

CONVENIO COLECTIVO 318/99
ENSEÑANZA PRIVADA
PERSONAL NO DOCENTE

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1 - La presente convención colectiva de trabajo tendrá como ámbito de aplicación a todos los establecimientos educativos de carácter privado que funcionan en todo el territorio nacional, con excepción de Capital Federal y los Partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Almirante Brown, Esteban Echeverría, Quilmes, Florencio Varela, San Vicente, Cañuelas, Pilar, Morón, La Matanza, Merlo, Marcos Paz, San Martín, General Las Heras, San Isidro, General Sarmiento, San Fernando, Moreno, Campana, General Rodríguez, Luján, Tigre, Escobar, Mercedes, Navarro, Exaltación de la Cruz, Zárate, Berazategui, Berisso, Brandsen, Ensenada, Lobos, Tres de Febrero y Vicente López, todos de la Provincia de Buenos Aires.

PERSONAL COMPRENDIDO

Art. 2 - El presente convenio rige para todo el personal que se desempeña bajo relación de dependencia en tareas administrativas, técnicas, de maestranza, servicio de mantenimiento y en general cualquier otra actividad que, con la sola excepción de aquellas de carácter específicamente docente, contribuyan a la presentación del servicio educativo en los establecimientos a que hace referencia el aparato anterior.

Art. 3 - A los efectos de lo dispuesto en el artículo precedente, se considerará bajo relación de dependencia habitual y permanente con el empleador a todo trabajador que desempeñe tareas no docentes retribuidas en los establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con excepción del personal especialmente contratado para desempeñarse en colonias y centros recreativos durante la época estival, el personal que trabaja por cuenta propia, el personal de empresas locadoras de servicios que contraten con los establecimientos y aquellos comprendidos en otros estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo, por la índole de la actividad del establecimiento.

Art. 4 - Salvo el caso preceptuado en el artículo anterior, queda vedado al empleador de los centros educativos comprendidos en la presente convención contratar personal "por temporada", o a plazo fijo por un período mayor de un año, el que en ningún caso podrá ser renovado. Ello, sin perjuicio de la aplicación de las formas de contratos promovidos, ampliación del período de prueba a seis (6) meses (art. 92 bis, LCT) y cualquier otra forma de contratación o modalidad a futuro reemplace la actual legislación laboral vigente.

Art. 5 - Ningún trabajador comprendido en la presente convención podrá ser encuadrado bajo la calificación de "servicio doméstico". Asimismo, ellos no podrán ser afectados, en ningún caso, a tareas domésticas, propias y particulares de los empleadores, ni incluir las mismas como parte integrante de su jornada legal.

Art. 6 - La presente convención regirá también para los alumnos de colegios y establecimientos en general que, recibiendo instrucción, enseñanza de artes y oficios, o laborales en el mismo establecimiento con igual o distinto horario, realicen tareas laborales remuneradas contempladas en el convenio, con las salvedades establecidas en el artículo 4 de la presente convención.

RÉGIMEN SALARIAL. ADICIONALES Y BONIFICACIONES

Art. 7 - El personal comprendido en el presente convenio revistará, de acuerdo con las funciones que le fueron asignadas, en alguno de los siguientes agrupamientos: administrativo/técnico-profesional/mantenimiento y producci3n.

AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO

Este agrupamiento incluye al personal que desempeña funciones de conducci3n, coordinaci3n, programaci3n, supervisi3n, asesoramiento y ejecuci3n de tareas administrativas, con excepci3n de las técnico-administrativas de carácter docente contempladas en las plantas funcionales y reglamentaciones vigentes, cualquiera sea su naturaleza. Comprende cinco categorías:

- *Primera categoría*: comprende a jefes de personal y a todos aquellos empleados que conducen, programan y supervisan las tareas administrativas desempeñadas por el personal de categorías inferiores, y colabora con la direcci3n del establecimiento coordinando el desarrollo de dichas actividades.

- *Segunda categoría*: incluye a subjefes de personal, secretarios privados y a todo aquel personal que desarrolla tareas administrativas especializadas y principales.

- *Tercera categoría*: incluye a administrativos de primera, cajeros, telefonistas, recepcionistas de conmutador y a todo aquel personal que realiza tareas administrativas principales (remuneraci3n).

- *Cuarta categoría*: comprende a administrativos de segunda, celadores de 3mnibus y a todo aquel personal que realiza tareas administrativas complementarias no comprendidas en las categorías superiores.

- *Quinta categoría*: incluye a cadetes y demás personal que realiza tareas elementales no comprendidas en las categorías superiores.

AGRUPAMIENTO TÉCNICO-PROFESIONAL

Incluye este agrupamiento al personal que posee título universitario o terciario y desempeña funciones propias de su profesi3n u oficio no incluidas en otros agrupamientos. Comprende cinco categorías:

- *Primera categoría*: incluye a encargados de imprenta y a todo aquel personal que desempeña funciones de conducci3n, coordinaci3n y programaci3n de tareas técnico-profesionales.

- *Segunda categoría*: comprende a jefes de primeros auxilios y/o encargado de enfermería, jefes encargados de niñeras en establecimientos de rehabilitaci3n y/o enseñanza especial y a todo aquel personal que desarrolla tareas técnico-profesionales especializadas y principales.

- *Tercera categoría:* comprende impresores gráficos, encargados de composición en frío y a todo aquel personal que desarrolla tareas técnico-profesionales principales.

- *Cuarta categoría:* incluye a auxiliares de enfermería, niñeras generales en institutos comunes y de educación especial, encuadernadores gráficos con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto y a todo aquel personal que realice tareas técnicas auxiliares no comprendidas en las categorías superiores.

- *Quinta categoría:* incluye a ayudantes gráficos, armadores gráficos, ingresantes y a todo aquel personal que realice tareas técnico-auxiliares no comprendidas en las categorías superiores.

AGRUPAMIENTO, MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN

Incluye este agrupamiento al personal que cumple tareas de producción, reparación, y conservación de bienes y equipos e instalaciones del establecimiento, así como las relacionadas con la custodia y provisión de materiales y herramientas. Comprende cinco categorías:

- *Primera categoría:* comprende a intendentes, jefes de mantenimiento, encargados de cocina y a todo aquel personal que asigna, supervisa y controla las tareas de mantenimiento y producción cumplidas por el personal de las categorías inferiores.

- *Segunda categoría:* incluye a subintendentes, subjefes de mantenimiento, encargados de área de personal a cargo, ecónomos, primer cocinero y/o repostero en más de ciento cincuenta (150) almuerzos o cenas, mayordomos, choferes, capataces, oficiales de primera, encargados de máquina y a todo aquel personal que desarrolla tareas de mantenimiento y producción especializadas y principales.

- *Tercera categoría:* incluye a oficiales, mecánicos, tractoristas, sastres, segundo cocinero y/o repostero con más de cincuenta (50) almuerzos o cenas, porteros de internado en vivienda, mozo encargado de comedor, lavandero de máquina, peluquero, costurera, casero, personal de vigilancia y a todo aquel que desempeñe tareas de mantenimiento y producción de carácter operativo.

- *Cuarta categoría:* incluye a tercer cocinero, ascensoristas, medio oficial, jardinero, quintero, sereno, utilero de sección deportes con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto, ordenanza con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto, foguista, calderero, cocinero y/o repostero con menos de cincuenta (50) almuerzos o cenas, cafetero, mucama con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto y mantenimiento de carácter auxiliar no comprendidos en las categorías superiores.

- *Quinta categoría:* incluye a peón, peón de limpieza, ayudante general, lavandero, planchador, ayudante de cocina, ordenanza, mucama, utilero de sección deportes y todo el personal que realice tareas de mantenimiento y producción de carácter elemental no comprendidas en las categorías superiores.

Art. 8 - Durante la vigencia del presente convenio, las distintas categorías y funciones contempladas en el artículo anterior percibirán, como salario básico, el que corresponda de acuerdo con las escalas salariales fijadas por el Consejo Gremial de Enseñanza Privada.

Art. 9 -

a) Las partes signatarias podrán constituir, a partir de la aprobación del presente convenio, comisiones paritarias regionales o provinciales, que podrán negociar correcciones salariales y/o condiciones laborales ajustadas a las necesidades locales, en la medida y conforme con los criterios que acordare las partes en los respectivos niveles de negociación.

b) En el marco de las comisiones paritarias descentralizadas previstas en el apartado anterior, las partes podrán, a su vez, establecer formas de articulación entre unidades de contratación de ámbito diferente, incluyendo las de establecimientos.

Art. 10 - Los acuerdos salariales descentralizados previstos en el apartado anterior observarán, en su constitución y desarrollo, la estructura y las pautas de la negociación articuladas, en los términos y con los alcances regulados por el decreto 470/1993 y respetarán, en todos los casos, la representatividad de las partes acreditadas en el nivel central de la negociación.

Art. 11 - Todo personal clasificado que pase a reemplazar a otro en tareas especialmente determinadas en una categoría superior, percibirá el jornal inicial que corresponda a dicha categoría, desde la primera jornada normal de trabajo, a partir de efectuado el relevo y solamente por el tiempo que dure el mismo. Si dicha suplencia cumpliera doscientos setenta (270) días continuos o alternados durante la vigencia del presente convenio, automáticamente queda incorporado a la categoría de dicho relevo, pudiendo volver a su trabajo anterior, manteniendo su nueva remuneración.

Art. 12 - El personal que por su trabajo no pueda ser encuadrado en alguna de las clasificaciones establecidas en este convenio deberá ser asimilado a algunas de las categorías existentes más afín con las tareas que desempeña. Si no hubiera acuerdo entre la representación sindical y la de los empleadores para proceder al encuadramiento de dicho personal, la misma podrá ser girada a la Comisión Paritaria de Interpretación.

Art. 13 - Las vacantes en categorías superiores eran cubiertas preferentemente por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior, con mayor capacidad y antigüedad en ellas, que demuestren poseer los conocimientos necesarios. Todo personal que desempeñe tareas de una categoría superior percibirá el jornal que le corresponda a dicha categoría.

Dicha opción preferencial no genera, sin embargo, un derecho automático de los agentes involucrados, ni podrá importar menoscabo alguno al derecho de libre elección del personal por el empleador en los supuestos mencionados.

Art. 14 - Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen una disminución permanente de categoría e importen un menoscabo moral. Si ocasionalmente o cuando no hubieran tareas continuas en su categoría, tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.

Art. 15 - Las funciones y categorías antes establecidas tendrán el carácter de norma mínima, a partir de la cual los establecimientos y jurisdicciones comprendidas podrán fijar

pautas más particulares y adecuadas a cada realidad institucional o regional, de acuerdo con lo que se prescribe en el Capítulo de disposiciones generales.

Art. 16 - Corresponderá percibir un suplemento del quince por ciento (15%) sobre la categoría respectiva de convenio a los agentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique, en forma habitual y continua, la realización de acciones o tareas en las que ponga en peligro su integridad psicofísica. Este suplemento se liquidará con arreglo a las normas vigentes de aplicación.

A tal efecto, se califican como riesgosas las siguientes tareas:

- a) Las que son inherentes a las tareas de electricidad.
- b) Aquellas realizadas a más de tres coma cincuenta (3,50) metros de altura.
- c) Aquellas que acarreen la posibilidad cierta de contagio o lesión por manipuleo de material.

Art. 17 - Los títulos y certificados de capacitación serán bonificados mensualmente con los porcentajes que la asignación de la categoría revista, que seguidamente se especifican:

- a) *Título de nivel superior*: seis por ciento (6%) del salario básico de la categoría respectiva.
- b) *Título terciario y certificado de capacitación que sea inherente a las tareas que se desarrollan*: cinco por ciento (5%) del salario básico de la categoría respectiva.
- c) *Título secundario*: cuatro por ciento (4%) del salario básico respectivo.

Art. 18 - El personal comprendido en el presente convenio percibirá, a partir de su entrada en vigor, en concepto de adicionales por antigüedad, por cada año de servicio o fracción a seis (6) meses que registrare al 31 de diciembre del año anterior, la suma resultante de aplicar al básico de la categoría respectiva la bonificación mensual que corresponda, de acuerdo con las siguientes escalas fijadas por el Consejo Gremial de Enseñanza Privada.

Art. 19 - Los institutos deberán contratar seguros de caja de dinero en tránsito y de personas en general transportadas. En caso de que el establecimiento no contratara dichos seguros, no podrá recaer sobre el empleado responsabilidad económica alguna.

Art. 20 - Se establece para el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo una bonificación por asistencia y puntualidad del diez por ciento (10%) sobre el básico de su categoría, la que se hará efectiva juntamente con la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá incurrir en más de quince (15) minutos de atraso, distribuidos en tres (3) jornadas.

Art. 21 - Para los casos en los que el empleado perciba un salario en especie (alimentación, vivienda, etc.), se le fijará la siguiente escala de deducciones, a computar en proporción a la remuneración que recibe:

- *Por vivienda:* dos por ciento (2%).
- *Por desayuno:* uno por ciento (1%).
- *Por merienda:* uno por ciento (1%).
- *Por almuerzo:* tres por ciento (3%).
- *Por cena:* tres por ciento (3%).

En ningún caso, los porcentajes aludidos en el párrafo precedente o su suma podrá superar el máximo legal establecido en relación con el monto total en dinero que percibe el trabajador.

Art. 22 - En los recibos de sueldo, además de los recaudos exigidos por la ley, deberán constar la categoría de acuerdo con el convenio colectivo de trabajo, y el cargo y/o la función del empleado según el mismo, así como también una explicación de los descuentos en los mismos.

Art. 23 - Las remuneraciones establecidas por el presente convenio son mínimas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

Art. 24 - Queda instituido por la presente convención el día 22 de abril de cada año como "Día Nacional del Obrero y Empleado de la Enseñanza Privada", rigiendo para esta fecha las normas vigentes para feriados nacionales.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

HIGIENE Y SEGURIDAD

Art. 25 - En lo referente a la salubridad, higiene y seguridad, las partes se ajustarán a las disposiciones legales que regulen estos aspectos.

Art. 26 - Queda prohibido ocupar a menores en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

Art. 27 - En todo lugar de trabajo existirá un botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios.

Art. 28 - En todos los casos, los establecimientos deberán contar con elementos indispensables que aseguren condiciones adecuadas de luz, ventilación y calefacción suficientes en los lugares de trabajo.

Art. 29 - En todo lugar de trabajo deberá existir agua potable y se posibilitará la instalación de bebederos para uso del personal.

Art. 30 - La vivienda debe ser habitable e higiénica, con uso de baño y de agua caliente.

Art. 31 - El empleador hará conocer fehacientemente al empleado y al obrero las condiciones referentes a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso de que dichas prendas sean de uso obligatorio, por decisión patronal,

serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el lugar de ropa de trabajo, si su uso es obligatorio, el empleador proveerá dos equipos por año.

Art. 32 - El empleador proveerá los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento del establecimiento, así como también los elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal.

En estos casos, la provisión de equipos adecuados será obligatoria, al igual que su uso.

Art. 33 - El empleado que por prescripción médica debidamente comprobada por el empleador debiera cambiar de tareas será destinado a una función existente que contemple tal impedimento. Este cambio de tareas subsistirá mientras duren las causales que originaron el mismo, todo ello de conformidad con lo determinado en el artículo 212 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 34 - En todos los establecimientos deberán habilitarse un cofre o un armario individual, con llave para guardar la ropa del personal de maestranza y de mantenimiento, y se pondrá a disposición del empleado un baño con jabón y toalla.

Art. 35 - Los cambios de tareas de los trabajadores podrán realizarse dentro de los límites admitidos por el prudente ejercicio del "ius variandi". En ningún caso, los mismos podrán significar perjuicio material o desmedro moral para el trabajador.

Art. 36 - La aplicación de las cláusulas de este capítulo deberá contemplar adecuadamente las condiciones y posibilidades del establecimiento educacional en el que el personal preste servicio.

Las excepciones, salvedades o adaptaciones que dichas modalidades determinaren en relación con las cláusulas relativas a la vigencia de las condiciones generales de trabajo prescriptas por la presente convención, podrán ser planteadas, con los fundamentos del caso, ante la Comisión Paritaria Nacional.

Art. 37 - La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales y cesa a las trece (13) horas del día sábado. Deberá otorgarse un lapso no inferior a cuarenta y cinco (45) minutos de descanso, que se computará como tiempo de trabajo, y será proporcional a las horas trabajadas, cuando la jornada de labor sea menor de las cuarenta y ocho (48) horas establecidas.

Art. 38 - La jornada de trabajo no puede realizarse en más de dos (2) turnos por persona. El personal que trabajare más horas de las establecidas en este artículo del lunes a las trece (13) horas del sábado, será remunerado por esas horas excedentes con el cincuenta por ciento (50%) de incremento, y para el resto de los casos -exceptuado el trabajo en horario nocturno- el ciento por ciento (100%). Se exceptúa de lo prescripto en este último párrafo al personal de campos deportivos, colonias de esparcimiento y salas de espectáculos que habitualmente trabajan los sábados y domingos, los que tendrán franco compensatorio, dejándose expresamente convenido que aquel personal o establecimiento que tuviera un régimen de trabajo distinto del aquí establecido mantendrá el mismo.

Art. 39 - El personal de carácter permanente que trabaja menos horas que el horario establecido en los artículos anteriores percibirá sueldos proporcionales a las horas de trabajo y de acuerdo con su categoría.

Al solo efecto del pago de la obra social pertinente, el personal deberá depositar un aporte mínimo, que no podrá ser inferior a la contribución menor que corresponda según la escala de sueldos vigentes en el sector, con independencia de las horas de labor efectivas del trabajador.

Art. 40 - El sereno que tenga funciones de recorrido durante la noche ejercerá las mismas en una jornada diaria de siete (7) horas.

Art. 41 - Cuando las características del funcionamiento de un establecimiento educacional exija horarios y/o turnos distintos de los establecidos en artículos anteriores, éstos serán fijados de común acuerdo entre las partes o, en caso de no llegarse a dicho acuerdo, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 42 - El personal que cumpla en forma habitual tareas insalubres limitará su jornada semanal de treinta y seis (36) horas, sin que ello afecte su remuneración por jornada legal completa.

Art. 43 - En caso de que a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio existiera personal trabajando regularmente menos horas que la máxima legal y percibiera haberes por horario completo, mantendrá esa condición.

LICENCIAS

Art. 44 - Todos los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos educativos comprendidos en la presente convención tendrán derecho a vacaciones, en los términos prescriptos por las leyes vigentes.

Art. 45 - Los institutos podrán acordar al personal que así lo solicite una semana de vacaciones en el lapso comprendido entre el 21 de junio y el 21 de setiembre de cada año, siendo deducible dicha licencia de la anual ordinaria.

El otorgamiento de esta licencia especial será, sin embargo, facultad exclusiva del empleador, y su denegatoria no será recurrible por el trabajador.

Art. 46 - El empleador tendrá derecho a diez (10) días de licencia por casamiento, con goce total de remuneraciones, en la fecha en la que el mismo determine, pudiendo, si así lo decidiera, adicionarlo al período de vacaciones anuales.

El personal tendrá derecho a un (1) día de permiso, sin pérdida de remuneración por todo concepto, para trámites prematrimoniales.

Art. 47 - El empleador otorgará, sin goce de remuneraciones, licencia por hasta quince (15) días por año por enfermedad del cónyuge, de los padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado.

Art. 48 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, cuatro (4) días corridos de licencia por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as, debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de trescientos (300) kilómetros o en el exterior del país, se otorgarán tres (3) días corridos más de licencia también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

Art. 49 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, dos (2) días de licencia corridos por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos, o hijos del cónyuge, debidamente justificado.

Art. 50 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, dos (2) días hábiles por nacimiento de hijos.

Art. 51 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, la jornada completa de licencia al trabajador cuando éste concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 52 - El empleador concederá, con goce total de sus remuneraciones, dos (2) días corridos de licencia al empleado que deba mudarse de vivienda, debidamente justificado.

Art. 53 - El empleador otorgará autorización, con goce total de sus remuneraciones, al empleado que, por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo prestar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 54 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, diez (10) días de licencia como máximo por año para los estudiantes de establecimientos primarios de enseñanza primaria, secundaria, media y técnica y universitaria, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el ciclo lectivo normal según las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente, pudiendo solicitar hasta un máximo de tres (3) días por examen. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Art. 55 - El empleador remunerará al personal que deba cumplir las exigencias de la revisión médica militar hasta dos (2) días corridos. Cuando se requiera más de este término, deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.

CAPÍTULO ESPECIAL PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Art. 56 -

1. Para aquellos establecimientos de educación privada que reúnan los requisitos establecidos en la ley 24467 y formalicen su registración al amparo de dicha norma, se aplicarán en un todo los derechos y obligaciones que emergen de la misma.

2. En el supuesto contemplado en el artículo anterior, dicho establecimiento notificará por escrito a la entidad sindical signataria del presente su registración como tal.

3. *Formación profesional*: de conformidad con lo estipulado en el artículo 96 de dicha norma, las partes acuerdan asumir el siguiente compromiso:

a) De efectuar todos los esfuerzos conducentes a procurar una efectiva capacitación del personal comprendido en la presente convención, promoviendo programas propios en atención a las necesidades del sector, formalizando convenios especiales con el Ministerio de Trabajo de la Nación u otros organismos competentes a nivel nacional o municipal, brindando información a los trabajadores de los programas de capacitación y formación profesional existentes y provenientes tanto del Estado como de entidades privadas, realizando estudios y estadísticas en relación con la real capacitación del personal que cumple tareas en la actividad, y todo aquello que fuere necesario a tales fines.

b) Los empleadores se comprometen a recibir las pasantías que se instrumenten con organismos estatales o privados, con o sin la participación del sector gremial, a fin de que los trabajadores puedan capacitarse a través de los programas que pudieren instrumentarse, o que se hicieren efectivos si ya existiesen.

c) La entidad sindical asume el compromiso de concientizar a los trabajadores sobre la necesidad de su formación y capacitación, brindando todo el asesoramiento que fuere del caso a tal efecto.

BENEFICIOS SOCIALES Y FAMILIARES

Art. 57 - El personal femenino tendrá derecho a percibir igual salario que el personal masculino para el mismo trabajo. Lo propio ocurrirá con los menores de edad.

Art. 58 - Los empleadores y trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo deberán dar cumplimiento a las obligaciones emergentes de las leyes de obras sociales y seguro nacional de salud. A tales efectos, se reconoce a la Obra Social de los Trabajadores de la Educación Privada (OSTEP), inscripta en el Registro Nacional de Obras Sociales por resolución (ANSSAL) 41/1996, como la originaria para los trabajadores del sector, dejando a salvo el derecho de opción establecido por el decreto 1141/1996.

DERECHOS SINDICALES

Art. 59 - Entre los trabajadores de cada establecimiento de enseñanza privada afiliados al Sindicato de Obreros y Empleados de la Minoridad y la Educación (SOEME) se elegirán delegados gremiales, quienes los representarán ante el empleador y la organización gremial.

A tal efecto mencionado anteriormente, la elección de delegados estará sometida a las disposiciones de la ley de asociaciones sindicales, gozando quienes resultasen electos del amparo gremial, así como de los derechos y obligaciones establecidos en dicha ley.

Art. 60 - Los delegados a nivel de cada establecimiento gozarán también del crédito horario retribuido, normado por el artículo 44, inciso c), de la ley de asociaciones sindicales. Su ejercicio podrá ser objeto de reglamentaciones específicas con participación sindical o acuerdos bilaterales que procuren su compatibilización con la normal prestación del servicio educativo en cada uno de los institutos o establecimientos en los que desempeñen su actividad los delegados de personal que sean beneficiarios de este derecho sindical.

Art. 61 - Es obligación del empleador retener mensualmente a todos los empleados de la educación privada que estén afiliados al SOEME el cinco por ciento (5%) de su remuneración sujeta a aportes y contribuciones en concepto de cuota sindical y adicional por coseguro médico y asignaciones por sepelio, de acuerdo con la ley de asociaciones sindicales, así como cualquier otra contribución especial que estableciera por norma convencional o legal, y depositar dentro de los cinco (5) días los importes resultantes a la orden del SOEME. Los establecimientos remitirán mensualmente al SOEME las planillas correspondientes a los descuentos mensuales practicados a su personal, adjuntando copia de boleta de depósito mensual, y detallando la nómina completa y las sumas retenidas a cada trabajador por los conceptos antes mencionados. Comunicarán, asimismo, las altas y bajas que se hubieran producido dentro de los treinta (30) días siguientes.

Art. 62 - Cuando existiera acuerdo entre el sindicato y el empleado en torno de contribuciones voluntarias para eventuales prestaciones complementarias o especiales, el empleador procederá a descontar de sus haberes las sumas que se convengan entre ambas partes.

Art. 63 - Las partes convienen que la presente convención colectiva de trabajo regirá por el término de un (1) año a partir de la fecha de su homologación por la Autoridad de Aplicación.

Art. 64 - Queda expresamente convenido que todos aquellos aspectos no regulados o modificados por esta convención se regirán por las leyes que regulen las cuestiones generales o específicas planteadas en cada caso.

Art. 65 - Se deja expresa constancia de que en todos los casos en los que las condiciones de trabajo y/o salariales y/o bonificables sean superiores a las establecidas en este convenio, se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales.

Art. 66 - A los efectos de la interpretación y aplicación del presente convenio, se formará una Comisión Paritaria, integrada por representantes del SOEME y de los empleadores que se desempeñen en el ámbito de la educación privada, que tendrá la misma vigencia del presente convenio y adecuará su funcionamiento en términos generales a lo preceptuado en el Capítulo II de la ley 14250 (t.o. D. 108/1988) de negociación colectiva de trabajo.

Art. 67 - En cada convención de nivel regional o provincial, las partes podrán convenir el establecimiento de procedimientos de regulación de conflictos, de conformidad con las realidades, los usos y las costumbres de cada jurisdicción, incluyendo la creación de comisiones de prevención y/o seguimiento, o cualquier otro mecanismo que las partes consideren aptos para tal fin.