, conteniendo los trabajos efectuados, debiendo firmar el operario el duplicado correspondiente que ha de quedar en poder del empresario. A tal fin, los empleadores deberán entregar talonarios numerados con boletas a cada trabajador para la facturación de sus servicios o ventas, los que serán entregados en caja, quedando un duplicado en poder del dependiente (art. 8, ley 23.947).⁽¹²⁾

3.5 | Jornada. Límites. Control. Descanso semanal. Franco compensatorio. Pausas e intervalos

El Estatuto no contiene previsiones específicas respecto de la jornada de trabajo, sino que regula en lo que hace al descanso semanal.

El art. 10 dispone que los dependientes tienen derecho a gozar del descanso semanal los sábados después de las 13 hs. y los días domingo y, en caso de prestar servicios luego de las 13 hs. del sábado o en días domingo, gozarán de un descanso compensatorio el día lunes siguiente, durante toda la jornada, en concordancia con la regulación general contenida en los arts. 204 y 207 LCT.

(12) La jurisprudencia tiene dicho que "Si bien habría sido deseable que el actor indicara el detalle diario de su producción durante el período del reclamo, tal recaudo no puede serle exigido cuando el empleador no le suministraba copia debidamente suscripta del parte diario correspondiente, obligación que los arts. 8 del estatuto y 37 del CCT 84/89 imponen al empleador. No obstante, el empleador puede intentar desvirtuar la presunción en análisis con las constancias de producción suscriptas por el actor durante el período del reclamo" (CNAT, Sala III, *in re* "González, Hugo c/ Stancanelli, Carmelo", sentencia del 08/05/2008).

Cabe destacar que las convenciones colectivas del trabajo celebradas para la actividad prevén que el mencionado descanso compensatorio debe ser gozado, en caso de que, como pasa habitualmente, un feriado se decrete o traslade al día lunes y coincida con la fecha en que debiera ser tomado el franco, que éste último debe ser gozado en la misma semana en un día hábil a elección del empleador (ver art. 8 CCT 520/07; arts. 8 y 9 CCT 467/06; art. 8 CCT 49/89; art. 8 CCT 91/03).

Los Convenios Colectivos establecen la duración máxima de la jornada según la calificación profesional y la forma en que son retribuidos los dependientes. Los que perciban, además de un salario básico, una comisión por producción no pueden trabajar más allá de las 48 hs. semanales, mientras que para los que sólo cobren salario fijo el límite será de 44 hs. por semana (arts. 7 CCT 467/06; art. 7 CCT 49/89; art. 7 CCT 520/07). Por su parte, el CCT 151/91 dispone una limitación semanal de 40 horas y diaria de 8 horas (arts. 6 y 7).⁽¹³⁾

El control horario se lleva a cabo mediante planilla firmada por el trabajador al ingreso y egreso de sus tareas (art. 11).

Se establece la obligación de llevar una planilla de control horario y de emitir una constancia que certifique el inicio y finalización de la jornada, lo cual resulta también aplicable cuando las tarjetas de horario se emitan por medios mecánicos, situación en la que deberá ser firmada por el dependiente en forma diaria.

Las Convenciones Colectivas antes mencionadas establecen que, en caso de que no sea notificado el dependiente al momento de ingresar a su puesto de trabajo respecto del horario que debe cumplir, o cuando no se exhiban planillas, tales omisiones generan una presunción a favor

(13) La jurisprudencia ha dicho que "El CCT 49/89 (en concordancia con lo normado por el art. 10 de la ley 23.947) establece en su art. 7 que los trabajadores que perciban comisión por producción están sujetos a una jornada máxima de 48 horas semanales, y en el artículo siguiente determina que aquellos establecimientos que permanezcan abiertos los días sábados después de las 13 horas, deberán otorgar a los trabajadores que cumplieren dicho horario un descanso compensatorio durante la jornada en el día lunes subsiguiente, no pudiendo dicho día de descanso variarse y/o sustituirse, ni por acuerdo de partes ni de modo alguno, siendo obligatorio su goce" (CNAT, Sala I, en autos "Aranda, R. c/ Giordano, Leonardo R. y otros s/ despido", sentencia del 08/09/2006).

de las aseveraciones del dependiente invirtiendo, en consecuencia, la carga probatoria (p. ej. art. 10 CCT 520/07; art. 11 CCT 467/06; art. 11 CCT 91/03).⁽¹⁴⁾

Asimismo, contienen previsiones respecto del horario de cierre de los establecimientos, el que se fija en las 19.30 hs. con un margen de treinta minutos para finalizar tareas pendientes (arts. 12 CCT 520/07; art. 15 CCT 467/06; art. 12 CCT 49/89), prevén un descanso intermedio diario para refrigerio de media hora durante la jornada, una pausa diaria para almuerzo de media hora en horario corrido y de una hora para horario discontinuo (arts. 11 y 13 CCT 520/07; arts. 11 y 13 CCT 467/06; art. 13 CCT 91/03; art. 12 CCT 151/91).

3.6 | Descanso anual

El Estatuto tampoco regula el instituto en cuestión. El mismo se encuentra normado en los diversos regímenes colectivos antes referenciados, pudiendo sintetizarse en: a) de 14 (CCT 520/07 y 49/89) o 15 días de vacaciones (CCT 467/06, 151/91) si la antigüedad en el empleo es menor a 5 años; b) de 21 (CCT 520/07 y 49/89) o 25 días (CCT 467/06, 151/91) cuando la antigüedad supere los 5 años y no exceda de 10 años; c) de 30 días cuando sea mayor de 10 años y no supere los 20 años; d) de 40 días en caso de exceder los 20 años de antigüedad.

En cuanto a la forma de liquidar las vacaciones, se prevé que en caso de existir remuneración variable o comisión se promedien las remuneraciones brutas totales percibidas en el cuatrimestre anterior al inicio del período vacacional o el salario mínimo garantizado en el mes del goce si fuera mayor.

(14) "Ante el informe del perito contador que indicó la ausencia de planillas y tarjetas de horario se torna operativa la presunción del art. 11 de la ley 23.947 y art. 11 CC 347/2009" (CNAT, Sala VII, en autos "Uskova, Nataliya c/ Zilna ARL y otros", sentencia del 29/10/2009). En cuanto a la forma de desvirtuar tal presunción, la jurisprudencia ha dicho "La presunción que pueda estimarse originada en la ausencia de las planillas que exige el art. 11 de la ley 23.947 y art. 10 del CCT 84/89 queda desvirtuada al demostrarse que la trabajadora cumplió, normalmente, un horario de trabajo de menor extensión que el invocado en la demanda" (CNAT, Sala II, *in re* "Paniagua, Carmen c/ Giordano, Lenorato Roberto y otro", sentencia del 23/05/2008).

3.7 | Extinción del contrato. Preaviso

La ley 23.947 no contiene precepto alguno referido a la extinción de la relación y su régimen indemnizatorio. En consecuencia, resulta aplicable el régimen general contenido en la LCT (arts. 242, 245 y 246) y, en caso de tratarse de una pequeña empresa, lo normado por la ley 24.467.

Respecto del instituto del preaviso, el art. 12 del Estatuto exige que sea comunicado por escrito (al igual que el art. 235 LCT y Acuerdo Plenario CNAT N° 123 del 1/10/1969; DT 1970, p. 29) rigiendo, asimismo, las disposiciones de los arts. 231, 232 y 233 LCT.

3.8 | Contratos a plazo fijo

El mencionado art. 12 del Estatuto reproduce lo normado por el art. 90, inc. a) LCT en cuanto exige la instrumentación por escrito, debiendo remitirse una copia a la Asociación sindical que represente al trabajador y otra a la autoridad de aplicación.

Asimismo, dispone que, en caso de incumplimiento de dichos requisitos, el contrato se considerará como de tiempo indeterminado, al igual que la previsión contenida en el régimen general de la LCT.

3.9 | Día del peluquero

Se instituye el 25 de agosto como el día del Trabajador Peluquero con el alcance de feriado nacional (art. 13).

3.10 | Contralor del sindicato y contribución sindical

El art. 9 del Estatuto otorga facultades de control a la Federación y sus sindicatos adheridos.

Así, el legislador otorga a la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines y a sus entidades adheridas la potestad de controlar el cumplimiento de la ley 23.947 y el pago correcto de las remu-

neraciones a los obreros, concediéndoles a tal fin las facultades previstas por ley 18.820 para los inspectores de la Dirección Nacional de Recaudación Previsional, quienes pueden, entre otras, efectuar inspecciones en los lugares de trabajo, oficinas o administración de las empresas; inspeccionar los libros, anotaciones, registros, papeles y documentos empresarios; practicar notificaciones e intimaciones, etc.

El art. 14 de la ley 23.947 establece una contribución patronal en beneficio de la Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines destinada a:

- a. permitir el control de aplicación de la ley,
- b. la capacitación del personal,
- c. la investigación de enfermedades que se constaten en la actividad,
- d. la mejora en las condiciones de prestación de tareas, y
- e. la adquisición de inmuebles con idéntico destino.

Dicho aporte debe ser depositado del 1 al 15 de cada mes en beneficio de la Federación en la cuenta habilitada en banco oficial y será equivalente "al monto resultante del 2% del valor total facturado en el mes por cada trabajador", sin que pueda ser inferior al 5% del salario mínimo garantizado de la actividad vigente en el mes que corresponda la contribución, debiendo entenderse que la contribución es equivalente al 2% de la comisión percibida por el trabajador como consecuencia de la prestación de servicios.⁽¹⁵⁾

.....

(15) "El art. 24 apartado tercero de la ley 18.345 determina expresamente que 'en las causas incoadas por asociaciones profesionales por cobro de aportes, contribuciones o cuotas, será competente el juez del domicilio del demandado'". La opción por la Justicia Nacional con competencia en lo Laboral que se habilita en el tercer párrafo del art. 5 de la ley 24.642 (de Procedimiento para el cobro de créditos originados en la obligación del empleador de actuar como agente de retención) no implica desplazar el ámbito de validez territorial de la LO (CNAT, Sala II, *in re* "Sindicato Único de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines de Buenos Aires c/ La Cona, Ángel s/ Ejecución fiscal", sentencia Int. N° 56084, del 19/02/2008).