

**Voces:**

ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES ~ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ~ EDUCACION ~ EDUCACION PRIVADA ~ HOMOLOGACION ~ LICENCIA LABORAL ~ REMUNERACION ~ TRABAJADOR

**Norma:** CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 318/1999

**Emisor:** MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T. y S.S.)

**Sumario:** Educación -- Convenio colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato de Obreros y Empleados de la Educación y la Minoridad (S.O.E.M.E.), por la parte sindical y el Consejo Superior de Educación Católica, la Confederación Argentina de Instituciones Educativas Privadas y la Asociación de Entidades Educativas Privadas Argentinas, por la parte empresarial -- Vigencia -- Ambito de aplicación -- Servicio de medicina laboral -- Jornada de trabajo -- Personal comprendido -- Licencias -- Condiciones de trabajo -- Categorías laborales -- Remuneraciones -- Homologación.

**Publicado en:** Copia Oficial

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 318/99**  
**EDUCACION PRIVADA**

Art. 1° - Ambito de aplicación: 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.

Art. 2° - Personal comprendido: 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 prestación del servicio educativo en los establecimientos a que hace referencia el apartado 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 6 meses (art. 92 bis, de la Ley de Contrato de Trabajo), 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.

#### REGIMEN 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 Producción.

**Agrupamiento Administrativo:**

Este agrupamiento incluye al personal que desempeña funciones de conducción, coordinación, programación, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, con excepción de las técnico-administrativo 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 dirección del establecimiento coordinando el desarrollo de dichas actividades.

Segunda Categoría: Incluye a Sub-Jefes 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. Remuneración:

Cuarta Categoría: Comprende a Administrativos de segunda, Celadores de Omnibus y a todo aquel personal que realiza tareas administrativa 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 profesión u oficio, no incluidas en otros agrupamientos. Comprende cinco categorías:

Primera Categoría: Incluye a Encargados de Imprenta y todo aquel personal que desempeña funciones de conducción, coordinación y programación de tareas técnico-profesionales.

Segunda Categoría: Comprende Jefes de Primeros Auxilios y/o encargado de enfermería, Jefes Encargados de Niñeras en establecimientos de rehabilitación 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 de 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 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 los

relacionados 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 Sub-Intendentes, Sub-Jefes de Mantenimiento, encargados área de personal a cargo, ecónomos, primer cocinero y/o repostero en más de 150 almuerzos o cenas, Mayordomos, Choferes, Capataces, Oficiales de Primera, Encargados de máquina y 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 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 Sección Deportes con más de cinco años de antigüedad en el instituto, Ordenanza con más de cinco años de antigüedad en el instituto, Foguista, Calderero, Cocinero y/o Repostero con menos de 50 almuerzos o cenas, Cafetero, Mucama con más de cinco años de antigüedad en el instituto y mantenimiento del carácter auxiliar no comprendidas 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 a las escalas salariales fijadas por el Consejo Gremial de la 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 a los criterios que acordaren 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 diferentes, incluyendo las de establecimientos.

Art. 10 - Los acuerdos salariales descentralizados previstos en el apartado anterior observarán, en su constitución y desarrollo, la estructura y pautas de la negociación articulada, en los términos y con los alcances regulados por el Decreto 470/93, 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 mas 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, no 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 arriba establecidas tendrán el carácter de norma mínima, a partir del cual los establecimientos y jurisdicciones comprendidas podrán fijar pautas más particulares y adecuadas a cada realidad institucional o regional, de acuerdo a lo que se prescribe en el capítulo de disposiciones generales.

Art. 16 - Corresponderá percibir un suplemento del 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 3,50 mts 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 de revista que seguidamente se especifican:

- a) Título de nivel superior, 6 % del salario básico de la categoría respectiva.
- b) Título terciario y certificado de capacitación que sea inherente a las tareas que se desarrollan: 5 % del salario básico de la categoría respectiva.
- c) Título secundario: 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 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 a las siguientes escalas fijadas por el Consejo Gremial de la Enseñanza Privada.

Art. 19 - Los institutos deberán contratar seguros de caja de dinero en tránsito y de personas en general transportadas. En caso que el establecimiento no contratara dichos seguros, no se 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 10 % sobre el básico de su categoría, la que se hará efectiva conjuntamente con la remuneración mensual.

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

Art. 21 - Para los casos en 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: 2 %/ por desayuno, 1 % /por merienda, 1 % /por almuerzo, 3 %/ por cena 3%.

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

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

Art. 29 - En todo lugar de trabajo deberá existir agua potable y se posibilitará la instalación de bebedores 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 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 caso 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, como así 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 art. 212 de la ley de Contrato de Trabajo.

Art. 34 - En todos los establecimientos deberán habilitarse un cofre o armario individual con llave para guardar la ropa del personal de maestranza y 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 "jus 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 a 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 48 hs. semanales, y cesa a las 13 hs. del día sábado. Deberá otorgarse un lapso no inferior a 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 48 hs. establecidas.

Art. 38 - La jornada de trabajo no puede realizarse en más de dos turnos por persona. El personal que trabajare más horas de las establecidas en este artículo del lunes a las 13 horas del sábado, será remunerado por esas horas excedentes con el 50 % de incremento y para el resto de los casos -exceptuado el trabajo en horario nocturno- el 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 al 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 a 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 horas.

Art. 41 - Cuando las características del funcionamiento de un establecimiento educacional exija horarios y/o turnos distintos a 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 36 horas, sin que ello afecte su remuneración por jornada legal completa.

Art. 43 - En caso 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 los solicite una semana de vacaciones en el lapso comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre 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 días de licencia por casamiento, con goce tal de remuneraciones, en la fecha que el mismo determine, pudiendo si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales.

El personal tendrá derecho a un día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites pre-matrimoniales.

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

Art. 48 - El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, cuatro días corridos de licencia por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as, debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de trescientos kilómetros o en el exterior del país, se otorgarán tres 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 días de licencia corridos, por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debidamente justificado el fallecimiento.

Art. 50 - El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, dos 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 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 presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 54 - El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones diez 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 días por examen. Esta licencia, a solicitud de 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 días corridos. Cuando se requiera más de este término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.

#### CAPITULO ESPECIAL PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Art. 56 -

1) Para aquellos establecimientos de educación privada que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 24.467 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 Art. 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 a 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 reconocen a la Obra Social de los Trabajadores de la Educación Privada (OSTEP), inscrita en el registro Nacional de Obras Sociales por Resolución ANSSAL Nro. 0041/96 como la originaria para los trabajadores del sector dejando a salvo el derecho de opción establecido por el decreto 1141/96.

#### **DERECHOS SINDICALES**

Art. 59 - Entre los trabajadores de cada establecimiento de enseñanza privada afiliados al S.O.E.M.E., 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 resultaren electos del amparo gremial, así como de los derechos y obligaciones, establecidas en dicha ley.

Art. 60 - Los delegados a nivel de cada establecimiento gozarán también del crédito horario retribuido normado por el art. 44 inc. 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 S.O.E.M.E., el 5 % de su remuneración sujeta a aportes y contribuciones en concepto de cuota sindical y adicional por co-seguro médico y asignaciones por sepelio, de acuerdo a la ley de Asociaciones Sindicales, así como cualquier otra contribución especial que estableciera por norma convencional o legal, y depositar dentro de los cinco días los importes resultantes a la orden del S.O.E.M.E. Los establecimientos remitirán mensualmente al S.O.E.M.E. las planillas correspondientes a los descuentos mensuales practicados a su personal, adjuntando copia de boleta de depósitos mensuales, 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 días siguientes.

Art. 62 - Cuando existiera acuerdo entre el Sindicato y el empleado en torno a 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 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 que en todos los casos 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 S.O.E.M.E. 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 14.250 (t.o. dec. 108/88), 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, usos y 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.

RESOLUCION 366/1999 (S.S.R.L.)

Buenos Aires, 8 de noviembre de 1999.

Visto el Expediente N° 4.469/97, y

Considerando:

Que entre el Sindicato de Obreros y Empleados de la Educación y la Minoridad por una parte y por la otra el Consejo Superior de Educación Católica, la Confederación Argentina de Instituciones Educativas Privadas y la Asociación de Entidades Educativas Privadas Argentinas, han celebrado un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, el cual obra a fojas 130/136 inclusive, y fuera ratificado a fojas 129/139.

Que a fs. 01 el Sindicato de Obreros y Empleados de la Educación y Minoridad denuncia la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 257/95.

Que a fs. 02/03 la entidad sindical acredita debidamente su personería y a fs. 23 acompaña nomina de miembros negociadores.

Que a fs. 42/45 inclusive, la Confederación Argentina de Instituciones Educativas Privadas y la Asociación de

Entidades Educativas Privadas Argentinas, acreditan personería y a fs. 26/27 nominan miembros negociadores.

Que la personería del Consejo Superior de Educación Católica surge debidamente acreditada en el Expediente N° 833.720/88, en el cual se celebró el convenio colectivo que resulta objeto de renovación en estos autos, en los cuales, a fs. 50/58 inclusive y 113 se ratifica la personería indicada, que asimismo, la entidad indicada acompaña nómina de los miembros negociadores a fs. 28.

Que en cuanto a la vigencia temporal, las partes han establecido que el mismo se aplicará desde su homologación y por el término de un año.

Que de las cláusulas normativas y obligacionales pactadas, no se advierten contradicciones respecto de la legislación laboral vigente.

Que asimismo, se encuentran acreditados en autos, el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250, su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las modificaciones del Decreto N° 470/93, en especial los artículos 3°, 3° bis y 3° ter del citado reglamento, Ley 23.546 y Decreto N° 200/95.

Que en relación a lo dispuesto por el art. 102 de la Ley 24.467, las partes han dado cumplimiento al requerimiento en el denominado "Capítulo Especial de Pequeña y Mediana Empresa", del convenio obrante en autos.

Que oportunamente se ha expedido en forma favorable a lo solicitado la Comisión Técnica Asesora en Productividad y Salarios.

Que ha tomado debida intervención la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo previsto en el Decreto N° 900/95.

Por ello, el Subsecretario de Relaciones Laborales, resuelve:

Art. 1° - Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato

de Obreros y Empleados de la Educación y la Minoridad por una parte y por la otra el Consejo Superior de Educación Católica, la Confederación Argentina de Instituciones Educativas Privadas y la Asociación de Entidades Educativas Privadas Argentinas, obrarte a fojas 130/136 y ratificado a fojas 129 y 139.

Art. 2° - Remítase la presente Resolución a la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio de fojas 130/136.

Art. 3° - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4° - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Art. 5° - Hágase saber que el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley 14.250 (t.o. 1988).

Art. 6° - Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva para su notificación a las partes signatarias. Posteriormente, extráigase copia y procédase a la guarda del presente expediente.

Rafael J. Algorta.

T.I. N° 4.469/97

Buenos Aires, 11 de noviembre de 1999.

De conformidad con lo ordenado en la Resolución SSRL N° 366/99 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce agregada a fs. 130/136 del T.I. N° 4.469/97, quedando registrada bajo el N° 318/99. - Marta Cazón Menéndez (Div. Normas Laborales y Registro CCT y Laudos).

#### **Actualización**

- incremento de la remuneración: [D. 392/2003](#) (LXIII-D, 3867).

- asignación no remunerativa: [D. 1347/2003](#) (LXIV-A, 204).

- ver importe promedio de las remuneraciones y topes indemnizatorios: [R. 384/2004 \(M.T.E. y S.S.\)](#) (LXIV-C, 2943).

#### **Citas Legales**

ley 24.028: LI-D, 3914

ley 25.250: LX-C, 2832

ley 20.744 (ley de contrato de trabajo - t. o. 1976): XXXVI-B, 3207

ley 14.250 (t. o. 1988): XLVIII-A, 121

dec. 200/88: XLVIII-A, 132

dec. 470/93: LIII-A, 464.

© La Ley S.A.