

CONVENIO COLECTIVO 88/90
ENSEÑANZA PRIVADA
Personal no Docente. Capital Federal y Prov. de Bs As

PARTES INTERVINIENTES

Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada y Consejo Superior de Educación Católica y Asociación de Institutos de Enseñanza Privada.

APLICACIÓN DE LA CONVENCION

Art. 1 - El presente convenio regirá a partir del 1 de diciembre de 1989 y hasta el 31 de marzo de 1991. Su vigencia lo será sin esperar la homologación por parte de la Autoridad de Aplicación.

Art. 2 - **Ámbito de aplicación:** Capital Federal y los Partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Almirante Brown, Esteban Echeverría, Quilmes, Florencio Varela, San Vicente, Cañuelas, Pilar, Morón, Matanza, Merlo, Marcos Paz, General Las Heras, San Martín, San Isidro, General Sarmiento, San Fernando, Moreno, General Rodríguez, Campana, Luján, Tigre, Escobar, Mercedes, Navarro, Exaltación de la Cruz, Zárate, Berazategui, Berisso, Brandsen, Ensenada, Lobos y Tres de Febrero, todos de la Provincia de Buenos Aires.

Art. 3 - **Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** empleados y obreros no docentes de la enseñanza privada (excepción: universidades).

Art. 4 - Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención se consideran no calificados como "servicio doméstico". Asimismo en ningún caso podrá afectarse a dichos trabajadores a tareas domésticas propias y/o particulares de los empleadores incluyendo las mismas como parte de la tarea del trabajador y como parte integrante de su jornada laboral.

Art. 5 - La presente convención rige para los alumnos y establecimientos en general que, recibiendo instrucción, enseñanza de artes u oficios o labores en el mismo establecimiento, con igual o distinto horario, realicen tareas laborales contempladas en este convenio.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 6 - Todo trabajador será considerado como de permanente y continua dependencia y relación laboral, salvo casos de trabajo por cuenta propia y lo determinado por la ley de contrato de trabajo respecto de trabajo a plazo fijo, estando vedado al empleador contratar personal "por temporada".

Art. 7 - La jornada de trabajo será de cuarenta y cinco (45) horas semanales y cesa a las doce (12) horas del día sábado. La jornada de trabajo no puede realizarse en más de dos (2) turnos por persona, salvo los casos mencionados en el artículo 37. De común acuerdo las partes podrán fijar el horario corrido, otorgándose para este caso un lapso no inferior de cuarenta y cinco (45) minutos diarios y continuados de descanso, que se computarán como horas de trabajo. El personal que trabajara más horas de las establecidas en este artículo será remunerado por horas extras con el cincuenta por ciento (50%) del incremento, salvo cuando por ley corresponda el ciento por ciento (100%) de incremento, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 8 - El personal de carácter permanente que trabaje 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, deberá depositarse los aportes y contribuciones pertinentes por jornada completa, independientemente de las horas que labore el trabajador y de acuerdo con los básicos del presente convenio.

Art. 9 - Los empleados que dentro del horario de trabajo cumplen habitualmente funciones correspondientes a distintas categorías serán remunerados proporcionalmente a cada una de ellas.

Art. 10 - En caso que a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio, existiere personal trabajando regularmente menos horas que la máxima legal y percibiera haberes por horario completo, mantendrá esta condición.

Art. 11 - Cuando un trabajador reemplace a otro de mayor remuneración, el establecimiento le abonará la retribución más alta mientras dure la suplencia; pasados los nueve (9) meses en el ejercicio de la suplencia dicho trabajador será considerado permanente en el nuevo puesto.

Art. 12 - En los establecimientos en que se controle el acceso y salida del personal por el sistema de reloj o firma de planilla, el personal registrará su asistencia en forma inmediata al acceso al establecimiento, debiendo estar dichos elementos colocados en la planta baja de cada lugar de control.

Art. 13 - Las vacaciones que se otorguen serán de días hábiles.

Art. 14 - Las vacaciones estivales no podrán ser nunca menores de treinta (30) días corridos, siempre y cuando la antigüedad del trabajador no sea menor a dieciocho (18) meses.

Art. 15 - Todo personal que esté gozando de vacaciones o licencia de ley o que acuerde este convenio, y que durante este período no realizara ninguna comida en el establecimiento, no sufrirá descuento en su sueldo por este concepto, pudiéndose descontar lo que corresponde a vivienda.

Art. 16 - El día 29 de noviembre de cada año será el "Día del Obrero y Empleado de la Enseñanza Privada", no laborable y remunerado normalmente.

Art. 17 - Sin perjuicio de las vacaciones anuales ordinarias establecidas por ley o por este convenio, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias con goce de sueldo:.

a) Por contraer matrimonio: quince (15) días corridos.

b) Por nacimiento de hijos, tratándose del padre: dos (2) días hábiles.

c) Por fallecimiento de padres, cónyuge o persona con quien estuviese en aparente matrimonio, hijos y hermanos, que residan en Capital Federal y Gran Buenos Aires: cuatro (4) días corridos y si residieran en el interior -a más de trescientos (300) kilómetros- o en el exterior: siete (7) días corridos.

d) Por fallecimiento de tíos, abuelos, sobrinos, nietos, suegros, yernos, cuñados, que residan en el país: dos (2) días corridos.

e) Por mudanza propia: dos (2) días corridos.

f) Por exámenes, entendiéndose por tales finales, parciales y recuperatorios en establecimientos de cualquier nivel: tres (3) días por examen con un máximo de dieciocho (18) días anuales, siempre que se trate de estudiantes de carácter oficial.

g) Por donación de sangre, el mismo día con un máximo de cuatro (4) días por año.

h) Por casamiento de hijos: el día del casamiento por civil.

i) Por revisión médica prematrimonial: un (1) día.

j) Por adopción, a partir de la fecha de otorgamiento del adoptado: treinta (30) días corridos para la madre y dos (2) días hábiles para el padre.

k) Por enfermedad de hijo o cónyuge o persona con quien estuviere en aparente matrimonio: quince (15) días por año, en total, y siempre que el causante estuviera a cargo del empleado.

Art. 18 - 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 su licencia anual ordinaria.

Art. 19 - Las vacaciones del personal serán acordadas en forma simultánea, a su pedido, con la de su cónyuge, debiéndose acreditar fehacientemente la fecha del goce que en tal concepto le haya sido otorgada al mismo. Dicho pedido deberá ser solicitado con una anterioridad mínima de quince (15) días al goce de sus vacaciones.

Art. 20 - El período de vacaciones no será motivo de suspensión de los trabajadores. En dicho período el empleador podrá emplear al personal en otras tareas, comunicándoselo al trabajador con una anticipación de treinta (30) días, siempre que esas tareas no signifiquen para el empleado disminución de sus tareas o de sus condiciones profesionales. El trabajador por su parte, queda facultado durante el período de vacaciones estivales del establecimiento para ausentarse del mismo con el fin de dedicarse a otras tareas, sin que por ello quede rescindido el contrato de trabajo y con la obligación de reanudar sus tareas quince (15) días antes de reiniciarse el nuevo año lectivo, sin que pierda su antigüedad. Para hacer uso de dicha facultad, el trabajador deberá comunicar su determinación al empleador treinta (30) días antes de la finalización del curso escolar, no teniendo derecho,

durante el tiempo que se ausentare, al sueldo ni a ninguna de las prestaciones que se le confieren por la presente convención. El trabajador que hace uso de la facultad antes mencionada no pierde el derecho de vacaciones pagas establecidas por ley.

Art. 21 - La licencia por vacaciones se suspende por fallecimiento de familiar en primer grado o cónyuge o por enfermedad o accidente del trabajador, siempre que estos hechos sean comunicados al empleador y comprobados por éste en forma fehaciente mediante comprobante de institución oficial, si existiere en el lugar, salvo lo determinado por la ley respecto de justificación por enfermedad o accidente, si el empleado se encontrara residiendo en la Capital Federal o Gran Buenos Aires.

Art. 22 - El descanso diario por lactancia establecido por ley podrá ser tomado por la empleada, madre del lactante, en forma fraccionada o completa, de acuerdo con la necesidad de ambos. En caso de hacer uso del referido descanso por el término de una hora indivisa, para el caso que lo haga fuera del establecimiento, la trabajadora podrá optar por ingresar a sus tareas una hora más tarde, retirarse una hora más temprano o tomar el descanso promediando la jornada de trabajo. Esta franquicia se extenderá durante un año continuado a partir del retorno de la madre al trabajo, pudiendo ampliarse en caso que así lo prescriban las autoridades pertinentes.

Art. 23 - El lugar donde coma el personal deberá ser adecuado para tal fin y deberá reunir las condiciones higiénicas indispensables. En las horas de comida será obligatorio el uso de manteles o hules para cubrir las mesas o en su defecto, las mismas deberán ser pintadas al duco o tratarse de mesas de mármol o laminado plástico. La alimentación debe ser tal que garantice las necesidades de nutrición y variación requeridas para una correcta alimentación, cuando el establecimiento provea la prestación.

Art. 24 - La vivienda deberá ser habitable e higiénica con uso de baños y agua caliente.

Art. 25 - En todos los establecimientos deberán habilitarse un cofre o armario individual para guardar la ropa del personal externo y se pondrá a disposición de los empleados un baño con agua, jabón y toalla.

Art. 26 - A todo el personal que trabaje en cualquier función de computación en forma habitual, deberá hacerse entrega de anteojos técnicos de protección.

Art. 27 - Los institutos deberán contar con un servicio externo de asistencia médica de urgencia. Asimismo en cada edificio deberá haber un botiquín de primeros auxilios con los elementos farmacéuticos necesarios para dicho fin.

Art. 28 - El control médico domiciliario dispuesto por el empleador deberá realizarse indefectiblemente entre las diez (10) y las diecinueve (19) horas. En aquellos casos en que no sea cumplido este requisito y la índole de la enfermedad así lo requiriese, el trabajador podrá abandonar su domicilio para concurrir al profesional o centro asistencial de su elección, debiéndose abonar el jornal correspondiente contra la presentación del certificado de rigor. A los efectos de este artículo el trabajador deberá notificar al empleador su

enfermedad dentro de la primera mitad de su jornada de trabajo salvo caso de fuerza mayor debidamente acreditada.

Art. 29 - Todo el personal que presta servicios en la rama de ordenanzas uniformados, si los hubiera, será provisto de dos (2) trajes por año, uno (1) de verano y uno (1) de invierno y un par de zapatos por año. Los ordenanzas que cumplan tareas fuera del establecimiento serán provistos de un impermeable, un par de botas y un paraguas.

Art. 30 - El personal que presta servicios en la rama limpieza y/o servicios y/o mantenimiento y/o maestranza será provisto por el establecimiento de dos (2) uniformes por año, uno (1) de invierno y uno (1) de verano, que consistirá en: camisa y pantalón o mameluco, un par de zapatos y/o botas al igual que guantes de seguridad. Puede reemplazarse el mameluco por delantal. A los que trabajan con agua se les proveerá además de los elementos de goma necesarios y a aquellos que lo hagan al aire libre de un impermeable.

Art. 31 - El personal a quien el empleador provea de materiales, herramientas y demás útiles de valor y deban dejarlos al término de cada jornada en el establecimiento, asumirá las responsabilidades de su posesión única y exclusivamente en los casos en que se facilite al trabajador un sector bajo llave individual que mantendrá en su poder. Previamente se deberá confeccionar un inventario en que consten los elementos recibidos, sus características específicas, etc. Si no se cumpliere este requisito, el personal en cuestión no asumirá responsabilidad económica alguna por la posesión y/o conservación de los elementos que se le confiaron.

Art. 32 - Se entiende por primer cocinero el que dirige una cocina, prepara la comida y menús dietéticos, siendo al mismo tiempo repostero y responsable de la preparación de los almuerzos y/o cenas diarias para más de ciento cincuenta (150) alumnos. Se entiende por segundo cocinero el que está a las órdenes del primer cocinero y lo reemplaza en su ausencia. Dirige también la cocina sin preparar menús dietéticos o de repostería y es responsable de cincuenta (50) almuerzos y/o cenas diarias. Se entiende por tercer cocinero quien está en las mismas condiciones del segundo cocinero, pero es responsable de menos de cincuenta (50) almuerzos y cenas diarias.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 33 - El personal que cumpla tareas en institutos de rehabilitación cumplirá un horario de seis (6) horas diarias sin que ello afecte en forma alguna la remuneración normal por jornada legal.

Art. 34 - El personal que cumpla tareas en lugares insalubres cumplirá un horario de seis (6) horas diarias sin afectación de su remuneración por jornada legal completa.

Art. 35 - El sereno que tenga funciones de recorrida durante la noche ejercerá sus funciones en un horario de siete (7) horas. El sereno que tenga funciones de recorrida con marcación de reloj u otro sistema de control no podrá ser obligado a ejercer otra función que no sea la de recorrida o vigilancia, sin que se afecte la remuneración por jornada legal.

Art. 36 - El personal que cumpla tareas de telefonía con conmutador que tenga más de catorce (14) líneas internas, cumplirá tareas de seis (6) horas, sin que afecte la remuneración que por jornada legal le corresponda.

Art. 37 - 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 con el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada o en caso de no llegarse a dicho acuerdo, con el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Art. 38 - Se establece la siguiente bonificación para el personal que realice tareas riesgosas: quince por ciento (15%) sobre la categoría respectiva. Entre otras se califica como riesgosas las siguientes:

- a) Todo tipo de tareas realizadas a más de dos (2) metros de altura.
- b) Tareas vinculadas directa o indirectamente con electricidad.
- c) Tareas que acarrean la posibilidad cierta o incierta de lesión por manipuleo de material.

Art. 39 - Cuando el empleador ocupe a cuarenta (40) mujeres o más mayores de dieciocho (18) años e incluidas en el presente convenio, sin especificar estado civil, se deberá habilitar una sala maternal o guardería para niños mayores de dos (2) años, los que permanecerán en custodia durante la jornada laboral. El incumplimiento de esta disposición dará lugar al pago equivalente al quince por ciento (15%) del valor de la remuneración básica de la quinta categoría del presente convenio a la empleada con hijos sin edad suficiente para ingresar al sistema educativo obligatorio.

Art. 40 - El personal que deba incorporarse al servicio militar obligatorio y que tenga más de seis (6) meses de antigüedad en el empleo tendrá derecho a seguir percibiendo el cincuenta por ciento (50%) de la remuneración de que gozare en el momento de la incorporación y hasta treinta (30) días posteriores a la baja definitiva asentada en el documento nacional de identidad. Los días de ausencia motivada por el traslado entre el punto del país donde cumplirá el servicio y el asiento habitual de sus tareas, como las faltas originadas en la concurrencia a exámenes médicos o cualquier otra citación formulada por autoridad militar correspondiente, no serán pasibles de descuento de haberes.

SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS

Art. 41 - Se establecen las siguientes categorías, funciones y salarios:

PRIMERA CATEGORÍA

- Administrativo: jefe de personal.
- Intendencia/Mantenimiento: intendente; jefe de mantenimiento; encargado de cocina.

- Técnico: encargado de imprenta.

SEGUNDA CATEGORÍA

- Administrativo: subjefe de personal; secretario privado.

- Intendencia/Mantenimiento: subintendente; subjefe de mantenimiento; encargado de área con personal a cargo; ecónomo; primer cocinero y/o repostero; mayordomo; chofer; capataz; oficial de primera; encargado de máquina.

- Técnico: asistente social; jefe de primeros auxilios y/o encargado de enfermería; jefe encargado de niñeras en establecimientos de rehabilitación; jefe encargado de niñeras en establecimientos de reeducación y/o enseñanza especial; impresor gráfico; encargado de composición en frío.

TERCERA CATEGORÍA

- Administrativo: administrativo de primera; cajero; telefonista y recepcionista de conmutador; encargado de disciplina.

- Intendencia/Mantenimiento: oficial; mecánico; tractorista; sastre; segundo cocinero y/o repostero; portero de internado con vivienda; mozo encargado de comedor; lavandero con máquina; peluquero; costurera; casero; personal de vigilancia armado.

- Técnico: asistente de biblioteca; enfermero; niñera a cargo de niños en horario nocturno; operador gráfico.

CUARTA CATEGORÍA

- Administrativo: administrativo de segunda; telefonista; celador de ómnibus; bedel; celadora de jardín de infantes.

- Intendencia/Mantenimiento: tercer cocinero; ascensorista; medio oficial; sacristán; jardinero; quintero; sereno; utilero 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; ayudante de cocina con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto; cafetero; mucama con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto; portero; peón de limpieza con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto.

- Técnico: auxiliar de enfermería; ayudante pedagógico administrativo; niñera general en institutos comunes y de educación especial; encuadernador gráfico con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto; armador gráfico con más de cinco (5) años de antigüedad en el instituto.

QUINTA CATEGORÍA

- Administrativo: cadete.

- Intendencia/Mantenimiento: peón; peón de limpieza; ayudante general; lavandero; planchador; ayudante de cocina; ordenanza; mucama; utilero de sección deportes.

- Técnico: ayudante gráfico; encuadernador gráfico; armador gráfico; ingresante.

Art. 42 - En ningún caso podrán rebajarse las actuales remuneraciones por ser ellas superiores a los básicos determinados en el presente convenio. Los sueldos que luego de entrar en vigencia la presente convención resulten excedidos, se mantendrán en esa situación hasta tanto permanezcan en el cargo, el que al entrar en vigencia esta convención, lo esté desempeñando. Todo aumento masivo de sueldos que acuerde el Superior Gobierno de la Nación alcanzará sin excepción alguna a todo el personal comprendido en esta convención, cualquiera sea su categoría o escala.

Art. 43 - Si como consecuencia de la aplicación de las categorías del presente convenio, enumeradas en el artículo 41 hubiere personal que no alcanzare a beneficiarse con un treinta y cinco por ciento (35%) de aumento por todo concepto al 1 de junio de 1989, percibirá como aumento mínimo dicho porcentaje.

Art. 44 - En el caso de cierre del establecimiento, durante el tiempo de vacaciones del mismo, el personal cobrará íntegramente su remuneración normal y el importe que surja por la diferencia de vacaciones, de acuerdo con el procedimiento establecido por ley, salvo lo dispuesto por la última parte del artículo (Derecho de opción del empleado) de este convenio.

Art. 45 - En los recibos de sueldo, además de los recaudos exigidos por ley, deberá constar la categoría del convenio colectivo de trabajo y el cargo y/o la función del empleado.

Art. 46 - Para el personal comprendido en esta convención se establece la siguiente escala de bonificación por antigüedad, que se abonará mensualmente a partir de la fecha de vigencia del presente convenio: desde el año hasta los diez (10) años inclusive: dos por ciento (2%); desde los once (11) años hasta los veinte (20) años inclusive: tres por ciento (3%) y desde los veintiún años (21) en adelante: cuatro por ciento (4%); siempre considerados por cada año de servicio. Como ejemplos ilustrativos: un (1) año: dos por ciento (2%); diez (10) años: veinte por ciento (20%); once (11) años: veintitrés por ciento (23%); veinte (20) años: cincuenta por ciento (50%); veintiún (21) años: cincuenta y cuatro por ciento (54%), y así sucesivamente.

Art. 47 - Se establece para el personal comprendido en esta convención una bonificación por asistencia y puntualidad del diez por ciento (10%) sobre el sueldo pertinente, teniendo el personal como tolerancia máxima para conservar dicha bonificación la cantidad de quince (15) minutos de atraso distribuidos en tres (3) jornadas.

Art. 48 - Para el personal comprendido en el presente convenio se establecen los siguientes adicionales mensuales por título:

a) Por título de nivel superior y secundario: siete por ciento (7%).

b) Por certificado de capacitación, que sea inherente a las tareas que desarrolla el empleado: ocho por ciento (8%).

En ambos casos los porcentuales mencionados son de la categoría pertinente del trabajador.

Art. 49 - El suministro de vivienda, desayuno, almuerzo, merienda o cena del trabajador da derecho al empleador de descontar mensualmente del sueldo de aquél, por persona:

a) Vivienda: dos por ciento (2%).

b) Desayuno: uno por ciento (1%).

c) Almuerzo: tres por ciento (3%).

d) Merienda: uno por ciento (1%).

e) Cena: tres por ciento (3%).

Se deja constancia de que la prestación antedicha otorgada a niños menores de tres (3) años será sin cargo y en el caso de niños de tres (3) a diez (10) años se descontará el cincuenta por ciento (50%) de dicha prestación. El personal que a la fecha de entrada en vigencia de este convenio estuviere percibiendo las prestaciones señaladas y no le fueran descontadas mantendrá indefectiblemente dicha situación.

Art. 50 - Los institutos deberán contratar seguros de caja de dinero en tránsito y de personal y/o personas en general transportadas. En caso de que el establecimiento no contratara dichos seguros, no se podrá hacer recaer sobre el empleado responsabilidad económica alguna.

Art. 51 - Para ocupar vacantes mejor pagas y nuevos puestos de trabajo mejor pagos, el establecimiento deberá ocuparlos con los empleados de mayor antigüedad en la rama pertinente. En el caso de igualdad de la antigüedad, el que a su concepto tenga mayor capacidad para el cargo específico. A ese efecto el empleador le debe comunicar al trabajador su postulación con quince (15) días de anticipación a tomar posesión del cargo, y éste deberá comunicar al empleador, en caso de negativa, con diez (10) días de anticipación a esa fecha.

Art. 52 - En caso de muerte o incapacidad del empleado, padre de familia o sostén, uno de sus hijos o cónyuge podrá optar por ingresar al establecimiento siempre que reúna las condiciones de ingreso del instituto, sin que exista para ello impedimento por congelamiento de vacante.

Art. 53 - El personal tendrá derecho a obtener del instituto donde preste servicios una beca de estudios para sus hijos. Asimismo el personal que estudie en el establecimiento donde trabaja será acreedor en forma automática a una beca completa de estudios.

Art. 54 - En todos los casos de despido el empleador no podrá intimar la desocupación de la vivienda que ocupa el trabajador, y si los hay sus familiares, si previamente no se hubiera satisfecho el pago del último mes de trabajo y demás rubros salariales adeudados e indemnizaciones que por ley correspondan.

Art. 55 - Es obligación del empleador retener a los empleados el importe de la obra social y la cuota sindical, haciéndolo constar en el mismo recibo de pago y depositar dentro de los cinco (5) días el importe de la cuota sindical a la orden del Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada. Los empleadores remitirán mensualmente al sindicato las planillas correspondientes a los descuentos mensuales y detallando la nómina completa y las sumas retenidas a cada trabajador por el concepto antes mencionado. Asimismo comunicarán las altas y las bajas que se hubieran presentado dentro de los treinta (30) días.

Art. 56 - Establécese una contribución especial a favor del sindicato a cargo de todos los trabajadores beneficiarios del presente convenio colectivo de trabajo. Dicha contribución será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del monto total de aumento que por todo concepto corresponda percibir en el mes de diciembre de 1989 a cada trabajador; o sea, la diferencia efectivamente existente entre la remuneración percibida en el mes de noviembre de 1989 y la del citado mes de diciembre de 1989. Los fondos provenientes de dicha contribución serán retenidos al personal sin excepción alguna por los respectivos empleadores, quienes al efecto actuarán como agentes de retención. Los importes resultantes serán depositados a la orden de la entidad sindical en la cuenta corriente número 50.232/1 del Banco de la Provincia de Corrientes y asimismo el empleador deberá remitir a la sede central del Sindicato -Misiones 262, Capital Federal- el comprobante del descuento efectuado, juntamente con una planilla en la que discriminarán los sueldos percibidos en noviembre y diciembre de 1989 y el aumento correspondiente a cada trabajador, diferencias parciales y total a aportar, especificando además los datos del empleador.

Art. 57 - Cuando existiera común acuerdo entre el sindicato y el empleado, el empleador procederá a descontar de sus haberes normales las sumas que se convengan entre las partes.

REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES

Art. 58 - Entre los trabajadores de cada establecimiento de enseñanza privada afiliados al sindicato, se elegirán delegados gremiales, quienes los representarán ante el empleador y la Comisión Directiva del Sindicato. La cantidad de delegados por establecimiento será: hasta los primeros treinta (30) un delegado y un nuevo delegado por cada veinte (20) empleados más. A los efectos mencionados anteriormente, la elección de delegados estará sometida a las disposiciones de la ley vigente de asociaciones sindicales, aun respecto del mínimo establecido en la misma, gozando quienes resulten electos del amparo gremial derechos y obligaciones establecidos en dicha ley.

Art. 59 - Los miembros de la Comisión Directiva del Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada tendrán hasta ochenta (80) días anuales de licencia con goce de sueldo a efecto de ser aplicados a la atención de asuntos gremiales.

Art. 60 - Los delegados y vocales de establecimientos tendrán licencia con goce de sueldo cada vez que, por fundadas razones de orden gremial y previa notificación con una anticipación de veinticuatro (24) horas por parte del sindicato al establecimiento se requiera la presencia de aquéllos. Queda entendido que la ausencia en ningún caso puede ser simultánea, no pudiendo exceder las ausencias totales en conjunto a un máximo de veinticinco (25) inasistencias al año.

Art. 61 - El empleador tiene obligación de facilitar a los representantes del sindicato la concurrencia al establecimiento a efectos de informar a los empleados y asimismo recibirán a dichos representantes, previa opción del empleador a lugar, fecha y hora -entendiéndose que ésta debe ser dentro de la jornada legal de trabajo- en todas aquellas oportunidades en que las circunstancias lo hagan necesario.

Art. 62 - Cuando una medida patronal, a criterio del sindicato, no esté de acuerdo con el presente convenio y/o leyes vigentes gremiales o laborales, se apersonará un representante del mismo, que esté fehacientemente acreditado y que no sea el delegado del instituto, a la autoridad máxima del mismo exponiéndole la fundamentación legal y tratando de solucionar la situación, considerándose los efectos de dicha medida durante las primeras veinticuatro (24) horas como provisoria; vencido dicho plazo la medida patronal quedará firme.

Art. 63 - Toda cesantía será informada en forma fehaciente y dentro del mismo día de producida al sindicato; caso contrario dicha cesantía será considerada "iure et iure" sin causa.

Art. 64 - Los establecimientos habilitarán una cartelera por dependencia en la que se fijará cualquier comunicado de tipo gremial o laboral destinado al personal; la misma deberá estar colocada al lado del reloj control, si existiere, o en lugar visible dentro del establecimiento.

Art. 65 - Ambas partes, con la finalidad de interpretar las cláusulas del convenio y dirimir eventuales cuestiones que hagan a dicha interpretación, resuelven mantener el funcionamiento de una Comisión integrada por Norberto Ernesto Balaira y Rubén Evar Hojman en representación del Consejo Superior de Educación Católica (CONSUDEC) y la Asociación de Institutos de Enseñanza Privada (ADIPEP), respectivamente, y por Jorge Le Bas y Norma Leyro de Rodríguez por el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada (SAEOEP), que tendrá la misma vigencia del presente convenio. Los gastos que devengue por cualquier causa el mantenimiento de dicha Comisión serán a cargo de las partes respectivas.

Art. 66 - Los casos que no sean susceptibles de encasillamiento en esta convención serán considerados en particular con intervención del interesado, la parte contratante y el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada. En caso de no

existir acuerdo, la situación será girada a la Comisión de Interpretación, citada en el artículo 65 del presente convenio y si aún subsistiera, será la Autoridad de Aplicación la que resuelva en definitiva. Dicha Comisión deberá expedirse en un plazo no mayor de siete (7) días hábiles.

Art. 67 - Se deja expresa constancia de que todo aquello no regulado o modificado por esta convención se regirá por las leyes vigentes en cualquier tipo de cuestión gremial y/o laboral, competencia o situación que se pudiera plantear.