

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA
INDUSTRIA GRAFICA**

Sector Obra

N° 60/89

**FEDERACION ARGENTINA DE LA
INDUSTRIA GRAFICA Y AFINES – FAIGA**

Y

**FEDERACIÓN SINDICATO
GRAFICO BONAERENSE–FSBA**

**Vigente para todos los empleadores y trabajadores
del Sector Obra**

Indice del Temático del Convenio Colectivo de Trabajo N° 60/89

(Sector Obra)

ARTICULO	INSTITUTO	PAGINA	ARTICULO	INSTITUTO	PAGINA
45	Accidentes de trabajo	14	25	Jornada de trabajo en el sector grafico periodístico	8
39	Adicional por mayor responsabilidad	11	63	Libros de reclamos	19
58	Aportes Jubilatorios	16	19	Licencias remuneradas	6
56	Aportes y contribuciones de obra social	16	20	Licencias no remuneradas	6
10	Aprendices	3	68	Licitaciones publicas	19
21	Ausencias	7	49	Limpieza de locales y maquinarias	15
76	Autoridad de aplicación	22	41	Operadores de fotocomposición y/o composición en frío y/o láser	11
50	Baños y guardarropas	15	67	Pago por cierre empresario	19
73	Beneficios mayores	21	1	Partes contratantes	1
13	Bonificación por antigüedad	4	4	Personal comprendido	1
64	Bolsa de trabajo	19	6	Personal contratado por tiempo determinado	2
51	Botiquines y salas de primeros auxilios	15	5	Personal excluido	2
36	Cambio de tareas	10	54	Preparación de drogas y revelados	16
62	Carteleras sindicales	18	17	Promoción Escalafonaria	5
66	Cierre por balance	19			
70	Comisión Paritaria Permanente	20	47	Provisión de asientos en los lugares de trabajo	14
71	Comisión Especial de Aprendizaje	21	48	Provisión de ropa y elementos de seguridad	14
72	Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo	21	3	Radio de aplicación	1
15	Compensación por trabajo nocturno	5	37	Reconversión de mano de obra	11
9	Condiciones de ingreso	3	35	Reemplazos	10
57	Cuota sindical	16	61	Representación sindical, comisiones internas y delegados	18
53	Dadores de sangre	16	40	Responsabilidad del maquinista	11
38	Derecho de defensa antes sanciones disciplinarias	11	46	Sala cuna	14
22	Día del Trabajador Grafico Argentino	7	59	Salario familiar	17
23	Días feriados	7	11	Salario mínimo de Convenio	4
74	Discriminación de categorías laborales y tareas	21	60	Seguro de vida colectivo y gasto de sepelio	17
7	Empleados administrativos	3	33	Servicio militar	10
44	Enfermedad inculpable	12	14	Sueldo anual complementario	5
75	Escalas de salarios	22	42	Suministro de herramientas y elementos de trabajo	12
43	Examen de salud	12	52	Suministro de leche	16
29	Excepción al descanso hebdomadario	9	32	Trabajo a destajo	9
65	Falta de energía	19	31	Trabajo a domicilio	9
12	Forma de pago	4	69	Trabajador preavisado	19
55	Fundición de metales	16	18	Vacaciones	6
28	Horarios de trabajo	9	34	Vacantes	10
27	Horas extraordinarias	9	16	Vale de comida	5
30	Igual tarea, igual salario	9	2	Vigencia y denuncia del Convenio Colectivo de Trabajo	1
8	Incompatibilidad	3	26	Violación de la jornada de trabajo	9
24	Jornada de trabajo en el sector obra	8			

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 60/89
Para la Industria Grafica y Afines

ARTICULO 1.- PARTES CONTRATANTES:

Entre el SINDICATO GRAFICO ARGENTINO, con personería gremial N° 1.372, por una parte, y la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE EDITORES DE REVISTA, la ASOCIACIÓN DE EDITORES DE DIARIOS DE BUENOS AIRES, la CAMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES DE ENVASES FLEXIBLES, la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA GRAFICA Y AFINES y LA PRENSA S.A. por la otra, se conviene lo siguiente.

ARTICULO 2.- VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, tendrán una vigencia de doce (12) meses, a contar desde la fecha de su homologación.

Si no fuera denunciado por cualquiera de las partes signatarias con dos (2) meses de anticipación a su vencimiento, se prorrogara automáticamente por un periodo de doce (12) meses, y así, sucesivamente.

ARTICULO 3.- RADIO DE APLICACIÓN:

Será de aplicación dentro del ámbito de la CAPITAL FEDERAL, y los Partidos de: ALMIRANTE BROWN, AVELLANEDA, BERAZATEGUI, ESCOBAR, ESTEBAN ECHEVERRIA, FLORENCIO VARELA, GENERAL RODRÍGUEZ, GENERAL SARMIENTO, LA MATANZA, LANUS, LOMAS DE ZAMORA, LUJAN, MARCOS PAZ, MERLO, MORENO, MORON, PILAR, QUILMES, SAN FERNANDO, SAN ISIDRO, SAN MARTÍN, SAN VICENTE, TIGRE, TRES DE FEBRERO y VICENTE LOPEZ, todos de la Provincia de Buenos Aires.

ARTICULO 4.- PERSONAL COMPRENDIDO:

Son beneficiarios de este Convenio Colectivo los operarios gráficos de todas las categorías y ramas de los sistemas gráficos, y empleados administrativos que se desempeñen en los locales o talleres de la industria gráfica, editoriales y/o actividades afines, y cuyas tareas se enuncian en el presente Convenio, así como también los trabajadores gráficos de los diarios y todos aquellos que por sus funciones deben serlo y cuya enunciación pudo haberse omitido.

Se considera actividad gráfica a la reproducción e impresión de toda imagen y a la transcripción de originales, empleando materiales y sistemas aplicables a tales fines.

Están comprendidos en este Convenio, todas aquellas actividades que involucren la preparación, impresión, fotorreproducción, duplicación, foto duplicación, fotocopiado, quedando entendido que se comprenden en este artículo como de la actividad grafica a las empresas y/o comercios que efectúen trabajos para terceros como actividad principal o complementaria; y terminación de trabajos gráficos varios, sobre todo tipo de materiales; todas las artes graficas que se lleven a cabo en los diarios y editoriales, fotocomposición y/o composición en frío en sus variantes conocidas; encuadernación y armado de libros, talonarios, revistas, manuales, folletos, formularios simples y continuos; confección e impresión de todo tipo de valores; trabajos comerciales en general; envases flexibles; envases de cartulinas; armado de cajas de cartón, cartulina, plástico o materiales similares, tengan o no impresión, dejándose constancia que la descripción precedente tiene carácter enunciativo y no limitativo, debiéndose estar para su aplicación a lo establecido en las ramas y categorías descriptas en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Asimismo, esta Convención comprende a todo el personal afectado al mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de los talleres y establecimientos; elaboración y preparación de tintas, barnices, etc. , para uso de la industria grafica, diarios y editoriales.

Todos los trabajadores que cumplan tareas habituales y permanentes deberán tener relación de dependencia con las empresas o sociedades de las diferentes especialidades de la industria grafica y/o diarios y su inclusión en este Convenio Colectivo es obligatoria, estén sus empleadores afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto, hayan ratificado o no este Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo sobre "PERSONAL CONTRATADO PARA TIEMPO DETERMINADO" de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los empleadores ubicaran dentro de las especialidades que constituya su actividad principal a los obreros y empleados administrativos de acuerdo a lo establecido en el cuadro general de categorías, y demás disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo.

La asociación profesional de trabajadores signataria del presente Convenio se reservan el derecho de solicitar por ante quien corresponda, la aplicación del mismo a imprentas estatales y paraestatales; bancos o empresas que aunque desarrollen otras actividades específicas tengan talleres para confeccionar sus propios impresos; escuelas de artes gráficas nacionales, provinciales o municipales; escuelas sindicales, instituciones benéficas, religiosas o cualquier otro organismo o institución que posea maquinarias y elementos con los que se realicen tareas gráficas.

ARTICULO 5.- PERSONAL EXCLUIDO:

Queda excluido del presente Convenio el personal periodístico y administrativo incluido en la ley 12908; Ley 12921/Decreto 13839-46 y sus modificaciones; gerentes; subgerentes; adscriptos a gerencia; habilitados principales; apoderados; secretarios/as de gerencia y dirección; capataces; subcapataces; jefes; subjefes; encargados; personal de vigilancia; personal de supervisión que tengan personal a su cargo y que cumpla en forma efectiva funciones de dirección y vigilancia; y toda otra persona que tenga cualquier cargo jerárquico, cualquiera sea su denominación, reconocido como tal por la empresa.

ARTICULO 6.- PERSONAL CONTRATADO POR TIEMPO DETERMINADO:

A) Cuando las empresas contrataren en forma directa personal por tiempo determinado, el ingreso y condiciones de trabajo se ajustarán a lo siguiente:

- 1) Debe fijarse por escrito y en forma expresa el tiempo de duración del trabajo y especificación clara y precisa de las razones de contratación;
- 2) Las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, deben justificar este tipo de contratación.
- 3) La formación de contratos por tiempo determinado en forma sucesiva, cuando no se ajuste a las condiciones exigidas en los incisos anteriores, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado.
- 4) Con respecto al personal contratado por tiempo determinado en forma directa por las empresas, éstas oficiarán como agentes de retención de las cuotas sindicales y toda otra contribución establecida en el presente convenio.
- 5) Deberán respetar estrictamente las normas convencionales en todo lo relativo a la prestación de servicio del personal contratado por tiempo determinado, mientras dure la vigencia del contrato. La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado, estará a cargo del empleador.
- 6) El empleador deberá preavisar la extinción del contrato con una antelación no menor de un mes respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que la contratación sea menor duración de un mes.
- 7) Si el empleador omitiera el preaviso, se entenderá que acepta la conversión del contrato por tiempo determinado en otro de tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación por un plazo igual o distinto del previsto originalmente, cuando la modalidad de la tarea, causa o actividad de la contratación lo justifique, en los términos del Apartado A-inciso 2) de este artículo.
- 8) En los contratos por tiempo determinado, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de las que justifique haber sufrido quien las alegue, o las que, a falta de demostración fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Rige en todo la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo.

Durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, el trabajador gozará de los beneficios sociales y previsionales contemplados para el trabajador efectivo, siendo encuadrado en la categorización salarial que corresponda a su función, conforme a la presente Convención Colectiva de Trabajo.

B) Los empleadores podrán recurrir a la contratación de personal eventual solamente para cumplir tareas en forma temporaria, a fin de satisfacer servicios extraordinarios determinados de antemano o atender exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, de conformidad a lo establecido en el Artículo 99º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se entenderá que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

La carga de la prueba de que un contrato de trabajo reviste tal modalidad estará a cargo del empleador;

Es de aplicación con relación al personal que presta servicios eventuales, lo dispuesto por el Artículo 29º, último párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo, debiéndose observar a su respecto lo establecido precedentemente.

ARTICULO 7.- EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:

Los empleados de administración que se desempeñen dentro del local en que funcionan los talleres o anexos, gozarán de todos los beneficios sociales, legales y convencionales vigentes establecidos para los trabajadores de la industria gráfica y/o actividades afines.

ARTICULO 8.- INCOMPATIBILIDAD:

No podrá formar parte del personal gráfico y afín de las empresas gráficas y/o periodísticas y/o afines, ningún trabajador que goce de jubilación o pensión, o desempeñe funciones remuneradas en el sector gráfico.

Quedan exceptuados de esta prohibición los trabajadores jubilados que se acojan a la compatibilidad establecida en el Artículo 253º de la ley 20.744 (t.o. 1976), que autoriza la reincorporación a la actividad del trabajador jubilado.

ARTICULO 9.- CONDICIONES DE INGRESO:

A todo personal se le deberá exigir como requisito mínimo para su ingreso:

- a) Documento de identidad (libreta de enrolamiento, cívica, cédula de identidad, documento nacional de identidad);
- b) A los menores de dieciséis (16) años de edad: libreta de trabajo y libreta de ahorro conforme a lo normado en la legislación vigente;
- c) Constancia de su domicilio, el que se considerará subsistente en tanto no se notifique su cambio por escrito y contra recibo;
- d) Número de afiliado a la caja de jubilación, si lo tuviere.

ARTICULO 10.- **APRENDICES:**

Para ingresar como aprendiz en un taller, será requisito indispensable tener como mínimo catorce (14) años de edad, salvo excepción debidamente autorizada por autoridad competente, y estarse a lo siguiente:

- a) Haber cursado estudios primarios;
- b) A los efectos del reconocimiento del período de aprendizaje cumplido y de la remuneración correspondiente, los aprendices que se retiren de un establecimiento, recibirán de la empresa un certificado en el que constará su antigüedad y las funciones que hubiere desempeñado;
- c) A los mismos efectos, en cuanto al período cumplido y a la remuneración correspondiente, el empresario reconocerá las etapas de la instrucción cumplida y que resulten de los certificados expedidos por las escuelas profesionales, técnicas o sindicales reconocidas, y en los que se declaren estudios cursados como así también la especialidad;
- d) El aprendiz o alumno, al ingresar a un establecimiento, debe manifestar previamente y presentar en un plazo de treinta (30) días, que será ampliado cuando razones especiales lo justifiquen, los certificados que comprueben su antigüedad. Si así no lo hiciera, el empleador no reconocerá los certificados que se presenten posteriormente. El empleador hará firmar al ingreso del aprendiz, una ficha o declaración cuyo duplicado entregará al aprendiz, debidamente firmado, en la que consten los cursos seguidos y en cuál escuela, o la antigüedad y especialidad que tiene y en qué establecimiento;
- e) Los aprendices que además de trabajar estudien, tendrán derecho a tomar su período de vacaciones dentro del lapso que corresponda a las vacaciones determinadas por el Ministerio de Educación al finalizar el curso escolar. El empleador podrá exigir del aprendiz el certificado pertinente de la escuela o instituto donde concurra, a fin de otorgar el beneficio en dicho período;
- f) Todos los aprendices de la industria gráfica, diarios y actividades afines, gozarán de asueto el día 3 de junio de cada año, correspondiéndoles percibir la asignación habitual de acuerdo a lo estipulado en la ley sobre la creación del DIA DEL APRENDIZ.
- g) Todo aprendiz de la industria gráfica, diarios y actividades afines, tiene derecho a gozar los mismos beneficios sociales y convencionales que los demás empleados y obreros comprendidos en el presente Convenio Colectivo
- h) Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se conviene la aplicación de la siguiente escala de progresión y consecuente remuneración de los aprendices:
 - h1) Al ingreso, el aprendiz percibirá la remuneración correspondiente a la Categoría 1;
 - h2) A los seis (6) meses, será incluido en la Categoría 2 del cuadro de categorizaciones;
 - h3) A los doce (12) meses del ingreso, será incluido en la Categoría 3 del cuadro de categorizaciones;
 - h4) A los dieciocho (18) meses del ingreso, será incluido en la Categoría 4 del cuadro de categorizaciones.

Queda claramente establecido que la progresión detallada precedentemente, se aplicará a los aprendices que cumplan la jornada legal en forma total.

- i) En los casos en que, por la edad del aprendiz, el mismo se desempeñe con jornada legal reducida, a los efectos de la remuneración, se registrará un descuento del 20% para los incisos h1) y h2) y un descuento del 10% para los incisos h3) y h4), exceptuándose el caso del ingreso de un aprendiz de diecisiete (17) años de edad, que no registre antigüedad de aprendizaje, en cuyo caso se aplicará únicamente el 10% de descuento sobre el salario correspondiente a la Categoría 1, como lo establece la legislación.

Los citados descuentos reemplazarán los previstos por la ley en la materia y quedarán automáticamente sin efecto cuando el aprendiz sea promovido a una categoría superior de las establecidas.

- j) A los efectos de la aplicación de las escalas de aprendizaje precedentemente mencionadas, será computable la antigüedad que registre cada aprendiz a la firma del presente Convenio.

ARTICULO 11.- **SALARIO MINIMO DE CONVENIO:**

La aplicación del salario de convenio en la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, se realizará sobre la base de las condiciones horarias de la actividad grafica establecida en los Artículos 24 y 25 del presente Convenio, según corresponda.

ARTICULO 12.- **FORMA DE PAGO:**

El pago de los haberes se hará en dinero en efectivo o, previa conformidad del personal, mediante el sistema de cheque, depósitos en cuenta corriente o caja de ahorro, ajustándose a lo siguiente:

- a) El pago debe hacerse en horas y lugar de trabajo dentro de los primeros cinco días siguientes de cada quincena o mes.
- b) Cuando el trabajador fuese mensualizado, el empleador podrá anticiparle el pago del importe neto devengado en los primeros quince días del mes, o en su defecto, hasta el 50% del sueldo mensual bruto correspondiente, observándose en ambos casos el plazo establecido en el inciso a).
- c) La mensualización de haberes se hará sobre la base de 184, 175 ó 150 horas mensuales, según corresponda a lo dispuesto en los artículos 24º y 25º del presente Convenio;

- d) Si las horas mensuales trabajadas excedieran estos límites, las mismas serán abonadas.

ARTICULO 13.- BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:

Todos los obreros, aprendices y empleados comprendidos en el presente Convenio, gozarán de una bonificación por antigüedad de AUSTRALES SESENTA (A. 60,00), por cada año de servicio prestado en la empresa y se ajustará a lo siguiente:

- a) No habrá límite por años de servicio en la empresa, a los efectos del pago de esta bonificación.
- b) El monto correspondiente a este concepto, figurara por separado dentro del recibo de pago, e integrará el salario a los efectos del cálculo de las horas extraordinarias.
- c) La antigüedad para cada trabajador se establece al 31 de diciembre de cada año, computándose como año íntegro la fracción que a dicha fecha exceda de seis (6) meses. El pago se efectuará cumplidos los términos establecidos en el presente Artículo.
- d) Corresponde computar la antigüedad anterior del trabajador que habiendo cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.
- e) El monto establecido en el primer párrafo de este Artículo se establecerá en cada oportunidad en que se produzcan variaciones en las escalas correspondientes a los salarios básicos de convenio.

ARTICULO 14.- SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO:

El sueldo anual complementario establecido por Ley 23.041, será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

ARTICULO 15.- COMPENSACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO:

Los trabajadores del sector diarios que realicen tareas habitualmente nocturnas en su horario normal, gozaran de los siguientes descansos anuales complementarios:

- a) De un (1) día cuando trabajen hasta dos (2) horas nocturnas.
- b) De dos (2) días cuando trabajen mas de dos (2) y hasta cuatro (4) horas nocturnas.
- c) De cuatro (4) días cuando trabajen mas de cuatro(4) horas nocturnas.

Se aclara que esta licencia no genera el derecho al goce de francos.

Se considera horario nocturno al comprendido entre las 21 y las 6 horas. El trabajador, para tener derecho a este beneficio, deberá haber prestado servicios en horario nocturno como mínimo durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo.

Este complemento podrá ser sustituido, a opción del trabajador, por su equivalente pago calculado al jornal diario.

ARTICULO 16.- VALE DE COMIDA:

Al personal de chóferes y ayudantes que deban realizar sus tareas fuera del establecimiento en horarios de comida, se les abonará un vale cuyo valor se establece en AUSTRALES OCHENTA (A. 80,00). Este importe se ajustará cada vez que se modifiquen los salarios.

Igual beneficio se otorgará a aquellos trabajadores que, desempeñándose en horario continuo, deban extender su jornada, antes o después de su turno, en dos (2) horas o más, para el sector obra, y tres (3) horas o más, para el sector diarios.

Cuando la empresa disponga de comedor, el trabajador utilizará los servicios del mismo, otorgándosele a tal efecto un vale de comida cuyo valor será, como mínimo, el que se establece en el presente Artículo.

En aquellos establecimientos donde no exista comedor, el personal dispondrá de un lugar para servirse un refrigerio durante la media hora de descanso, alejado de las máquinas y especialmente donde no haya polvillo en suspensión.

ARTICULO 17.- PROMOCION ESCALAFONARIA:

Para aquellos trabajadores que por la índole de las tareas que desempeñan en la respectiva rama, no tuvieran acceso a una categoría superior a la CUATRO (4), se le abonara una bonificación adicional escalafonaria que integrara su remuneración a todos los efectos y que se fijara en relación al tiempo que se desempeñen en su categoría, a saber:

- a) A los 4 años, la diferencia de los salarios básicos de convenio entre la categoría 1 y 2;
- b) A los 8 años, la diferencia de los salarios básicos de convenio entre la categoría 2 y 3;
- c) A los 12 años, la diferencia de los salarios básicos de convenio entre la categoría 3 y 4;
- d) A los 16 años, la diferencia de los salarios básicos de convenio entre la categoría 4 y 5;

Esta bonificación se abonará sin perjuicio de lo que le corresponda percibir al trabajador/ra por la antigüedad que registre en la empresa.

El pago de esta bonificación figurara como rubro individualizado dentro del recibo de sueldo, siendo parte integrante de las remuneraciones.

ARTICULO 18.- **VACACIONES:**

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de catorce (14) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- b) de veintiún (21) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo sea mayor de cinco (5) años pero no exceda los diez (10) años.
- c) de veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad, siendo mayor de diez (10) años, no exceda los quince (15) años.
- d) de treinta (30) días corridos, cuando la antigüedad, siendo mayor de quince (15) años, no exceda los veinte (20) años.
- e) de treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que corresponda a las mismas.

ARTICULO 19.- **LICENCIAS REMUNERADAS:**

Las empresas concederán licencias remuneradas a los trabajadores en los siguientes casos:

- a) Un (1) día para revisión médica prematrimonial;
- b) Un (1) día para revisión médica por servicio militar. En caso nuevas citaciones por igual motivo corresponderá el pago del jornal o jornales caídos;
- c) Catorce (14) días corridos para contraer matrimonio, incluido el día de la ceremonia, sin acumulación de francos;
- d) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijo, uno de los cuales deberá ser hábil;
- e) Tres (3) días corridos, uno de ellos hábil, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos;
- f) Dos (2) días, uno de ellos hábil, por fallecimiento de hermanos o nietos;
- g) Un (1) día hábil por fallecimiento de padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos, tíos directos (hermano de padre o madre) y abuelos;
- h) Corresponderá el pago de los jornales caídos cuando la pérdida de los mismos sea motivada por el cierre empresario, por alguna de las causas señaladas en el presente Artículo;
- i) Dos (2) días por materia secundaria y tres (3) días por materia universitaria para rendir exámenes finales;
- j) Dos (2) días por interrupción de embarazo después del sexto mes, que afecte al cónyuge o a la persona con la que el trabajador estuviere unido en aparente matrimonio;
- k) Un (1) día adicional por fallecimiento de familiar, cuyo sepelio tenga lugar a una distancia superior a los 100 km. del lugar de residencia;
- l) Un (1) día hábil por estudios radiográficos especializados y/o similares, previa prescripción médica;
- m) Un (1) día hábil por mudanza, cada dos años;
- n) Hasta cinco (5) días por año cuando debido a fenómenos climáticos que constituyan un caso fortuito, fehacientemente justificado, que lo afecte directamente, el trabajador no pudiere asistir a su puesto de trabajo.

ARTICULO 20.- **LICENCIAS NO REMUNERADAS:**

Las empresas deberán conceder licencias sin goce de sueldo a su personal y en días corridos, en los siguientes casos:

- a) Cuando por razones valederas debidamente justificadas el trabajador la requiera con una anticipación de hasta diez (10) días y por un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días por año;
- b) Cuando a pedido de la organización sindical, un miembro electivo o un trabajador necesitare permiso para efectuar gestiones gremiales y hasta dos trabajadores de la misma empresa y distintas ramas. Los pedidos de licencia deberán hacerse obligatoriamente por escrito;
- c) Por designación en cargo político;
- d) Por designación en cargo sindical;
- e) Cuando el trabajador fuese destinatario de becas destinadas al perfeccionamiento técnico de aplicación en la industria gráfica, diarios y actividades afines, y la solicitare con treinta (30) días de anticipación, y por un período de hasta doce (12) meses.

ARTICULO 21.- **AUSENCIAS:**

Los trabajadores deberán dar aviso a la empresa cuando con antelación sepan que no podrán concurrir al trabajo, debiéndose estar a lo siguiente:

- a) El aviso deberá darse lo antes posible sin exceder el horario en que le corresponda trabajar, indicando la causa por escrito, telefónicamente, por medio del delegado o, en su defecto, de un miembro del personal; por recado o telegrama;

- b) La ausencia en forma injustificada del trabajador estará encuadrada en lo prescrito por la ley 20.744 (t.o. 1.976).
- c) El trabajador -si el empleador lo exigiere- deberá exponer por escrito las causas de su inasistencia al trabajo, al reanudar sus tareas.

ARTICULO 22.- DIA DEL TRABAJADOR GRAFICO:

Se fija el día 7 de mayo como Día del Trabajador Gráfico. En dicha fecha los trabajadores gráficos comprendidos en el presente Convenio, no prestaran tareas en toda la industria grafica y/o diarios y/o actividades afines y será obligatoriamente pago.

Este beneficio alcanza a todos los trabajadores gráficos sin distinción de nacionalidad.

ARTICULO 23.- DIAS FERIADOS:

Todos los días del año son laborales, excepto los domingos, 1º de Enero, Viernes Santo, 1º y 25 de Mayo, 10 de Junio, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 25 de Diciembre, y los que se declaren feriados obligatorios por ley o decreto nacional, respetando las excepciones contempladas en la ley 11.544.

Mientras se mantenga en vigencia el Artículo 1º de la Ley 23.555, los feriados nacionales obligatorios cuyas fechas coincidan con los días martes y miércoles, serán trasladados al día lunes anterior. Los que coincidan con días jueves y viernes, serán trasladados al día lunes siguiente. Los días lunes que resulten feriados por aplicación de lo expuesto precedentemente, gozarán en el aspecto remunerativo de los mismos derechos que establece la legislación actual respecto de los feriados nacionales obligatorios. Se exceptúan de la disposición de lo dicho precedentemente los feriados nacionales correspondientes al Viernes Santo, 1º de Mayo, 25 de Mayo, 9 de Julio, 25 de Diciembre y 1º de Enero.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) En todos los sectores de la industria gráfica y/o diarios vespertinos y/o actividades afines, no se trabajará el día 1º de Enero, correspondiendo su pago.
- b) El resto de los días no laborables se ajustará a lo normado por el artículo 167º de la ley 20.744 (t.o. 1.976), incluyéndose el siguiente texto, con fines aclaratorios:

DIAS NO LABORABLES: Jueves Santo y 8 de Diciembre.

OPCION: En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días los trabajadores que presten servicios percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

- c) Al trabajador que le correspondiere franco, ya fuese el mismo rotativo o fijo, en uno de los días feriados de pago obligatorio, deberá abonársele este día sin trabajar.
- d) Si el trabajador debiera prestar servicios en uno de los días feriados de pago obligatorio, cobrará con el 100% de recargo y deberá dársele un descanso compensatorio el día anterior o un día posterior, dentro de los quince (15) días siguientes o, a opción del trabajador, en cualquier época del año;
- e) Cuando a pedido del empleador el trabajador prestara servicios en un franco compensatorio, la empresa deberá compensar dicho franco compensatorio con el pago del 100% del jornal diario, en caso de que este franco no pudiere ser gozado.

SECTOR DIARIOS: Todos los días del año son laborables. En la víspera de los días que por ley o decreto, o resolución de carácter nacional, no se permita la aparición de los diarios, en el caso de los matutinos no se obligará a concurrir a sus tareas al personal obrero dedicado exclusivamente a la ejecución del diario y suplementos de éste, abonándosele íntegramente su salario y, en el caso de los diarios vespertinos, en el mismo día de su no aparición.

En el caso que el personal goce de franco rotativo, se correrán los francos de todo el personal.

ARTICULO 24.- JORNADA DE TRABAJO EN EL SECTOR OBRA:

La jornada máxima de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, no podrá exceder de nueve (9) horas diarias ó cuarenta y cuatro (44) semanales de labor diurna, y de 8 horas diarias ó treinta y nueve (39) de labor nocturna, preferentemente de lunes a viernes y de conformidad con la legislación vigente, a excepción del último turno nocturno de este último día, que finalizará a las seis (6) horas del día sábado como máximo, según la modalidad horaria adoptada, y preferentemente en horarios corridos.

Se deja expresamente aclarado que de lunes a jueves, la jornada ha sido extendida en una (1) hora más por día para completar los máximos establecidos precedentemente (44 horas semanales de labor diurna ó 39 horas semanales de labor nocturna), sin que ello implique pago de hora extra alguna hasta que se supere el respectivo tope diario (9 ó 8 horas diarias de lunes a jueves, según sea la jornada diurna o nocturna, respectivamente).

Los trabajadores que se desempeñen en ramas y tareas legalmente declaradas insalubres, trabajarán siete (7) horas diarias ó treinta y seis (36) semanales, aplicándose para su extensión y pago, el mismo criterio establecido en el párrafo anterior.

Se deja establecido que el régimen regulado precedentemente no se aplicará para el caso de aquellos trabajadores que laboren con el sistema de trabajos por equipo o turnos rotativos.

Cuando el trabajo diurno se realice en forma continuada y sin descanso, no podrá exceder de ocho horas y media (8.30), abonándose el salario correspondiente a nueve (9) horas. Cuando la jornada de trabajo se realice en forma ininterrumpida, el empleador permitirá a los operarios tomar un refrigerio cuando ello no implique paralización de tareas, como se hace habitualmente.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) Los trabajadores que cumplan sus tareas en horario nocturno, percibirán una bonificación del quince por ciento (15%) de sus haberes, en dicho turno. Se considerará horario nocturno al establecido por la ley vigente. Cuando la jornada incluya horas diurnas y nocturnas, sólo se pagaran con recargo las trabajadas entre las 21 y las 6 horas, con excepción de los turnos que habitualmente concluyen a las 22 horas, y de las horas suplementarias que sólo percibirán el recargo por hora extraordinaria. Queda claramente establecido que la citada bonificación estará condicionada al desempeño nocturno, cesando su percepción cuando desaparezcan las circunstancias que generan su aplicación;
- b) Los iguales o menores beneficios que en cualquier forma, modalidad o frecuencia de pago, a la fecha de la vigencia de esta Convención, estén en práctica en las empresas con carácter de bonificación por trabajo nocturno, serán absorbidos por la bonificación determinada precedentemente. Cuando la compensación vigente sea de mayor cuantía, la misma se aplicara en reemplazo de la bonificación que por este Artículo se establece.
- c) En aquellos casos que la empresa no establezca horario corrido, deberá abonar a cada trabajador el equivalente a dos (2) boletos mínimos de transporte automotor colectivo zonal, por cada día de trabajo.

ARTICULO 25.- JORNADA DE TRABAJO EN EL SECTOR DIARIOS:

Para las empresas periodísticas editoras de diarios, la jornada concluirá a las seis (6) horas de trabajo o al cierre del diario, o al término de la tirada para las distintas ramas.

Cuando por fuerza mayor o situaciones excepcionales de la profesión se prolongara la jornada por más de seis horas, se pagarán las horas de prolongación con el 50% de recargo en días hábiles y el 100% en días feriados nacionales

En tales casos, la fracción de hora que exceda el minuto y hasta los 15 minutos, se abonara como media hora. A partir del minuto 16, se pagara la hora. Las siguientes horas se pagaran según el mismo procedimiento.

Los obreros de la rama fotograbado de diarios trabajarán seis (6) horas como máximo, percibiendo íntegramente el sueldo establecido en la escala del básico mensual de acuerdo a su correspondiente categorización. Cuando la jornada sea ejecutada en forma continuada, el obrero tendrá media hora de descanso por turno, comprendido dentro de la jornada legal de seis horas.

Los obreros de las ramas insalubres comprendidos en los decretos reglamentarios de la ley 11.544, no podrán excederse de seis (6) horas diarias de labor o treinta y seis (36) semanales.

ARTICULO 26.- VIOLACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO:

Incorre en violación de la jornada de trabajo todo operario que la exceda aún cuando el exceso resulte de la suma de horas trabajadas en el mismo día y en distintas empresas, ramas o turnos, con la sola excepción de las horas extras legalmente autorizadas.

Los empresarios y obreros serán responsables del cumplimiento de este Artículo, mediante denuncia ante la autoridad de aplicación y la organización sindical.

En aquellos casos en que por un período prolongado y por requerimientos de la producción, fuera necesario realizar mayor número de horas extraordinarias que las especificadas en el Artículo "HORAS EXTRAORDINARIAS" del presente Convenio, los empleadores deberán requerir previamente la conformidad de la organización sindical.

ARTICULO 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

Sólo se trabajarán horas extras en casos imprevistos o excepcionales, y serán abonadas con el 50% de recargo en días hábiles, y con el 100% en días feriados nacionales y desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día domingo o el de los francos compensatorios. Por ninguna circunstancia las horas extras podrán exceder de seis (6) horas por semana.

Para el trabajador del sector diarios comprendidos en la excepción al descanso hebdomadario, las horas extras con el 100% de recargo se abonaran cuando se trabajen durante el franco semanal.

ARTICULO 28.- HORARIOS DE TRABAJO:

Los empleadores establecerán los horarios de trabajo de conformidad con la legislación vigente. Los mismos podrán efectuar cambios de horarios siempre y cuando ello no afecte moral y materialmente al trabajador.

Dicha modificación deberá ser notificada al interesado con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

ARTICULO 29.- EXCEPCION AL DESCANSO HEBDOMADARIO:

Los trabajadores que por la índole de su trabajo no pudieran descansar los sábados y domingos, lo harán cada cuatro (4) días, aplicando en estos casos el sistema de descanso rotativo (42 horas como mínimo).

En los meses de treinta y un (31) días, este día se abonará aunque no sea laborado y figurará por separado dentro del recibo de pago, manteniéndose el sistema de pago para aquellas empresas periodísticas que estén prorrateando mensualmente los pagos que se realicen por feriados, francos compensatorios, y días excedentes de la jornada mensual.

ARTICULO 30.- IGUAL TAREA, IGUAL SALARIO:

En igualdad de tareas y trabajos, las mujeres percibirán igual salario que los hombres. Los empleadores darán igual oportunidad a las trabajadoras en los casos de vacantes de categorías superiores, con la sola excepción de aquellas que demanden un esfuerzo físico que no puedan realizar.

ARTICULO 31.- TRABAJO A DOMICILIO:

Las condiciones generales establecidas en el presente Convenio Colectivo, serán extensivas en todas sus partes a los trabajadores a domicilio.

Las tarifas de salarios para estos trabajadores serán las que resulten de aplicar los salarios establecidos para los trabajadores internos.

Las modalidades y beneficios superiores de que gozan actualmente los trabajadores a domicilio, no serán disminuidos. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a todos los beneficios sociales, legales y convencionales establecidos para los trabajadores de la industria gráfica y/o actividades afines.

ARTICULO 32.- TRABAJO A DESTAJO:

Queda prohibido el trabajo a destajo por tareas o contrato a domicilio en todas las ramas de la industria.

ARTICULO 33.- SERVICIO MILITAR:

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio, conservará todos sus derechos al puesto que ocupe en el establecimiento, cuando por imperio de la ley de servicio militar obligatorio se incorpore bajo bandera y deberá estarse a lo siguiente:

- a) Durante el tiempo que el trabajador permanezca bajo bandera, percibirá una asignación mensual no remunerativa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la CATEGORÍA UNO de la escala salarial de este Convenio. Este importe variará cada vez que se modifique la escala de salarios;
- b) Asimismo, la totalidad del tiempo que dure su estada bajo bandera, le será computada a los fines de los ascensos que le pudieren corresponder;
- c) Finalizada su obligación para con el servicio militar obligatorio deberá incorporarse a su trabajo dentro de los treinta (30) días subsiguientes.

ARTICULO 34.- VACANTES:

Las vacantes que se produzcan en los establecimientos y que las empresas resuelvan cubrir, serán ocupadas por el personal inmediato inferior, considerando la capacidad del trabajador a ascender, y deberá estarse a lo siguiente:

- a) A igual capacidad, primará la antigüedad para dicho ascenso;
- b) De ser necesaria la contratación de trabajadores para completar vacantes, los empleadores podrán solicitar personal en las condiciones previstas en el Artículo 64º (BOLSA DE TRABAJO).
- c) El trabajador que se considere injustamente postergado deberá presentar la reclamación a su principal dentro del plazo de veinte (20) días hábiles, siempre y cuando no se encontrara ausente por gozar de licencia en virtud del Artículo 19º (LICENCIAS REMUNERADAS), del presente Convenio. En tal caso dicho plazo se contará a partir del momento en que se reincorpore a sus tareas.
- d) Si no hubiere reclamación dentro de los plazos antes mencionados, se considerará al trabajador ascendido, con carácter definitivo, percibiendo los haberes correspondientes desde el primer día;
- e) En caso de existir reclamo y no ascender, se abonará el importe de diferencia al trabajador que realizó las tareas.
- f) De existir reclamo no resuelto, resolverá la Comisión Paritaria Permanente en un plazo no mayor de 30 días.

ARTICULO 35.- REEMPLAZOS:

Todo trabajador que reemplace a otro de categoría superior, percibirá el sueldo correspondiente a la categoría que pase a ocupar desde el primer día inclusive mientras dure el reemplazo, de acuerdo a la siguiente modalidad:

- a) Este reemplazo no podrá exceder de nueve (9) meses, al cabo de los cuales el reemplazante obtendrá automáticamente la categoría superior, no pudiendo ser desplazado por otro operario. En cuanto a las suplencias esporádicas, al completarse en jornadas alternadas las correspondientes a doce (12) meses, implicará que automáticamente quien realizó las suplencias pasara a la categoría superior que hubiere estado supliendo.
- b) Los plazos mencionados en el inciso a) de este Artículo no serán tenidos en cuenta cuando se tratase de cubrir ausencias provocadas por el uso de licencias por accidente de trabajo, enfermedad o accidente inculpable, maternidad, estado de excedencia o servicio militar.

ARTICULO 36.- CAMBIO DE TAREAS:

No podrá exigírsele al trabajador que realice tareas que no correspondan a su categoría o rama; pero

cuando las necesidades del trabajo lo requieran, y en forma transitoria, podrán encomendársele tareas similares, siempre y cuando no fueren en desmedro de su jornal y prestigio.

Cuando un trabajador se desempeñe en dos (2) o más tareas, gozará del sueldo de la categoría superior.

Queda aclarado que no significa desmedro de categoría el desempeño de tareas categorizadas en niveles más bajos del cuadro general, cuando la mayor categoría de quien las realiza se deba exclusivamente a la promoción automática por antigüedad.

ARTICULO 37.- RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA:

Cuando las empresas introduzcan máquinas y/o equipos que comporten una nueva tecnología y ello ocasionare reconversión de mano de obra, se atenderán a lo siguiente:

- a) Con la finalidad de armonizar y garantizar los intereses y derechos de las partes intervinientes en la faz productiva, se dará prioridad para ocupar puestos de nueva tecnología al personal afectado, teniendo en cuenta su capacidad de adaptación , y a igual capacidad de adaptación, la antigüedad en la empresa para determinar el orden de preferencia.
- b) El trabajador podrá optar por no aceptar el nuevo puesto en la maquina y/o tecnología introducida. Esta negativa no podrá ser invocada como causal de despido.
- c) El personal afectado por las causas enumeradas en los incisos a) y b), será reubicado en otras especialidades, sin sufrir rebaja de categoría.

ARTICULO 38.- DERECHO DE DEFENSA ANTE SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, es decir, la facultad del empleador de aplicar medidas disciplinarias ante las faltas o incumplimientos del trabajador, éste podrá ejercer su derecho a defensa, haciendo oír su descargo.

ARTICULO 39.- ADICIONAL POR MAYOR RESPONSABILIDAD:

El trabajador que en forma accidental o no, sea directamente responsable del trabajo de otro u otros, de categoría igual o superior, percibirá un adicional mínimo del DIEZ POR CIENTO (10%) sobre el salario que normalmente corresponda a su categoría.

Cesa esta remuneración cuando éste vuelva a sus tareas habituales.

ARTICULO 40.- RESPONSABILIDAD DEL MAQUINISTA:

El maquinista cuidará las herramientas y útiles de labor y el correcto funcionamiento de las máquinas, siendo el responsable de mantener la cohesión técnica del grupo de trabajo coordinando armónicamente las tareas del mismo.

ARTICULO 41.- OPERADORES DE FOTOCOMPOSICION Y/O COMPOSICIÓN GRAFICA Y/O LASER:

Todo el personal afectado a la composición de material grafico exclusivamente, se regirá por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estableciéndose que las tareas de fotocomposición y/o composición en frío y/o láser, deben realizarse sólo por personal grafico.

A.- OPERADORES DE FOTOCOMPOSICIÓN Y/O COMPOSICIÓN EN FRIO Y/O LASER:

- 1) Se procurará al máximo que los originales entregados al operador estén dactilografiados y que el tamaño de los caracteres y el grado de nitidez de los mismos permitan su fácil lectura.
- 2) Las empresas deberán constatar la calidad de las pantallas para el caso de los modelos de tubos de rayos catódicos y en caso que no tuvieran las protecciones correspondientes, instalarlas.
- 3) Se deberá proveer un atril adecuado a la mesa de trabajo a cada operador que le permita una cómoda posición y lectura de los originales.
- 4) En el caso de disponer de equipos de recepción de información ruidosos, como en el caso de las antiguas teletipos, éstos deberán estar separados o aislados acústicamente de la sala de composición y armado.
- 5) De acuerdo a las normas protectivas de los equipos electrónicos y en resguardo de la salud de los operarios, se procurará mantener la temperatura de la sala en no menos de 20°C.
- 6) La luz artificial requerida para las tareas de composición será del tipo que proyecte una iluminación difusa, sin sombras ni concentraciones que dificulten la lectura o motiven un esfuerzo visual al operador.

B.- CORRECTORES DE OBRA:

- 1) Una vez detectado el estado visual de la relación laboral con el corrector, toda modificación posterior motivada por desgaste o cansancio que requiera el uso o cambio de lentes por el mismo, será absorbido en un 50% por el empleador.
- 2) Se deberá proveer al corrector de un lugar adecuado y de una correcta iluminación para desempeñar su tarea.

C.- ARMADOR DE FOTOCOMPOSICIÓN Y/O COMPOSICIÓN EN FRÍO Y/O LASER:

- 1) La mesa de trabajo deberá estar recubierta con los materiales acordes al sistema de trabajo a realizar.
- 2) En caso de trabajar por reflexión, la iluminación será la adecuada para no producir sombras ni reflejos excesivos sobre los papeles y materiales de armado.
- 3) En caso de trabajar por transparencia, los vidrios deberán ser de esmerilado grueso, con iluminación difusa por tubos, o en su defecto, vidrios transparentes con una lamina de acrílico blanco entre la fuente lumínica y el vidrio, o una combinación de ambas posibilidades, con el fin de evitar el cansancio visual al operario.

ARTICULO 42.- SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO:

Los empleadores proveerán las herramientas y demás elementos adecuados de trabajo que fueran necesarios para el rendimiento normal de los trabajadores. Los trabajadores conservarán y cuidarán las herramientas y útiles con que trabajan, procurando mantenerlas siempre en el mejor estado.

Asimismo, deberá estarse a lo siguiente:

- a) Las empresas y talleres, a fin de que las máquinas rindan la producción establecida en cada caso, deberán mantener las mismas en perfecto estado de funcionamiento.
- b) Sus instalaciones deberán estar resguardadas de tal manera que ofrezcan el máximo de seguridad para los trabajadores.
- c) Las herramientas y útiles de trabajo entregadas para su uso a los trabajadores, no estarán a cargo económico de los mismos.
- d) Si las maquinarias, elementos de trabajo o instalaciones, no reunieran las condiciones de seguridad conforme a lo establecido en las normas legales vigentes, no será obligatorio para el trabajador prestar servicio, ajustándose para ello a los procedimientos previstos en las referidas normas.

ARTICULO 43.- EXAMEN CLINICO DE SALUD:

Todo el personal comprendido en el presente Convenio, será objeto de exámenes clínicos con una periodicidad no mayor de doce (12) meses entre un examen y otro, sin perjuicio de lo que al respecto determina la legislación pertinente en la materia.

El personal que se desempeñe en tareas y/o lugares declarados insalubres por la autoridad de aplicación, será objeto de exámenes clínicos con la periodicidad que fije la legislación vigente y dentro de un plazo no mayor de quince (15) días de la fecha respectiva. Si del examen que se practique al trabajador que realice estas tareas insalubres, surgieran afecciones que inhabiliten al mismo para el desempeño de su tarea habitual, la incapacidad laboral será motivo de rehabilitación y no se aceptará este hecho como causal de despido.

En todos los casos, será de cumplimiento obligatorio por parte del trabajador efectuar estos exámenes clínicos, debiendo la empresa hacerle conocer los resultados del mismo.

ARTICULO 44.- ENFERMEDAD INCULPABLE:

El cumplimiento del presente Artículo, deberá ajustarse a lo siguiente:

I. AVISO AL EMPLEADOR:

- a) Cuando el trabajador se viere imposibilitado para desempeñar sus tareas habituales por causa de enfermedad inculpable, deberá comunicar esta circunstancia al empleador en el transcurso de la jornada de trabajo o con anterioridad a su horario habitual de trabajo, mediante alguna de las siguientes formas:
 - a1) Telegráfica o telefónica;
 - a2) Nota entregada al empleador o funcionario autorizado, por sí o por terceros. En caso de utilizarse este medio, el empleador o su representante entregará una constancia escrita de la recepción del aviso;
- b) No se requerirá el procedimiento anterior cuando el trabajador se hubiere retirado en forma durante su horario de trabajo con comunicación a su superior jerárquico, o previa intervención del servicio médico interno, donde lo hubiere;
- c) En caso de imposibilidad para dar aviso dentro del período indicado en el inciso a), la notificación se hará inmediatamente de desaparecido el motivo que impidió la comunicación;
- d) El aviso referido en el inciso a) de este Artículo, se hará con el siguiente texto:
 - d.1) Si el trabajador puede trasladarse: "ENFERMO NOMBRE DEL TRABAJADOR".
 - d.2) Si no pudiera trasladarse: "ENFERMO GUARDO CAMA-NOMBRE DEL TRABAJADOR".

II. PROCEDIMIENTO DE CONTROL:

- 1) Es facultad del empleador el control de la enfermedad invocada por el trabajador durante todo el tiempo y en cualquier momento, respetando el derecho de reposo del trabajador enfermo. A tal fin podrá disponer del citado control, mediante los servicios médicos que considere necesarios.

- 2) Se deja expresamente establecido que la asistencia profesional médica constituye un servicio de naturaleza social, técnico/científica, que no puede ser obstruida o dificultada por ninguna razón o concepto, respetando en primer término la dignidad del trabajador.
- 3) En caso que el trabajador no guarde cama, será obligación del mismo facilitar el control de su enfermedad en el consultorio del médico, en el servicio médico que indique el empleador o en el domicilio del enfermo, debiendo el empleador hacer conocer previamente al trabajador el sistema de control que se seguirá.
- 4) Cuando el trabajador hubiera notificado en tiempo y forma su enfermedad y por situación de hecho o prescripción médica no deba salir de su domicilio, el control se realizará mediante visita médica domiciliaria sin obligación de concurrir al consultorio de la empresa o servicio médico externo. Si el trabajador por razones de su enfermedad se viera precisado a ausentarse de su domicilio, deberá dejar claramente especificado en él, el sitio exacto en que se encuentre, a fin de que el médico o servicio médico designado por el empleador pueda verificarlo; de no cumplimentarse lo antedicho, carecerán de validez los informes que los profesionales eleven al respecto.
- 5) Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico y/o en la duración de la licencia por enfermedad prolongada, entre los médicos del trabajador y del empleador, el principal tendrá a su cargo el designar un tercer médico especialista con título habilitante en la enfermedad o dolencia de que se trate, previa notificación al trabajador. Este profesional deberá estudiar el caso con los antecedentes que disponga y los que crea conveniente obtener, debiendo dar su dictamen en el menor tiempo posible y especialmente deberá expedirse sobre:

- a) la enfermedad que padece;
- b) la duración del reposo, si correspondiese;

Durante el tiempo en que se expida el médico especialista mencionado en el párrafo precedente, el empleador debe seguir abonando las remuneraciones correspondientes. Si dicho pronunciamiento fuera desfavorable al trabajador, el empleador podrá descontarle los haberes abonados por las ausencias que no hubieran sido justificadas.

En ningún caso las ausencias motivadas por las discrepancias de diagnósticos médicos serán causal de despido y/o sanción disciplinaria.

III CERTIFICADO MEDICO:

Para el caso de que el empleador no hubiera ejercido el derecho de control durante el periodo de enfermedad, no originado en falta de aviso u obstrucción, el trabajador deberá presentar a los efectos de percibir los salarios caídos, un certificado médico extendido por facultativo habilitado o los profesionales de la entidad sindical signataria del Convenio, obligada a la prestación de servicios médicos de la obra social, según lo establecido por la normativas vigente, que contenga:

- a) Fecha de revisión médica;
- b) Naturaleza de la dolencia;
- c) Necesidad de guardar reposo con abstención de trabajo y duración del periodo de reposo;
- d) Fecha de emisión del certificado.

Este certificado, a fin de mantener el secreto profesional, cuando ello fuere necesario, será exhibido al médico del empleador.

IV DISPOSICIONES GENERALES SOBRE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES:

El contrato de trabajo se considerará vigente a todos sus efectos, durante la inasistencia del trabajador por enfermedad o accidente inculpable en los plazos, formas y condiciones establecidas por la ley 20.744 (t.o. 1976) o la vigente al momento del hecho, siempre que el trabajador cumplimente las normas legales y convencionales establecidas al respecto.

ARTICULO 45.- **ACCIDENTES DE TRABAJO:**

Todo trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo que sufre algún accidente de los previstos en la ley 9.688 y modificatorias, percibirá los beneficios establecidos por los citados instrumentos legales. Se establece asimismo que durante los días de trabajo perdidos por tal circunstancia, el damnificado percibirá el salario íntegro que le corresponda desde el primer día del accidente.

ARTICULO 46.- **SALA CUNA:**

Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en los establecimientos en que trabajen más de treinta (30) mujeres, la empresa deberá instalar salas cunas o maternas, con personal idóneo, o sufragar los gastos que implique una guardería externa, o reintegrar a las trabajadoras el gasto de guardería contra la presentación de los respectivos comprobantes. Todo ello a elección de la empresa. Este beneficio tendrá vigencia hasta que el menor cumpla los dos (2) años de edad.

En los establecimientos donde haya menos de dicho número de mujeres, se adoptarán las medidas que permitan a las trabajadoras madres, interrumpir sus tareas sin perjuicio de su salario, mientras cría a sus hijos lactantes o que requieran su cuidado imprescindible.

Toda madre de lactante deberá disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno, para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo y sin pérdida de jornal, sin perjuicio de situaciones especiales o determinación médica que amplíe dicho descanso.

ARTICULO 47.- PROVISION DE ASIENTOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO:

Todos los locales y/o establecimientos de la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, estarán provistos de asientos con respaldo en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos.

Además el personal de dichos establecimientos tendrá derecho a ocupar sus asientos en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impide. Ello sin perjuicio de los asientos especiales que se provean para determinadas tareas.

ARTICULO 48.- PROVISIÓN DE ROPA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD:

A todo trabajador ocupado en la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, los empleadores le proveerán de dos (2) equipos de ropa de trabajo por año: un (1) equipo de invierno, que se entregará antes del 31 de marzo de cada año, y un (1) equipo de verano, que se entregará antes del 30 de setiembre de cada año.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) Los equipos de ropa se integrarán de la siguiente manera: pantalón y camisa, o guardapolvo; cuyo uso será obligatorio, en un todo de acuerdo con las normas de seguridad;
- b) A todo trabajador recién ingresado, se le proveerán dentro de los treinta (30) días de su ingreso, de los dos (2) equipos mencionados en este Artículo. Cumplido el año de antigüedad, gozará del régimen establecido con antelación;
- c) El trabajador estará obligado a usar en sus funciones, la ropa y elementos de seguridad provistos por el empleador.

El empleador evitará toda característica que desmedre o menoscabe la dignidad del trabajador en los equipos de ropa y elementos de seguridad que provea;

- d) En las secciones que por sus características determine como necesaria la prevención de accidentes y consecuencias nocivas para la salud del trabajador (Decreto 351/79) las empresas estarán obligadas a proveer a sus dependientes: zapatos de seguridad, guantes, protectores auditivos y los elementos necesarios visuales que tiendan a preservar la salud integral de los operarios que desarrollen tareas que, por sus características determinen como necesaria la prevención de accidentes y consecuencias nocivas para el trabajador.

ARTICULO 49.- LIMPIEZA DE LOCALES Y MAQUINARIAS:

El cumplimiento de este Artículo, deberá ajustarse a lo que seguidamente se especifica:

- a) La limpieza de locales de trabajo será ejecutada por el personal afectado a la misma fuera de los horarios de trabajo del personal, con excepción de aquellas empresas en que se trabaje en dos o mas turnos, en forma sucesiva y continuada.
- b) Asimismo los locales serán objeto de una desinfección general como mínimo una vez por mes.
- c) Los locales estarán dotados de suficientes elementos de aireación y purificación ambiental en los términos y condiciones que fija la legislación vigente.
- d) La limpieza de máquinas y herramientas se realizará dentro de la jornada habitual de trabajo sin disminuir por ello la retribución del trabajador.
En caso de contar las empresas con personal afectado a la limpieza de maquinas, su labor podrá ser realizada con las mismas fuera de servicio.
- e) La limpieza de máquinas se efectuará con las mismas totalmente detenidas, salvo aquellas máquinas que cuente con equipos o elementos en los que sea posible su desacople mecánico y/o eléctrico en forma total, o las que por su tecnología requieran o permitan otras formas de limpieza.

ARTICULO 50.- BAÑOS Y GURDARROPAS:

Todos los establecimientos deberán contar con baños para su personal, separados por sexo, en la proporción que indiquen las autoridades sanitarias y de trabajo. Los mismos deberán conservarse en perfecto estado de higiene y deberán disponer de agua caliente y fría para uso e higienización de los trabajadores.

Asimismo, en todos los establecimientos habrá guardarropas individuales con las mayores condiciones de higiene, comodidad y seguridad.

Los trabajadores que realicen tareas de limpieza de impresoras rotativas, negro humo, tintas y barnices o cualquier otra tarea donde la indumentaria de trabajo sufra similares efectos que en las actividades anteriores, dispondrán de una separación en sus cofres que permita mantener la ropa de trabajo separada de la ropa de calle.

ARTICULO 51.- BOTIQUINES Y SALAS DE PRIMEROS AUXILIOS:

El cumplimiento del presente artículo, deberá ajustarse a lo siguiente:

- a) Todos los talleres, sin distinción, dispondrán de un botiquín completo, como mínimo, para la prestación de primeros auxilios;
- b) Dicho botiquín deberá contener alcohol, agua oxigenada, mercurio cromo, gasas, vendas, apósitos, calmantes, cicatrizantes, etc., y todos los elementos adecuados a los riesgos generales y a los riesgos
- c) propios de la actividad, que sean necesarios;
- d) Será responsabilidad del médico a cargo del servicio de medicina del trabajo, donde lo hubiere, la determinación del tipo y cantidad de dichos elementos;
- e) Cuando la dimensión y/o características edilicias del establecimiento lo exigieran, el médico del trabajo determinará el número y ubicación de botiquines complementarios;
- f) En aquellos establecimientos en los que se ocupen más de cincuenta (50) trabajadores por turno, afectados a trabajos de producción, se dispondrá de una sala de primeros auxilios a cargo de personal competente y que atenderá en horarios coincidentes con los de las actividades de producción.

ARTICULO 52.- SUMINISTRO DE LECHE:

A todo trabajador empleado en el bronceado, máquina aerograph industrial, estereotipia, fundición de metales, tipografía y linotipos, se le suministrará un (1) litro de leche diario.

Esta defensa de la salud del obrero se hará extensiva a otras secciones o tareas si a criterio de las autoridades pertinentes fuere necesario como antídoto.

ARTICULO 53.- DADORES DE SANGRE:

Aquellos trabajadores que por cualquier razón hayan donado sangre, deberán percibir el día sin trabajar en el cual se efectúa la donación.

Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar al empleador el certificado o comprobante extendido por el profesional que efectuó la extracción de sangre.

Este beneficio se otorgará dos (2) veces por año.

ARTICULO 54.- PREPARACIÓN DE DROGAS Y/O REVELADOS:

Los lugares de preparación de drogas y/o revelado deberán hallarse aislados de las secciones donde se realicen trabajos de fotocomposición.

ARTICULO 55.- FUNDICIÓN DE METALES:

Los metales destinados a las máquinas de componer deberán estar exentos de grasas, tintas u otros materiales extraños, con las tolerancias determinadas por la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y sus disposiciones complementarias.

La fundición y purificación de metales se hará en horas en que los trabajadores estén ausentes, salvo el caso de que se disponga de local separado, adecuado y equipado con extractor de aire.

Todo trabajador que desempeñe tareas en fundiciones o con materias primas o materiales cuyo manipuleo pueda resultar nocivo para la salud, será provisto por el empleador de máscaras protectoras filtrante, guantes y delantales refractarios, cuyo uso será obligatorio.

ARTICULO 56.- APORTES Y CONTRIBUCIONES DE OBRA SOCIAL:

Los aportes de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio y las contribuciones empresarias emergentes de las disposiciones legales, serán depositadas a la orden de la Obra Social del Personal Grafico, Cuenta N° 15712/72-Banco de la Nación Argentina.

ARTICULO 57.- CUOTA SINDICAL:

Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que en concepto de cuotas deben aportar todos los trabajadores afiliados al SINDICATO GRAFICO ARGENTINO, por un monto mínimo mensual del Uno por ciento (1%)2% del total de las remuneraciones sujetas a aportes.

Las retenciones de cuotas sindicales serán depositadas en los mismos plazos que las cargas sociales y previsionales y en la Cuenta Bancaria N° 15706/75 del Banco de la Nación Argentina a nombre del SINDICATO GRAFICO ARGENTINO.

ARTICULO 58.- APORTES JUBILATORIOS:

En los recibos de sueldo deberá constar todo lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (t.o. 1976).

Con respecto al contralor de aportes y contribuciones previsionales es de aplicación lo dispuesto en la Ley 23449.

ARTICULO 59.- SALARIO FAMILIAR:

El beneficio se ajustará a la legislación vigente en la materia. En caso de que la legislación actual fuere derogada sin sustituirse por otra equivalente, las asignaciones familiares se mantendrán dentro de todos los enunciados

en la Ley 18.017 (t.o. 1974) y todas las modificatorias y ampliatorias de la misma. Dichos beneficios formarán parte del presente Convenio a todos sus efectos.

ARTICULO 60.- SEGURO DE VIDA Y SEPELIO:

Se instituye un Seguro Colectivo de Vida y Sepelio de carácter obligatorio a contratar por el Sindicato Grafico Argentino para todo el personal de la Industria Grafica comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en su carácter de único y exclusivo contratante.

El asegurador será el Instituto Cooperativo de Seguros, entidad que se encuentra autorizada por la Superintendencia de Seguros de la Nación, siendo especializada en seguros de carácter social. El presente seguro tendrá vigencia a partir del primer día hábil del mes siguiente a su homologación.

El Seguro Colectivo de Vida se contratara por un capital inicial de AUSTRALES CIENTO VEINTE MIL (A. 120.000), por cada empleado u obrero comprendido en la presente Convención, tomando como base el mes de mayo de 1989. Dicho seguro cubrirá el riesgo de muerte y se duplicara en caso de muerte por accidente, sin premio adicional.

El mencionado capital asegurado será reajustado en igual proporción en que se modifique la remuneración de este Convenio y tendrá vigencia a partir del mes inmediato posterior a aquel en que se opere dicha modificación.

Para establecer el porcentaje de aumento del capital (Base Mayo 1989: Australes 120.000), se tomara el promedio aritmético de los salarios básicos de convenio de las diez (10) categorías del Convenio vigente al mes de mayo de 1989.

El Seguro de Sepelio será cubierto por la prestación de un servicio de sepelio tipo B fijado por las Federaciones de Entidades Fúnebres para mayores con caja metálica mas sala velatoria, carroza porta corona y dos coches de acompañamiento conforme a usos y costumbres, tomando como base para el mes de mayo de 1989 la cantidad de AUSTRALES VEINTE MIL QUINIENTOS (A. 20.500). Este seguro cubrirá al titular y su grupo familiar primario a cargo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la Ley 22.269 o Artículo 9º de la Ley 23.660. El asegurador deberá mantener a valores constantes la calidad del servicio de sepelio sin aumento del premio, no obstante cualquier variación en su costo durante la vigencia del Seguro, no pudiendo superar en ningún caso el porcentaje de aumento del costo del Seguro de Vida.

Las primas o premios de dichos seguros estarán a cargo del empleador y del trabajador por partes iguales, debiendo el empleador depositar a mas tardar el día quince (15) del mes siguiente al de practica de la retención, el importe de la misma, conjuntamente con el aporte patronal correspondiente, a la orden del SINDICATO GRAFICO ARGENTINO, En la cuenta especial que el mismo abrirá a tal efecto en uno o mas Bancos oficiales. Dichos fondos tendrán por único y exclusivo destino el pago del premio del mencionado seguro. El empleador queda autorizado a actuar como agente de retención del 50% del valor del premio sobre los salarios a abonar a sus dependientes. El premio que se abonara por este seguro respecto de los montos establecidos precedentemente será de AUSTRALES OCHENTA CON 50 (A. 80,50) mensuales, discriminados de la siguiente manera: AUSTRALES 60,00 por SEGURO DE VIDA y AUSYTRALES 20,50 por Sepelio (Base mayo 1989).

El beneficio acordado en el presente, reemplaza y sustituye a los sistemas de coberturas de los mismos riesgos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo 12/75 y aquellos que los empleadores puedan haber contratado hasta la homologación del presente Convenio.

El SINDICATO GRAFICO ARGENTINO revestirá el carácter de único contratante del presente seguro, resultando solidariamente responsables con el Instituto Cooperativo de Seguros, quedando exonerado el empleador de toda responsabilidad emergente del presente, en tanto y en cuanto se encuentre al día en el pago del premio.

El Instituto Cooperativo de Seguros, como asegurador, renuncia irrevocablemente a repetir el importe de las indemnizaciones contra el empleador en caso de que el siniestro asegurado hubiere ocurrido por accidente de trabajo, enfermedad, accidente o enfermedad profesional.

Las partes acuerdan que es condición para la vigencia del presente beneficio, que se mantenga la proporcionalidad entre las alícuotas establecidas para el premio y el capital asegurado, así como los porcentajes determinados para capital y gastos de sepelio.

Hasta tanto el asegurado designe beneficiario para el seguro creado por este artículo, mantendrán su condición de tales, los designados con anterioridad al presente para el Seguro de Vida Obligatorio.

El SINDICATO GRAFICO ARGENTINO deberá notificar fehacientemente con una anticipación de treinta (30) días la vigencia de esta cláusula, así como los Bancos oficiales y números de cuentas corrientes habilitadas para que los depósitos sean efectuados con ajuste al presente artículo.

ARTICULO 61.- REPRESENTACIÓN SINDICAL, COMISIONES INTERNAS Y DELEGADOS:

Las relaciones laborales dentro de los establecimientos se ajustarán a lo dispuesto por el presente Artículo:

- a) Los representantes gremiales serán atendidos en todos aquellos asuntos vinculados con la aplicación del Convenio Colectivo vigente por el o los representantes de la empresa designados por la dirección de la misma;
- b) En cada establecimiento la cantidad de delegados y miembros de comisión interna se ajustará a la siguiente proporción:

Numero de trabajadores	Cantidad de representantes
de 5 a 15	(1) Uno
de 16 a 40	(2) Dos
de 41 a 70	(3) Tres
de 71 en adelante	(3) Tres y Un (1) representante más por cada cincuenta (50) trabajadores.

- c) A efectos de su reconocimiento, las designaciones de los representantes sindicales deberán ser notificadas fehacientemente al empleador por la entidad sindical respectiva, estando su elección y designación condicionados a lo prescripto por las normas legales, reglamentarias y las estatutarias del Sindicato Grafico Argentino.
- d) Las representaciones gremiales internas y empresarias, celebrarán reuniones con el objeto de analizar y arbitrar soluciones a los problemas que pudieran surgir en las relaciones laborales. Estas reuniones podrán ser semanales, quincenales o mensuales, y dentro del horario laboral de los representantes gremiales;
- e) Los cambios de horarios o de ocupación que afecten a representantes sindicales y que sean necesarios en función de necesidades de la empresa, serán convenidos previamente con la representación sindical;
- f) Cuando un representante sindical debiera desplazarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral para cumplir funciones de índole gremial, comunicará esta circunstancia al superior inmediato quien autorizará su desplazamiento en razón de la causal invocada;
- g) Las comisiones internas y/o delegados controlarán el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales y tomarán intervención en aquellos asuntos individuales que no hubieran tenido solución por la vía jerárquica respectiva, ni tampoco por reclamo ante la oficina o departamento de personal de la empresa;
- h) Las empresas concederán a cada delegado, previa presentación de la solicitud firmada por el Sindicato, un crédito de DIECIOCHO (18) horas trimestrales no acumulativas, para el ejercicio de sus funciones ordinarias (Ley 23551, Art. 44º, inciso c);
- i) Cuando exista cuerpo colegiado de delegados (3 o mas, Art. 45º, inc. c) de la Ley 23551, las empresas deberán facilitar un lugar adecuado para el desarrollo de sus tareas.

ARTICULO 62.- CARTELERAS SINDICALES:

En todos los establecimientos gráficos y afines, se dispondrá de una (1) cartelera sindical en un lugar adecuado y en la cual se insertarán únicamente las comunicaciones oficiales dispuestas por el Sindicato, Comisiones internas y/o delegados.

Según la magnitud y/o características edilicias del establecimiento y a pedido de la organización sindical, se habilitarán con el mismo objeto otras carteleras en las diversas secciones o departamentos.

Las carteleras serán provistas por los empresarios y estarán protegidas por un transparente.

Las empresas no admitirán comunicaciones de ningún tipo que no sean ubicadas en los lugares establecidos.

ARTICULO 63.- LIBRO DE RECLAMOS:

En todos los establecimientos de la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, será obligatoria la tenencia de dos (2) libros de reclamos del Sindicato, provistos por el mismo y en los cuales se formularán por los representantes obreros las reclamaciones que éstos consideren convenientes y en los que las empresas dejarán constancia de su respuesta a lo reclamado como, asimismo, las observaciones o reclamaciones empresarias.

De estos libros, uno se hallará en poder de la comisión interna y/o delegados, y el otro en poder del empleador, pero será obligatoria su entrega con la respuesta asentada en un término no mayor de ocho (8) días hábiles.

Este requisito no será necesario cuando el interesado, acompañado por sus delegados y/o representantes sindicales, exponga su caso verbalmente al empleador o a sus representantes y éste reconozca la razón de lo solicitado. Los pedidos de revisión de categoría, deberán hacerse en el libro de reclamos de la Comisión Interna y/o delegados.

Los pedidos de revisión de categoría deberán hacerse en el Libro de Reclamos de la comisión interna y/o delegados.

ARTICULO 64.- BOLSA DE TRABAJO:

El Sindicato Grafico Argentino proporcionara a las Asociaciones empresarias que suscriben el presente Convenio, información actualizada sobre la bolsa de trabajo a efecto de ser consultada por las empresas, toda vez que necesiten cubrir vacantes, ya sea para trabajos permanentes o eventuales.

ARTICULO 65.- FALTA DE ENERGIA:

Cuando por cualquier razón faltare fuerza motriz en el establecimiento, el trabajador percibirá íntegramente su salario.

ARTICULO 66.- CIERRE POR BALANCE:

Los trabajadores percibirán íntegramente sus jornales los días en que las empresas cierren para efectuar balance y/o inventario.

ARTICULO 67.- PAGO POR CIERRE EMPRESARIO:

Corresponderá el pago de los jornales caídos, cuando la pérdida de los mismos se origine en causas no contempladas en la legislación y convenio colectivo de trabajo y atribuibles exclusivamente a la decisión unilateral, injustificada y/o ilegítima del empleador.

ARTICULO 68.- LICITACIONES PÚBLICAS:

Aquellos establecimientos gráficos que no dieran cumplimiento a las disposiciones del convenio colectivo de trabajo para la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, leyes laborales, previsionales y sociales, no podrán participar de licitaciones públicas del Estado en el orden nacional, provincial, municipal y/o reparticiones autárquicas.

ARTICULO 69.- TRABAJADOR PREAVISADO:

Conforme con lo dispuesto por la ley 20.744 (t.o. 1976), el trabajador preavisado por el empleador, tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada.

Igualmente el trabajador podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas integrales.

El trabajador que se encuentra en periodo de preaviso y obtuviere trabajo, podrá retirarse de su puesto con comunicación simple al empleador, dejándose constancia escrita por ambas partes, y cobrando hasta el último día trabajado, sin que ello le importe perjuicio alguno.

ARTICULO 70.- COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE:

- I. **Objeto:** La interpretación, aplicación y solución de todo problema referente al cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo que no tenga solución por vía de conciliación entre las partes, estará a cargo de la Comisión Paritaria Permanente. Esta se constituirá en reunión plenaria y por rama.
- II. **Constitución:** Para constituir la Comisión Paritaria Permanente en sesión plenaria se designará un representante trabajador y otro empresario por cada una de las siguientes ramas: Tipografía, Corrección, Mecanotipia, Fundición Tipográfica, Galvano-Estereotipia; Fotograbado, Impresión Tipográfica, Preparación Offset, Impresión Offset, Preparación Rotograbado, Impresión Rotograbado, Encuadernación de Obra, Encuadernación Revistas, oficios varios, papel heliográfico-parafinado e impermeabilizado, sobres, sellos de goma, papel celofán, envases de papel-fotoquímica y calcomanías, fotocomposición y/o composición en frío y armado, tintas y barnices, formularios continuos, empleados administrativos y flexografía.
- III. **Funciones:** Son funciones de la Comisión Paritaria Permanente:
 - a) Interpretación y aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo;
 - b) Proponer las medidas necesarias para el desarrollo normal de las relaciones profesionales;
 - c) Resolver todos los casos o pedidos de categorización relacionado con maquinarias o elementos nuevos incorporados a la industria no resueltos hasta la fecha excepto aquellos ya clasificados en el actual cuadro de categorías del presente convenio. A tal efecto estos asuntos se presentarán dentro de los sesenta (60) días de suscripta esta Convención Colectiva y anualmente en el periodo comprendido entre el 1º de abril y el 30 de Junio de cada año y se girarán en primer término a la respectiva comisión de rama, la que dispondrá de un plazo de hasta cuarenta y cinco (45) días para expedirse elevando sus conclusiones a la Comisión Paritaria Permanente cuyos acuerdos tendrán vigencia a partir de la fecha en que se encuentre firme la resolución respectiva.
 - d) Provisión de vacantes.
 - e) Ascensos.
 - f) Recopilar y mantener actualizadas las notas aclaratorias de convenios anteriores y resoluciones de comisiones paritarias que mantengan su vigencia en tanto no hayan sido convalidadas y/o superadas por la legislación vigente.
- IV. **Procedimiento:**
 - a) La Comisión Paritaria Permanente en reunión plenaria sesionará válidamente con un mínimo de tres (3) representantes por sector, pudiendo solicitar cualquiera de las partes, según sea la naturaleza o importancia del asunto a tratarse, la integración con los otros miembros designados.

En caso de disidencia y a los efectos resolutivos se computará igual número de votos por sector debiendo cada uno de ellos designar, con anticipación al tratamiento del problema, los miembros que tendrán derecho a voto.

La Presidencia será ejercida por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo o el funcionario que éste designen en su reemplazo, quien tendrá voto decisivo. La Comisión Paritaria Permanente dictará todas las resoluciones necesarias para su normal funcionamiento y el de las comisiones por rama, así como también para hacer efectivo el cumplimiento de las resoluciones y para la resolución definitiva de aquellos casos en que no hubiere existido acuerdo en la respectiva comisión de rama.

La Comisión Paritaria Permanente en sesión plenaria, se reunirá como mínimo una (1) vez por mes, estando facultada la Presidencia para ampliar el número de reuniones de acuerdo a la cantidad e importancia de los asuntos a tratarse. Sus resoluciones tendrán vigencia a todos los efectos, a partir del momento en que se encuentren aprobados en la sesión plenaria o por decisión de la Presidencia.

- b) Las comisiones por rama se constituirán con los representantes de aquellas, designadas como miembro titulares de la Comisión Paritaria Permanente y dos (2) miembros mas por cada parte, uno de los cuales debe ser el titular que actúe en la plenaria

También podrá integrarse el quórum con otros miembros de la rama, autorizados al efecto por el titular impedido de actuar en esa oportunidad.

La Presidencia de las comisiones por rama también será ejercida por el Presidente de la Comisión Paritaria Permanente o el funcionario que ésta designe en su reemplazo teniendo voto decisivo en los asuntos que traten estas comisiones. Las mismas interpretaran y aplicaran las disposiciones del convenio colectivo, en relación a sus respectivas actividades o especialidades.

Sus resoluciones serán inapelables, excepto en el caso de que las mismas contraríen disposiciones ya adoptadas en la plenaria. En este caso la parte que se considere afectada podrá interponer recurso de nulidad ante la Comisión Paritaria Permanente, en sesión plenaria.

Se reunirán en la sede del Ministerio de Trabajo cuando no exista acuerdo directo entre sus componentes.

En todos los casos, elevaran los antecedentes a la plenaria de la Comisión Paritaria Permanente para su resolución definitiva.

ARTICULO 71.- **COMISION ESPECIAL DE APRENDIZAJE:**

Créase una comisión especial que tendrá como objetivo elaborar una reglamentación sobre las normas a que deberá ajustarse para lo sucesivo el aprendizaje, teniendo como meta propender a elevar las condiciones profesionales del personal de las distintas especialidades, así como posibilitar el progreso de los mismos dentro de la carrera profesional en los establecimientos.

Las conclusiones deberán ser claras y precisas fijándose un plazo de noventa (90) días, a partir de la firma del presente Convenio para que esta comisión cumpla con su cometido y eleve sus conclusiones a la Comisión Paritaria Permanente.

ARTICULO 72.- **COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:**

Teniendo en cuenta que es necesario el cuidado preventivo de la salud psicofísica del trabajador, como también propender a que las fuentes de trabajo sean lugares seguros, salubres y adecuado para el trabajo de los dependientes, créase la COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO para la Industria Gráfica, Diarios y Actividades Afines.

La misma tendrá a su cargo el estudio y asesoramiento de todos los problemas que tengan relación con la materia y que de oficio o a pedido de parte, le sean enviados para su consideración y dictamen.

Este organismo deberá constituirse dentro de los CIENTO VEINTE (120) días, contados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Estará integrada por cinco (5) representantes del sector empresario y cinco (5) del sector sindical, los que podrán ser asistidos por asesores, con voz pero sin voto, y será presidida por el funcionario que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación designe a tal fin.

ARTICULO 73.- **BENEFICIOS MAYORES:**

Las condiciones establecidas en el presente convenio, no modifican ningún beneficio superior a ellas, estipulados de acuerdo a prácticas ya vigentes en cada empresa, o las que puedan establecerse en el futuro.

ARTICULO 74.- **DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES Y TAREAS:**

A los fines de la ubicación del personal obrero y administrativo en las diferentes categorías y de acuerdo a lo establecido para cada una de las ramas, se mantiene con plena vigencia la discriminación efectuada en el Artículo 76º de la Convención Colectiva de Trabajo N° 12/75, el que se entiende como reproducido en su totalidad.

Sin perjuicio de ello, las partes convienen que los nuevos puestos de trabajo aparecidos con posterioridad a la firma de dicho Convenio serán considerados a partir del 1º de junio de 1989, dentro de un plazo de ciento veinte (120) días prorrogables, a fin de darle ubicación en el Cuadro de Categorías respectivo.

Una vez concluida la ubicación de los nuevos puestos de trabajo, se evaluara en forma integra el cuadro de categorizaciones, de acuerdo al procedimiento establecido en el Artículo 70º del presente Convenio (Comisión Paritaria Permanente).

ARTICULO 75.- **ESCALA DE SALARIOS:**

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, percibirán, a partir del 1º de mayo de 1989, los salarios que seguidamente se detallan, de acuerdo a la categorización correspondiente:

Categoría	NUEVCO BASICO MENSUAL
10	7.179,00
9	6.690,00
8	6.271,00
7	5.898,00
6	5.560,00
5	5.257,00
4	5.031,00
3	4.809,00
2	4.654,00
1	4.600,00

A efectos de observar la evolución salarial del sector, los firmantes del presente Convenio se reunirán toda vez que sea necesario para tratar el tema

ARTICULO 76.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación o los organismos provinciales competentes, serán los encargados de la aplicación y vigilarán el cumplimiento del presente Convenio.

Las partes se obligaran al estricto cumplimiento de las condiciones estipuladas, cuya violación será considerada como infracción a las disposiciones vigentes en la materia.