

Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada

PERSONERIA GREMIAL Nº 453
ADHERIDO A LA C.G.T.



JUJUY 224
TEL: 4931-4715
(1083) CAP. FEDERAL



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 1/88

RAMA UNIVERSIDADES

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 8 de Julio de 1988.

Partes intervinientes: Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada y Consejo Rectores de Universidades Privadas.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Empleados y Obreros no docentes de la Enseñanza Privada.

Número de beneficiarios: 3.000.- (tres mil).

Ambito de aplicación: Capital Federal y los partidos de: Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Alte. Brown, Esteban Echeverría, Quilmes, Florencio Varela, San Vicente, Cañuelas, Pilar, Morón, La Matanza, Merlo, Marcos Paz, Gral. Las Heras, San Martín, San Isidro, Vicente López, Malvinas Argentinas, José C. Paz, San Miguel, Hurlingham, Ituzaingó, Ezeiza, Pte Perón, San Fernando, Moreno, Gral. 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.

AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1: Todo trabajador será considerado como de permanente y continua dependencia y relación laboral con estabilidad en su empleo, estando vedado al empleador contratar personal a plazo fijo por un período mayor a 8 meses y no pudiendo renovar en ningún caso el contrato original. Asimismo está vedado al empleador contratar personal "por temporada" considerándose que siempre el trabajador tiene relación de dependencia continua con el empleador, siendo excepción a esta regla el personal especialmente contratado para desempeñarse en colonias y centros recreativos durante la época estival.

ARTICULO 2: 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 particulares de los empleadores, incluyendo las mismas como parte integrante de su jornada legal.

ARTICULO 3: La presente convención rige para los alumnos de colegios y establecimientos en general, que recibiendo instrucción, enseñanza de artes y oficios o labores en el mismo establecimiento con igual o distinto horario, realicen tareas laborales contempladas en este Convenio.

DEL TRABAJADOR

ARTICULO 4: El derecho de Opción: 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 a partir de la anteúltima categoría de convenio, sin que exista para ello impedimento por congelamiento de vacante.

ARTICULO 5: Las Universidades otorgarán en una proporción de una por cada veinte empleados una beca completa de estudios al personal no docente con una antigüedad mínima de veintisiete meses. Cada dos años –en el caso de haberse agotado dicho cupo- será reabierto el mismo en forma total. Si el personal no docente no agotara esa cantidad, dicho beneficio podrá ser utilizado por hijos y cónyuges, con orden de prioridad a los rubros de menor categoría y mayor antigüedad. En caso que las Universidades, contando con la carrera, no otorguen dichas becas en su propia casa de estudios, deberán costear en forma total la matrícula y aranceles en otra universidad del sistema, a opción del interesado.

ARTICULO 6: A todo el personal comprendido en este convenio se le facilitará, a la mitad de su jornada legal, un servicio de té y/o café.

ARTICULO 7: El personal a quien el empleador provea de materiales, herramientas y demás útiles de valor y deban dejarlos al término de cada jornada de trabajo en el establecimiento asumirá la responsabilidad de su posesión única y exclusivamente en los casos en que se facilite al trabajador un sector bajo llave individual que retendrá en su poder. Previamente se deberá confeccionar un inventario donde consten los elementos recibidos, sus características específicas, etc. De no cumplirse con este requisito, el personal en cuestión no asumirá responsabilidad económica alguna por la posesión y/o conservación de los elementos.

ARTICULO 8: 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 hubiere satisfecho el pago del último mes de trabajo y demás rubros salariales adeudados o indemnizaciones que por ley corresponda. Pagados los salarios e indemnizaciones que correspondiera, el empleado tendrá 30 días de plazo para la entrega de la vivienda.

El empleador podrá optar por intimar la desocupación, haciendo efectivo el pago o, si el empleado no aceptara éste, el depósito judicial del 65% de los montos totales que corresponden por rubros antedichos.

En este caso el empleador abonará el 35% restante, más un 20% más de los montos totales que por salarios e indemnizaciones correspondan actualizado según costo de vida nivel general (INDEC), al momento de la desocupación de la vivienda, que deberá producirse como máximo a los 30 días de la intimación referida en este último párrafo.

ARTICULO 9: Para ocupar vacantes mejor pagas y nuevos puestos mejor pagos, la Dirección del establecimiento deberá ocuparlos con los empleados de mayor antigüedad, siempre que reúnan las condiciones mínimas establecidas por la Universidad respectiva. En el caso de igualdad en 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 15 días de anticipación a tomar posesión del cargo, y éste deberá comunicar al empleador, en caso de rechazo de la postulación, su negativa con 10 días de anticipación.

ARTICULO 10: En los establecimientos donde se controle el acceso y salida de personal por el sistema de reloj o firma de planillas, 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, y de no ser posible se le otorgará a cada empleado una tolerancia de 5 minutos diarios sin descuento.

ARTICULO 11: El control médico domiciliario dispuesto por el empleador, deberá realizarse indefectiblemente entre las 10 y 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 casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

ARTICULO 12: El día 29 de noviembre de cada año será el Día del Obrero y Empleado de la Enseñanza Privada, no laborable y remunerado normalmente.

HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 13: Las Universidades que no posean una sala maternal o guardería deberán cumplir con lo siguiente:

a) En el caso que la interesada haga uso de los servicios de guardería paga ajena a la Institución, las Universidades reintegrarán, contra presentación de comprobantes, una suma mensual equivalente al 30% de la remuneración básica establecida para la última categoría.

b) En caso que la interesada no haga uso de los servicios mencionados, las Universidades abonarán un adicional equivalente al 25% de la remuneración básica de la última categoría. Las facilidades de los items A o B correrán desde el momento en que la empleada se reintegre al trabajo después del nacimiento de su hijo y hasta que éste comience el ciclo educacional obligatorio.

ARTICULO 14: Las Universidades deberán contratar un servicio externo de atención médica de urgencia o, en su defecto, en el edificio central de cada Universidad deberá existir un médico a disposición del personal del mismo durante la jornada de trabajo. Asimismo, en cada edificio de las Universidades deberá haber un botiquín de primeros auxilios, con los elementos farmacéuticos necesarios para dicho fin.

ARTICULO 15: En cada planta y piso de los edificios educacionales deberá haber una provisión de agua fresca a disposición del personal no docente.

ARTICULO 16: La vivienda debe ser habitable e higiénica, con uso de baño y de agua caliente.

ARTICULO 17: 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.

ARTICULO 18: 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 agua caliente, ducha, jabón y toalla.

ARTICULO 19: El personal que presta servicios en la rama de ordenanzas uniformados, si los hubiera, será provisto de dos trajes por año por el establecimiento, uno de verano y uno de invierno. También serán provistos de cuatro camisas, dos de verano y dos de invierno, y un par de zapatos por año. Los ordenanzas que cumplan tareas fuera del establecimiento serán provistos de un impermeable, de un par de botas y de un paraguas.

ARTICULO 20: El personal que preste servicios en la rama de limpieza y/o maestranza y/o servicios y/o mantenimiento, será provisto por el establecimiento de dos uniformes por año, uno de invierno y uno de verano que consistirán en camisa y pantalón o mameluco, y un par de zapatos y botas al igual que guantes de seguridad. Puede reemplazarse el mameluco por delantal. A los que trabajen con agua se les proveerá los elementos de goma necesarios y aquellos que lo hagan al aire libre serán provistos de gabán impermeable.

ARTICULO 21: A todo personal que trabaje en cualquier función de computación deberá hacerse entrega de anteojos técnicos de protección.

JORNADA LABORAL

ARTICULO 22: La jornada de trabajo será de 45 horas semanales y cesa a las 12 horas del día sábado. Deberá otorgarse un lapso no inferior a 45 minutos diarios de descanso que se computará como tiempo de trabajo y será proporcional a las horas trabajadas, cuando la jornada de labor sea menor a las 45 horas establecidas.

La jornada de trabajo no puede realizarse en más de dos turnos por persona. El personal que trabajara más horas de las establecidas en este art. de lunes a sábado a las 12 horas, será remunerado por esas horas excedentes con el 50% de incremento y para el resto de los casos –exceptuando el trabajo en horario nocturno- el 100%. Se exceptúa de lo prescripto en este último párrafo el personal de campos deportivos, colonias de esparcimiento, y salas de espectáculos que habitualmente trabajan los sábados y domingos, los que tendrán francos compensatorios, dejándose expresamente convenido que aquel personal que tuviera un régimen de trabajo distinto al aquí establecido mantendrá el mismo.

ARTICULO 23: El personal de carácter permanente que trabaje menos horas que el horario establecido en los arts. anteriores, percibirá sueldos proporcionales a las horas de trabajo y de acuerdo a su categoría, no pudiendo el mismo ser inferior a un 50% del salario vigente de la jornada completa, cualquiera sean las horas trabajadas.

ARTICULO 24: El sereno que tenga funciones de recorrido durante la noche ejercerá las mismas en una jornada semanal de 30 hs., no pudiendo en ningún caso ser afectado a otra tarea que no sea la especificada.

ARTICULO 25: El personal que cumpla tareas de rehabilitación física cumplirá una jornada de 30 hs., semanales, sin que ello afecte en forma alguna la remuneración íntegra y normal que corresponda por jornada convencional.

ARTICULO 26: El personal que cumpla tareas de telefonista con conmutador que tenga más de 10 líneas internas, cumplirá tareas de 30 hs. semanales, sin que afecte la remuneración que por jornada convencional le corresponde .

ARTICULO 27: El personal que cumpla habitualmente tareas de computación en centros de cómputos, cumplirá una jornada de 7 horas diarias de labor.

ARTICULO 28: El descanso diario por lactancia establecido por la ley, podrá ser tomado por la empleada madre del lactante, en forma fraccionada o completa de acuerdo con las necesidades de ambos. En caso de hacer uso del referido descanso por el término de 1 hora indivisa, para el supuesto de que lo haga fuera del establecimiento, la trabajadora podrá optar por ingresar a sus tareas 1 hora más tarde, retirarse 1 hora más temprano o tomar el descanso al promediar la jornada de trabajo. Esta franquicia se extenderá durante 1 año continuado a partir del retorno de la madre al trabajo, siempre que mantenga la lactancia, pudiendo ampliarse en caso que así lo prescriban las autoridades competentes.

ARTICULO 29: El personal que cumpla en forma habitual tareas insalubres, cumplirá una jornada semanal de 30 hs., sin afectación en su remuneración por jornada legal completa. A dicho efecto serán consideradas insalubres, entre otras, las tareas realizadas en los siguientes lugares y funciones de trabajo: morgue, imprenta que trabaje con plomo, caldera, ascensores, pintores que trabajan por pulverización (soplete) y cloaquistas. A dicho personal le será efectuada una revisión médica anual a efectos de constatar la falta de afección derivada de su labor específica.

ARTICULO 30: 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.

LICENCIAS

ARTICULO 31: Las vacaciones que se otorguen serán de días hábiles.

ARTICULO 32: Las vacaciones estivales no podrán ser menores a 30 días corridos, sea cual fuere la antigüedad del empleado.

ARTICULO 33: Se acordará a todo el personal una semana de vacaciones de invierno en el lapso comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre de cada año, siendo deducible dicha licencia de su licencia anual ordinaria. En el caso de

aquel personal que tuviera una antigüedad mayor de 15 años, no se deducirá el lapso de su vacación de invierno de su licencia anual ordinaria, la cual será gozada en forma íntegra.

ARTICULO 34: Las vacaciones del personal serán acordadas en forma simultánea a su pedido, con las de su cónyuge, siempre que el mismo trabaje en relación de dependencia en el sistema jurisdicionado por el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, debiéndose acreditar fehacientemente la fecha del goce que en tal concepto le hayan sido otorgadas al mismo.

ARTICULO 35: Todo el personal que esté gozando de vacaciones o licencias de ley o establecidas en este convenio, y que durante este período no realizara ninguna comida en el establecimiento, no sufrirá descuento en su sueldo por ese concepto.

ARTICULO 36: 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 en forma fehaciente mediante comprobante de institución oficial, si existiere en el lugar, salvo lo determinado respecto a justificación por enfermedad o accidente, si el empleado se encontrara residiendo en la Capital Federal o Gran Buenos Aires en ese momento.

ARTICULO 37: El período de vacaciones no será motivo de suspensión de los trabajadores. En dicho período el empleador podrá emplear al personal en otras tareas, comunicándole al trabajador con una anticipación de treinta días, siempre que esas tareas no signifiquen para el empleado disminución de sus funciones o 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 días antes de reiniciarse el nuevo año lectivo o las actividades en las universidades, sin que pierda su antigüedad. Para hacer uso de dicha facultad, el trabajador deberá comunicar su determinación al empleador treinta días antes de la finalización de las actividades en las universidades, no teniendo derecho, durante el tiempo que se ausentare al sueldo ni a ninguna de las prestaciones que se le confiere por la presente convención. El trabajador que hace uso de la facultad antes mencionada, no pierde el derecho de vacaciones pagas establecidas.

ARTICULO 38: 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 al procedimiento establecido por ley, salvo lo dispuesto por la última parte del art. 37 (derecho de opción del empleado) de este convenio.

ARTICULO 39: El personal que deba incorporarse al Servicio Militar Obligatorio y que tenga más de seis meses de antigüedad en el empleo tendrá derecho a seguir percibiendo el 100% de la remuneración de que gozare en el momento de la incorporación y hasta 30 días posteriores a la baja definitiva asentada en Libreta de Enrolamiento. Los días de ausencia motivada por traslado entre el punto del país donde cumplirá el Servicio Militar y el asiento habitual de sus tareas, como las faltas originadas por concurrencia a exámenes médicos o cualquiera otra citación formulada por autoridad militar correspondiente, no serán pasibles de descuento de haberes.

ARTICULO 40: Sin perjuicio de las vacaciones anuales establecidas por ley, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias con goce de sueldo:

- a) Por contraer matrimonio: 16 días corridos.
- b) Por nacimiento de hijos, tratándose del padre: 5 días corridos.
- c) Por fallecimiento de hijo o cónyuge o persona con la que estuviere en aparente matrimonio y con quien tuviere hijos mayores de 15 años: 7 días corridos, y si residen a más de 300 km. O en el exterior del país: 9 días corridos.
- d) Por fallecimiento de padres y hermanos que residan en la Capital Federal y Gran Buenos Aires: 5 días corridos y si residen en el exterior o a más de 300 km.: 7 días corridos.
- e) Por fallecimiento del cónyuge o persona con la que estuviere en aparente matrimonio con hijos menores de 15 años: 60 días corridos.
- f) Por fallecimiento del cónyuge o persona con la que estuviere en aparente matrimonio con hijos menores de 10 años: 90 días corridos.
- g) Por fallecimiento de tíos, abuelos, sobrinos, nietos, yernos, nueras, suegros y cuñados que residan en el país: 2 días corridos.
- h) Por mudanza propia: 2 días corridos.
- i) Por exámenes, entendiéndose por tales los finales, parciales y recuperatorios en los establecimientos de enseñanza primaria, media, terciaria y universitaria: 3 días por examen con un máximo de 18 días anuales.
- j) Por donaciones de sangre: el mismo día con un máximo de 4 días por año.
- k) Por casamiento de hijos: el día del civil.
- l) Por revisión médica prematrimonial: 1 día.
- m) Por adopción y a partir de la fecha de otorgamiento del adoptado: un mes para la madre/mujer y 5 días hábiles para el padre/hombre.
- n) Por enfermedad de hijo o cónyuge o persona con quien estuviere en aparente matrimonio: 15 días por año.
- o) Por anegamiento de vivienda debidamente comprobado: 3 días por año
- p) Por estado de excedencia: 50% más de lo determinado por ley.
- q) Licencia por enfermedad del empleado: 3 meses más lo determinado por ley en todos los casos.

REGIMEN SALARIAL

ARTICULO 41: Se convienen las siguientes categorías, funciones y salarios a partir del 1º de agosto de 2014.

CATEGORÍA 1: Remuneración: \$13.618.

ADMINISTRATIVO: Secretario Administrativo General, Administrador General.

TÉCNICO: Director del Departamento de Asesoría Legal; Jefe del Centro de Cómputos; Analista de Centro de Cómputos; Programador de Sistemas; Jefe de Sistemas.

CATEGORÍA 2: Remuneración: \$12.293.

ADMINISTRATIVO: Prosecretario Administrativo General; Tesorero; Contador General.

TÉCNICO: Programador de Computación.

CATEGORÍA 3: Remuneración: \$11.047.

ADMINISTRATIVO: Secretario Técnico, Secretario Administrativo de Facultad con más de 1.000 alumnos; Jefe de Departamento; Prosecretario; Jefe de Personal.

INTENDENCIA: Intendente.

TÉCNICO: Director de Ceremonial y/o Relaciones Públicas; Director de Relaciones Internacionales; Director de Prensa; Director de Biblioteca o Bibliotecario Jefe General; Coordinador de Laboratorio; Jefe de Operadores de Centro de Cómputos; Analista de Sistemas; Director Artístico de T.V.; Encargado de Imprenta.

CATEGORÍA 4: Remuneración: \$9.179.

ADMINISTRATIVO: Secretario Administrativo de Facultad de más de 500 alumnos y menos de 1.000 alumnos;

Prosecretario Administrativo de Facultad de más de 1.000 alumnos; Jefe de División.

TÉCNICO: Jefe de Planificación de Centro de Cómputos; Encargado de Entrada de Datos; Jefe de Servicio Social; Subjefe General de Biblioteca; Bibliotecario encargado de Facultad; Subcoordinador de Laboratorio.

CATEGORÍA 5: Remuneración: \$8.398

ADMINISTRATIVO: Jefe de Sección o Sector; Secretario Administrativo de Facultad de menos de 500 alumnos; Prosecretario administrativo de facultad de más de 500 alumnos y menos de 1.000 alumnos.

INTENDENCIA: Subintendente; Jefe de mantenimiento.

TÉCNICO: Planificador e Implementador de Centro de Cómputos; Operador Senior; Encargado de Control de Centro de Cómputos; Graboverificador Senior; Programador Junior; Encargado de Enfermería; Encargado de Morgue; Director de Cámara de T.V.; Secretaria de Medios de T.V.; Jefe de Sector Deportes; Encargado de Sala Médica; Jefe de Sección Gráfica; Laboratorista; Eviscerador; Operador de Máquina de Contabilidad.

CATEGORÍA 6: Remuneración: \$7.838.

ADMINISTRATIVO: Subjefe de Sección o Sector; Prosecretario Administrativo de Facultad de menos de 500 alumnos; Asistente Administrativo.

INTENDENCIA: Oficial especializado; Mayordomo.

TÉCNICO: Operador de Teclado de Centro de Cómputos; Operador Semisenior; Graboverificador Semisenior; Clasificador Técnico de Biblioteca; Instrumentista; Encargado de Hemeroteca; Enfermero-radiólogo; Auxiliar de Laboratorio; Subjefe de Sección Gráfica; Productor de T.V.; Iluminador de T.V.; Asistente de Dirección de T.V.; Cameraman de Piso de T.V.; Cameraman de Exteriores de T.V.; Compaginador de T.V.; Operador de Video; Encargado de Fotografía y Composición; Impresor Gráfico; Asistente Social de Primera.

CATEGORÍA 7: Remuneración: \$7.622

ADMINISTRATIVO: Administrativo de 1º

INTENDENCIA: Oficial; Chofer; Portero con Vivienda; Submayordomo; Ordenanza de 1º; Personal de Vigilancia de 1º.

TÉCNICO: Asistente de Biblioteca de 1º; Operador Junior; Graboverificador Junior; Asistente Social de 2º; Enfermera; Nurse; Operador de T.V.; Operador Gráfico de 1º; Maquinista Off-set; Encuadernador de 1º.

CATEGORÍA 8: Remuneración: \$7.434.

ADMINISTRATIVO: Administrativo de 2º; Telefonista-recepcionista de Conmutador; Bedel.

INTENDENCIA: Ordenanza-Casero; Ordenanza; Utilero de Deportes; Playero; Ascensorista; Portero; Medio Oficial; Mozo; Personal de Vigilancia de 2º.

TÉCNICO: Asistente de Biblioteca de 2º; Encargado de Limpieza Animales; Auxiliar de Enfermería; Encuadernador de 2º; Operador Gráfico de 2º; Guillotinador Gráfico; Auxiliar Técnico con conocimientos; Operador de Copiado de TV; Sonidista de T.V.; Auxiliar de Nurse.

CATEGORÍA 9: Remuneración: \$7.394.

ADMINISTRATIVO: Auxiliar Administrativo de 3º; Cadete de 1º; Bedel Ingresante.

INTENDENCIA: Peón Especializado, Sereno.

TÉCNICO: Mucama; Ingresante; Operador de VCR; Asistente de Iluminación de T.V., Asistente de Grabación de T.V.; Utilero de T.V.; Ayudante Deportivo.

CATEGORÍA 10: Remuneración: \$8.206.

ADMINISTRATIVO: Cadete.

INTENDENCIA: Peón Ayudante General.

ARTICULO 42: Las partes convienen expresamente actualizar bimestralmente los salarios básicos de convenio, y sobre el monto resultante se aplicarán automáticamente los porcentajes pactados en los artículos que fijen bonificaciones y adicionales salariales referidos a los mismos. A dicho efecto, ambas partes se reunirán con el propósito de determinar dichas actualizaciones, siendo la primera de dichas reuniones en el mes de septiembre de 1988, y así sucesivamente.

ARTICULO 43: Las Universidades deberán categorizar a su personal de conformidad con las funciones y categorías que se determinan en el presente convenio. Aquellas que mantuvieran situaciones que impliquen incumplimientos totales o parciales con su obligación de adoptar las categorías establecidas en la CCT 210/75 adoptarán de inmediato el sistema de categorías determinado en la presente. En caso de particularidades funcionales dentro de una categoría, el salario no podrá en ningún caso ser inferior al mínimo establecido por la misma.

ARTICULO 44: Aquellas Universidades que hubieren celebrado convenios escritos con su personal, y de fecha anterior al 30 de junio de 1988 y que previeran cláusulas de garantía respecto a los ajustes de nivel salarial, comenzarán a aplicar la escala salarial establecida en la presente convención colectiva para el mes de julio de 1988, recién en el mes de agosto de 1988, con un incremento sobre dichos valores no menor al 25% de los mismos. Si el resultado de la aplicación de la cláusula de garantía fuese superior al incremento señalado, se aplicará la referida cláusula.

ARTICULO 45: Se establece una bonificación del 15% sobre la categoría respectiva de convenio para el personal que realice tareas riesgosas en forma habitual. Se califica como riesgosas las siguientes tareas:

a) Aquellas realizadas a más de 2 metros de altura.

b) Electricidad

c) Aquellas que acarreen la posibilidad cierta de contagio o lesión por manipuleo de material.

ARTICULO 46: Para el personal comprendido en este convenio se establecen los siguientes adicionales mensuales:

a) Título de nivel superior: 6% del salario básico de la categoría respectiva.

b) Título terciario: 5% del salario básico de la categoría respectiva.

c) Título secundario: 4% del salario básico de la categoría respectiva.

d) Certificado de Capacitación que sea inherente a la tarea que se desarrolla: 3% del salario básico de la categoría respectiva.

ARTICULO 47: Se establece la siguiente garantía para el personal comprendido en esta convención:

a) Seguro de caja o fondo común para fallas de caja: la cuota mensual más alta del establecimiento pagada mensualmente por empleado actuante que maneje fondos en efectivo.

b) Seguro de dinero en tránsito: la cuota mensual más alta del establecimiento pagada mensualmente por empleado actuante que se movilice con fondos en efectivo y/o valores al portador.

c) Seguro de personas transportadas: se abonará la cuota mensual más alta del establecimiento pagada mensualmente y por empleado actuante que tenga a su cargo transporte de personas.

ARTICULO 48: Para el personal comprendido en este convenio se establece una bonificación mensual por antigüedad equivalente al 1,50% (uno coma cincuenta por ciento) del básico de la categoría respectiva y por año de servicio.

ARTICULO 49: 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, teniendo el personal como tolerancia máxima para conservar dicha bonificación la cantidad de 15 minutos de atraso distribuidos en 3 jornadas de trabajo. El premio por asistencia y puntualidad no se verá afectado por los siguientes motivos:

Licencia ordinaria anual; licencia por maternidad; licencia por matrimonio; licencia por nacimiento de hijos; licencia por fallecimiento de padre, madre, hermano, hijo, cónyuge; licencia por accidente; licencia gremial.

ARTICULO 50: Se fija una bonificación única y no remunerativa para el mes de junio de 1988 de 5% sobre los sueldos determinados en el art. 41 de esta convención y para la totalidad del personal de la Universidades Privadas jurisdiccionadas por el mismo.

ARTICULO 51: Los empleados que dentro del horario de trabajo cumplen habitualmente funciones correspondientes a distintas categorías, serán remunerados proporcionalmente a cada una de ellas.

ARTICULO 52: Cuando un trabajador reemplace a otro de mayor remuneración, el establecimiento le abonará la retribución más alta mientras dure la suplencia o relevo, si durare más de 3 días. Pasados 9 meses en el ejercicio de la suplencia, dicho trabajador será considerado permanente en el nuevo puesto, salvo que la empleada que motivara el reemplazo se acogiera al 50% de margen por excedencia establecido en el art. 40 inciso P del presente convenio.

ARTICULO 53: En los recibos de sueldo, además de los recaudos exigidos por ley, deberán constar la categoría de Convenio Colectivo de Trabajo y el cargo y/o función del empleado según el mismo, y así mismo una explicación detallada de los descuentos efectuados en los mismos.

ARTICULO 54: En ningún caso podrán rebajarse las actuales remuneraciones por ser ellas superiores a los sueldos mínimos determinados en este convenio. Los sueldos que luego de entrar en vigencia la presente convención excedan a los determinados por la misma, deberán mantenerse como mínimo en el nivel que tienen, hasta que los aumentos convencionales y/o legales excedan a dichas remuneraciones. 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.

ARTICULO 55: 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 de la Organización Gremial. Asimismo, se elegirá una Comisión Interna por establecimiento, la que estará integrada por el Delegado y un Vocal hasta los primeros treinta empleados del Instituto y un nuevo Vocal por cada veinte empleados o fracción. A los efectos mencionados anteriormente, la elección de delegados y miembros de la Comisión Interna estará sometida a las disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales, gozando quienes resulten electos del amparo gremial, derechos y obligaciones establecidos en dicha ley.

ARTICULO 56: Tendrán licencia con goce de sueldo, los Delegados y/o Vocales de cada establecimiento de enseñanza privada, en una cantidad anual máxima de treinta y tres días, para el conjunto de todos ellos, en cada Instituto.

ARTICULO 57: Tendrán licencia con goce de sueldo los Miembros de Comisión Directiva (titulares y suplentes) del Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, hasta un máximo de ochenta días anuales por cada uno de ellos.

ARTICULO 58: Cuando entendiere la Delegación Gremial que una orden de carácter gremial y/o laboral impartida por un superior no esté de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo o leyes aplicables en la materia, se apersonará a la autoridad pertinente, exponiéndole la fundamentación legal del caso, debiendo ser recibida de inmediato por el representante de la Universidad, a efectos solucionar la situación creada.

ARTICULO 59: Toda suspensión o cesantía será informada a la Delegación Gremial del establecimiento, y de no existir ésta al Sindicato, en el mismo día que se adoptó la medida.

ARTICULO 60: El empleador tiene obligación de facilitar a los representantes del S.A.E.O.E.P., previa notificación, la concurrencia al establecimiento a efectos de informar a los empleados, hasta un máximo de diez veces al año; asimismo recibirán a dichos representante –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 las que las circunstancias lo hagan necesario.

ARTICULO 61: Los establecimientos educacionales habilitarán una cartelera por edificio, en la que se fijará cualquier comunicado de tipo gremial o laboral destinado al personal. La misma deberá estar colocada al lado del reloj de control, si existiera, o en lugar visible dentro del establecimiento.

ARTICULO 62: Es obligación del empleador retener a todos los empleados el importe de la Obra Social y la Cuota Sindical a los afiliados, de acuerdo a la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores, haciéndolo constar en el mismo recibo de pago, y depositar dentro de los 15 días el importe de la cuota sindical a la orden del Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada. Los establecimientos remitirán mensualmente al S.A.E.O.E.P. 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 el concepto antes mencionado. Asimismo comunicarán las altas y bajas que se hubieran producido dentro de los 30 días.

Respecto a los aportes de Obra Social se estará –los establecimientos que no aporten a la Obra Social de S.A.E.O.E.P.- a las tramitaciones y resoluciones que dictase la autoridad de aplicación.

ARTICULO 63: Se establece una contribución especial y única a favor del S.A.E.O.E.P. a cargo de todos los beneficiarios del presente convenio, equivalente al 50% del monto real de aumento que por todo concepto corresponda percibir en el mes de julio de 1988, o en el momento de efectivo cumplimiento en el caso de las Universidades comprendidas en el art. 44, a cada trabajador; o sea la diferencia efectivamente existente entre la remuneración percibida en el mes de junio de 1988 y la del citado mes de julio de 1988 o en su caso en el momento establecido en el mencionado art. 44. Dicha retención en ningún caso podrá ser superior al 10% del total de las remuneraciones que correspondan percibirse en el citado mes de julio o en aquel que corresponda en virtud del premencionado art. 44.

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 N° 50232/1 del Banco de la Provincia de Corrientes, debiendo el empleador remitir a la sede sindical –Misiones 262, Capital- el comprobante de descuento, conjuntamente con una planilla en la que se discriminarán los sueldos percibidos especificando además los datos completos del empleador.

ARTICULO 64: Cuando existiere 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.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 65: 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, será la Autoridad de aplicación la que decida en definitiva.

ARTICULO 66: Queda expresamente convenido que en todos los casos en que las condiciones de trabajo y/o salariales, y/o bonificables sean superiores a las establecidas en este Convenio, se mantendrán en dicha situación no pudiendo reducirse las mismas.

ARTICULO 67: Se deja expresa constancia que en todo aquello no regulado o modificado por esta Convención, se regirá por las leyes vigentes, o de acuerdo específico de partes, en cualquier tipo de cuestión, competencia o situación que se pudiera plantear.

ARTICULO 68: Las partes convienen en que la presente Convención entre en vigencia a partir del mes de julio de 1988 y sin esperar su homologación por parte de la autoridad de aplicación.

ARTICULO 69: Ambas partes, con la finalidad de interpretar las cláusulas del Convenio y dirimir eventualmente cuestiones que hagan a dicha interpretación, resuelven mantener el funcionamiento de una Comisión integrada por el Sr. Guillermo Marconi y el Sr. Jorge Le Bas, por el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la enseñanza Privada, y los Señores Pablo Enrique Baccaro y Aníbal Luzuriaga por el Consejo de Rectores de Universidades Privadas, que tendrá la misma vigencia que el Presente Convenio. Los gastos que devengue por cualquier causa el funcionamiento de dicha comisión, serán a cargo de las partes respectivas.

ARTICULO 70: Se establece como término de vigencia de la presente Convención el período comprendido entre el 8 de julio de 1988 y el 31 de diciembre de 1990.