

Convenio Colectivo de Trabajo de Carácter Nacional para la Industria Gráfica, Editoriales y Actividades Afines

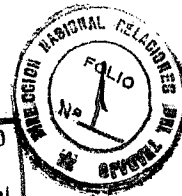
Acordado entre FATIDA y FAIGA

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 29 de diciembre de 2004

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL
Categorías: Técnicos y Doc. Laboral

10 ENE 2005

Expte. N° 103526



Artículo 1º) - PARTES CONTRATANTES: Entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines, en adelante FATIDA, con personería gremial N° 366, por una parte, y el sector empresario integrado por la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (FAIGA), por la otra parte, se acuerda establecer el siguiente convenio colectivo de trabajo de carácter nacional para la industria gráfica, editoriales y actividades afines en general, en sus distintas ramas, de acuerdo con las cláusulas siguientes:

Art. 2º) - VIGENCIA: Este convenio colectivo regirá desde el 1º de diciembre de 2004, hasta el 30 de noviembre de 2006.

Art. 3º) - DENUNCIA: Si no fuera denunciado por cualquiera de las partes signatarias con dos meses de anticipación a su vencimiento, se prorrogará automáticamente por periodos sucesivos equivalentes a la mitad del tiempo de vigencia pactado en el artículo anterior o hasta tanto se celebre una nueva convención colectiva de trabajo.

Art. 4º) - AMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN: Será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, con exclusión de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Florencio Varela, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, Pilar, San Martín, La Matanza, Merlo, Morón, Almirante Brown, Berazategui, Esteban Echeverría, Tres de Febrero, Marcos Paz, General Sarmiento, General Rodríguez, San Vicente, Escobar, Moreno y Luján, de la provincia de Buenos Aires.

Para el supuesto que algunos de los partidos referidos, hubiese sido subdividido o pudiera serlo en el futuro, o cambiase de denominación, se entenderá como ámbito de aplicación de la exclusión prevista en el presente artículo al territorio original citado en el párrafo precedente.

Art. 5º) - PERSONAL COMPRENDIDO: Son beneficiarios y están comprendidos en este convenio colectivo los operarios/as gráficos/as, de todas las categorías y ramas de los sistemas poligráficos y empleados/as administrativos/as que se desempeñen en los locales o talleres de la industria gráfica, editoriales y/o actividades afines, y cuyas tareas se enuncian en el nomenclador de categorías y tareas del presente convenio, así como también todos/as aquellos/as que por sus funciones deben serlo, aunque no se hallen incluidos en el presente.

Se considera actividad gráfica la que traslada o reproduce toda imagen o escrito partiendo de un original, para conseguir estos fines empleen técnicas y sistemas conocidos y todo material utilizable a tal fin, que toda otra forma de reproducción gráfica de aparición posterior a la firma de este convenio colectivo de trabajo y que por tal motivo su descripción, denominación y categorización, no se halle incluida en la presente convención colectiva de trabajo.

Son industrias de artes gráficas y auxiliares en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a las actividades de preimpresión, impresión o postimpresión, por cualquier procedimiento o sistema, sobre papel, cartón y sus derivados, tela, plástico y sus derivados, películas, soporte óptico o magnético o informático (DVD DISCO VIDEO DIGITAL o DISCO VERSÁTIL DIGITAL, CD rom, disquettes, cassettes, etc.), o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general, en uno o más colores.

Están comprendidas en esta convención todas aquellas actividades y/o empresas poligráficas que involucren la preparación, impresión, fotorreproducción, duplicación y terminación de trabajos gráficos varios, sobre todo tipo de materiales; todas las tareas gráficas que se lleven a cabo en las empresas editoriales; fotocomposición y/o composición en frío en todas sus variantes; 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, de polietileno o similares; confección de bolsas de diversos tamaños y materiales con o sin impresión; 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 descritas en el nomenclador de categorías y tareas de esta **convención colectiva de trabajo**, como así también el personal contratado conforme al artículo 7º del presente.

Esta convención también será de aplicación cuando el trabajo se realice en el domicilio particular del trabajador, o en otro lugar determinado por la empresa.

A título meramente ilustrativo y no limitativo, se entenderán incluidas en este convenio las actividades siguientes:

Preimpresión:

Defínese como parte integrante de este sector a todas aquellas tareas gráficas que forman parte de los trabajos previos a la impresión (tipográfica, offset, huecograbado, rotograbado, litografía, tampografía, flexografía, calcografía, xerografía, serigrafía, impresión digital, impresión por laser, etc.), realizadas en forma manual o utilizando los medios tecnológicos existentes o de aparición posterior a la firma de este convenio, mencionándose a continuación en forma enunciativa y no limitativa, las siguientes funciones:

- a) La composición y fotorreproducción de textos, ya sea que ésta se ejecute en forma manual, mecánica, digital, fotocomposición, composición en frío, composición por medios electrónicos en todas sus variantes conocidas existentes en la actualidad o de aparición posterior a la presente convención y/o que reemplace a cualquiera de los sistemas anteriores;
- b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro: manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, informático, digital, etc., sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados;
- c) El grabado de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro: manual (artístico o artesanal), fotograbado, grabado electrónico, diseño gráfico (en sus diversas formas), autoedición, infografías, etc.

Impresión:

Se entiende que existe impresión, cuando un texto o imagen, conjunta o separadamente, es reproducida a uno o más colores, en diversos formatos sin importar la cantidad, sobre cualquier tipo de materia utilizable a tal fin, incluyéndose seguidamente a modo enunciativo y no limitativo, las siguientes funciones:

- a) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento que exista en la actualidad o que pueda existir en el futuro: tipografía, offset, huecograbado, rotograbado, litografía, tampografía, flexografía, calcografía, xerografía, serigrafía, impresión digital, impresión por laser, etc., ya sea que ésta se lleve a cabo sobre papel, cartón y sus derivados, cartulina, plástico y sus derivados, polietileno o similares, telas, chapas de todo tipo y todo otro material utilizable a tal fin y posible de ser impreso;
- b) El presente convenio es de aplicación obligatoria —conforme a lo especificado en el artículo 4º— en toda unidad productiva en la que se utilicen para su funcionamiento máquinas de impresión de cualquier tipo, formato y tamaño; pequeño offset, duplicadoras, multicopistas, fotocopiadoras a uno o más colores y cualquier tipo de máquinas o equipos que puedan producir impresos, independientemente de su ubicación y del uso al que se destinen.

Postimpresión

Se entiende por postimpresión, todas aquellas tareas y trabajos que deban realizarse a partir de la impresión, para la terminación de trabajos, incluyéndose seguidamente en forma enunciativa y no limitativa, las siguientes funciones:

La encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas (rústica, cartoné, tela, plástico, pasta, cuero, etc), de revistas, libros, talonarios, folletos, formularios simples y continuos, etc.; intercalación de pliegos, manual o mecanizada; compaginación e intercalación de impresos (insert), ya sea ésta manual o mecanizada, y realización en general de todo tipo de trabajos necesarios en la terminación antes de su entrega al cliente.

Se entiende y conviene entre las partes que el presente convenio es de aplicación a todas las editoriales, definiéndose como tal a aquellas empresas que se dedican a la edición de revistas, libros, folletos, fascículos, insert, etc., y que no editen títulos o publicaciones de aparición diaria.

Especificaciones:



- a) Están comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los vendedores, promotores, auxiliares de ventas, telemarketers y todo dependiente, sea cual fuere su denominación que concierne ventas, negocios o trabajos dentro o fuera del establecimiento cuyo objeto y/o tareas y especialidad esté relacionado con cualquiera de las actividades referidas en el presente convenio.
- b) Asimismo, esta convención comprende también a todo el personal en relación de dependencia afectado al mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de los talleres y establecimientos poligráficos, elaboración y preparación de tintas y barnices y otros materiales de uso en la industria gráfica, editoriales y actividades afines. De igual modo a las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipía, galvanotipía y galvanoplastia, fabricación de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.
- c) Los trabajadores gráficos, salvo la excepción contemplada en el artículo 7° del presente, tendrán relación de dependencia con las empresas o sociedades de las diferentes especialidades en la industria gráfica y/o editoriales y/o actividades afines, y su inclusión en este convenio es obligatoria, estén sus empleadores afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este convenio, hayan o no ratificado el presente convenio.
- d) Los empleadores ubicarán dentro de la especialidad que constituya su actividad principal, a los obreros/as y empleados/as administrativos/as de acuerdo a lo establecido en el cuadro general de categorías, y demás disposiciones de este convenio colectivo de trabajo.
- e) Se deja expresamente establecido que están comprendidos dentro del presente convenio todos aquellos trabajadores, independientemente del cargo asignado por la empresa, que realicen en forma habitual cualquiera de las actividades gráficas definidas en el nomenclador y cuadro de categorías laborales, que forman parte del presente.
- f) La asociación profesional de trabajadores signataria del presente convenio y sus filiales y/o sindicatos que la integren, se reservan el derecho de solicitar por ante quien corresponda, la aplicación del presente convenio a: imprentas estatales o paraestatales; bancos o empresas que aunque desarrollen otras actividades específicas, tengan talleres para confeccionar sus propios impresos; cooperativas de trabajo; escuelas de artes gráficas nacionales, provinciales y municipales; escuelas sindicales, instituciones benéficas, religiosas o cualquier otro organismo o institución que posea maquinarias y elementos con los que se realicen tareas gráficas de diversa naturaleza.

Art. 6°) – **PERSONAL EXCLUIDO:** Quedan excluidos como beneficiarios del presente convenio los gerentes, subgerentes, adscriptos a la gerencia y dirección, supervisores y capataces, habilitados principales, apoderados, secretarios/as de dirección o gerencia, jefes y subjefes de taller, encargados y/o jefes de sección, coordinadores, personal de supervisión, que tengan personal a su cargo y personal de vigilancia que cumpla en forma efectiva funciones de dirección y vigilancia.

Art. 7°) – **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 formalización de contratos por tiempo determinado en forma sucesiva, cuando no se ajuste a las condiciones exigidas en los párrafos 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, o que en el futuro correspondieren con carácter obligatorio.
 5. Deberán respetar los empleadores 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 finalización del mismo, salvo en aquellos casos en que la contratación sea de duración menor a 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 2 de este inciso.
 8. En los contratos de trabajo 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 alegue, o las que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.
 9. Rige en todo la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo.
 10. 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 y sus modificatorias;
- b) Los empleadores podrán recurrir a la contratación de personal eventual 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 Art. 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (T.o. ley 21.297).

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;

- c) Es de aplicación en relación al personal que presta servicios eventuales lo dispuesto en el Art. 29 de la ley 20.744 (T.o. ley 21.297), último párrafo;
- d) A pedido de la entidad sindical signataria del presente convenio o sus afiliadas, las empresas informarán la nómina del personal ocupado y tareas que realizan bajo el régimen de este artículo.

Art. 8º) – CONDICIONES DE INGRESO: A todo personal se le deberá exigir para su ingreso:

- a) Documento de identidad (libreta de enrolamiento, cívica o documento nacional de identidad);
- b) A los menores de edad: libreta de trabajo, libreta de ahorro (para los menores de hasta 16 años), conforme a lo normado por 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 y CUIL, si los tuviere;
- e) Certificado de aptitud física, en el caso de los menores de hasta 18 años de edad.

Art. 9º) – APRENDICES: Para ingresar como aprendiz en un taller, será requisito indispensable tener como mínimo 14 años de edad y no más de 18, salvo excepción debidamente autorizada por autoridad competente, y estarse a lo siguiente:

- a) Tener cursada la escuela primaria;
- 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 en el trabajo 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 los 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 30 días, que será ampliado cuando razones especiales lo justifiquen, los certificados que comprueben su antigüedad. Si así no lo hiciere, 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 cuál 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 industrial podrá exigir del aprendiz el certificado pertinente de la escuela o instituto donde concurra, a fin de otorgar el beneficio en dicho período;
- f) Todo aprendiz de la industria gráfica y actividades afines tiene derecho a gozar de los mismos beneficios sociales y convencionales que los demás empleados y obreros comprendidos en el presente convenio;
- g) Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se conviene la aplicación de la siguiente escala a los efectos de la progresión y consecuente remuneración de los aprendices:
 - g1) Al ingreso, el aprendiz percibirá la remuneración correspondiente al salario mínimo, vital y móvil;
 - g2) A los seis (6) meses del ingreso, será incluido en la categoría 1 del cuadro de categorizaciones;
 - g3) A los doce (12) meses del ingreso, será incluido en la categoría 2 del cuadro de categorizaciones;
 - g4) A los dieciocho (18) meses del ingreso, será incluido en la categoría 3 del cuadro de categorizaciones.

Queda claramente establecido que la progresión detallada precedentemente, se aplicará a los aprendices que cumplan la jornada de trabajo establecida en el presente convenio, en forma total;

- h) 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 subincisos g1) y g2) del apartado g), y un descuento del 10% para los subincisos g3) y g4), 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;

- i) 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.

Art. 10) – JORNADA DE TRABAJO EN EL SECTOR OBRA: La jornada máxima de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, no podrá exceder de 9 horas diarias ó 44 semanales de labor diurna, y de 8 horas diarias ó 39 semanales de labor nocturna, de lunes a viernes, a excepción del último turno nocturno de este último día, que finalizará a las 6 horas del día sábado como máximo, según la modalidad horaria adoptada, y preferentemente en horarios corridos.

Se deja especialmente 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 jornada diurna o nocturna, respectivamente).

Los trabajadores que se desempeñen en ramas y tareas legalmente declaradas insalubres, trabajarán 7 horas diarias ó 35 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, de conformidad con lo establecido en el inciso b), artículo 3º, de la ley 11.544.

En todos los casos de horario corrido, el trabajador gozará de 30 minutos de descanso, el que deberá hacerse efectivo al promediar la jornada, permitiéndose a los trabajadores tomar un refrigerio, pudiéndose turnar al personal a los fines de continuar la producción.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) Los trabajadores que cumplan sus tareas en horario nocturno, percibirán una bonificación del 13% de sus haberes en dicho turno. Se considerará horario nocturno el establecido por la ley vigente. Cuando la jornada incluya horas diurnas y nocturnas, sólo se percibirán con recargo las trabajadas entre las 21 y las 6 horas, con excepción de los turnos que habitualmente concluyen a las 22 horas. 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 será aplicada en reemplazo de la bonificación que por este artículo se establece;
- c) En aquellos casos que la empresa no establezca lo que se denomina horario corrido, deberá abonar a cada trabajador el equivalente a dos (2) boletos mínimos de transporte automotor colectivo zonal, por cada día de trabajo.

Art. 11) – OPERADORES DE FOTOCOMPOSICIÓN Y/O COMPOSICIÓN GRÁFICA Y/O LASER:

Se deja expresamente aclarado que se considera personal gráfico y comprendido por el presente convenio colectivo de trabajo, al operador/a de fotocomposición y/o composición en frío y/o sistema laser a quienes componen, transcriben o procesan materiales u originales cuya redacción no les pertenezca.

Para los operadores de esta rama, regirán las siguientes condiciones mínimas de trabajo:

- 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, de conformidad a las resoluciones que se dicten por parte del Comité de Higiene y Seguridad para la Industria Gráfica, Editoriales y Actividades Afines.
- 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) 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.
- 5) La luz artificial requerida para las tareas de composición, será del tipo que proyecte una iluminación difusa, sin sombras, brillos ni concentraciones lumínicas que dificulten la lectura o motiven un esfuerzo visual al operador.

Correctores de Obra:

- 1) Una vez detectado el estado visual del corrector, al inicio de la relación laboral, 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.

Armador y/o diagramador de fotocomposición y/o composición en frío y/o laser:

Todo el personal afectado al armado en pantalla de originales o materiales gráficos, se regirá por el presente convenio colectivo de trabajo.

Defínese como armador y/o diagramador, al operario que cumple todas las tareas finales reuniendo y compaginando títulos, textos y materiales gráficos integrantes, total o parcialmente, de páginas y/u



originales y/o formas gráficas destinadas a su reproducción, ya sea que esta tarea se realice en forma manual, en pantalla o cualquier otro sistema electrónico.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- 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 esmerilados con una lámina 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.

Art. 12) – VIOLACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: Incurrir 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 industriales 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 Art. 29 del presente convenio, los empleadores deberán requerir previamente la conformidad de la organización sindical.

Están incluidos en los derechos que acuerdan los decretos reglamentarios de la jornada de seis (6) horas, los encargados de secciones determinadas insalubres que, además de funciones de vigilancia y dirección, realicen trabajos propios de los obreros de la especialidad.

Art. 13) – EMPLEO DE ASIENTOS EN LUGARES DE TRABAJO: Todos los locales y/o establecimientos de la industria gráfica y/o actividades afines, deberán estar provistos de asientos con respaldo, en número suficiente para el uso de las personas ocupadas 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 (ley 12.205). Ello sin perjuicio de los asientos especiales que se prevén para determinadas tareas.


Art. 14) – DÍAS FERIADOS: Todos los días del año son laborables, excepto los domingos y el 1° de enero, 2 de Abril, Viernes Santo, 1° y 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 8 y 25 de Diciembre, y los que se declaren feriados obligatorios por ley o decreto nacional, respetando las excepciones contempladas en la ley 11.544 y lo dispuesto por la legislación vigente: dejándose expresamente aclarado que los días lunes que resulten feriados por la vigencia de las normas que regulan su aplicación, los trabajadores gozarán en el aspecto remunerativo, de los mismos derechos que establece la legislación actual respecto de los feriados nacionales obligatorios.

Para el supuesto que en cuanto a los días feriados, se experimenten cambios en la legislación vigente, las partes se reunirán en el marco de la Comisión Paritaria Permanente para considerar los mismos.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- a) En todos los sectores de la industria gráfica y/o actividades afines, no se trabajará el día 1° de enero, correspondiendo su pago.

Cumpleaños del trabajador: De común acuerdo, las partes deciden reformar parcialmente el alcance del inciso a) del artículo 14 del CCT 52/89 ("Días feriados"), acordándose dejar sin efecto las prescripciones establecidas respecto del lunes de Carnaval. En compensación, desde el 1° enero de 2005, en el día de su cumpleaños el trabajador gozará de asueto sin pérdida del jornal y adicionales correspondientes. Cuando el día del cumpleaños del trabajador coincidiera con feriados, ya sean éstos de alcance nacional o provincial, deberá sumársele a la liquidación mensual, un día más de salario y sus adicionales respectivos. Cuando el cumpleaños del trabajador coincidiera con días no laborables, o con el descanso semanal, también deberá sumársele a la liquidación mensual, un día más de salario y adicionales respectivos. De igual modo se procederá cuando el trabajador estuviere mensualizado a los efectos del pago. El pago de este día deberá individualizarse en el recibo de pago, bajo el rubro "Cumpleaños del trabajador" y tendrá carácter remunerativo. Para el caso del trabajador que a pedido de la empresa, debiera prestar servicios el día de su cumpleaños, deberá percibir ese jornal en forma doble en todos sus rubros. Se deja aclarado que en el caso de aquellos traba-


Juan Carlos CARILLA
Secretario Relac. Laborales



jadores que cumplen años el día 29 de febrero, a los efectos del presente se considerará como el día de su cumpleaños el 1° de marzo subsiguiente.

Para el supuesto que la legislación vigente restableciera como feriado obligatorio el lunes de Carnaval, las partes convienen que el presente inciso quedará sin efecto, recobrando vigencia el inciso a) del Art. 14, en la redacción original establecida en el CCT 52/89.

- b) El resto de los días no laborables se ajustará a lo normado por el artículo 167 de la ley 20.744 (T.o. ley 21.297), incluyéndose el siguiente texto con fines aclaratorios: Días no laborables: Jueves Santo. Opción: 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 servicio en uno de los días feriados de pago obligatorio, cobrará con el 100% de recargo y deberá dársele un descanso compensatorio, el día anterior u otro 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 debiere prestar servicios en un franco compensatorio, la empresa deberá abonar dicho franco compensatorio con el pago del 100% del jornal diario, en caso de que este franco no pudiere ser gozado.

Art. 15) – DÍA DEL TRABAJADOR GRÁFICO ARGENTINO: Se fija el 7 de mayo como Día del Trabajador Gráfico Argentino. En dicho día no se trabajará en toda la industria gráfica y/o actividades afines, y será obligatoriamente pago. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores gráficos sin distinción de nacionalidad.

Art. 16) – 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 y promover la productividad de las empresas.

Los trabajadores conservarán y cuidarán las herramientas y útiles con que trabajan, procurando mantenerlas siempre en el mejor estado.

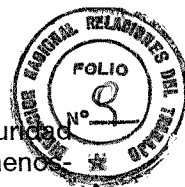
Asimismo, deberá estarse a lo siguiente:

- 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 que las manejen;
- 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.

Art. 17) – PROVISIÓN DE ROPA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD: A todo trabajador ocupado en la industria gráfica y/o actividades afines, los empleadores le proveerán los elementos de seguridad necesarios, y dos (2) equipos de ropa 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: para el personal masculino, pantalón y camisa; para el personal femenino, camisa y pollera o pantalón;
- b) En el caso de un trabajador que se esté desempeñando en el período considerado de prueba, se le entregará un (1) equipo en dicho lapso y el restante, dentro de los 30 días de vencido el período de prueba y producida su confirmación en el empleo;



- c) El trabajador estará obligado a usar en sus funciones, la ropa y los 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 se 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 visuales, como así también otros elementos necesarios 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.

Art. 18) – 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 los encargados de ella, fuera o – excepcionalmente– dentro de los horarios de trabajo del personal cuando éste no resulte afectado por la misma. En las empresas en que se trabaje en dos, o más turnos, la limpieza deberá hacerse en el lapso que media entre cada turno y en tiempo prudencial, salvo los casos de limpieza y mantenimiento dentro de los horarios de trabajo, para el buen funcionamiento de los equipos de producción;
- b) Asimismo, los locales serán objeto de una desinfección general como mínimo una vez por mes;
- c) Los empleadores dotarán a los talleres de extractores de aire en proporción a la dimensión y necesidades de los mismos;
- d) La limpieza de máquinas y herramientas se realizará dentro de la jornada habitual de trabajo sin disminuir por ello la retribución del trabajador;
- e) La limpieza de máquinas se efectuará con las mismas totalmente detenidas, salvo aquellas máquinas que cuenten con equipos o elementos en los que sea posible su desacople mecánico y/o eléctrico en forma total, o las que por sus características técnicas deben realizarse en movimiento.

Art. 19) – FUNDICIÓN DE METALES, PREPARACIÓN DE DROGAS Y REVELADO: Deberá procurarse que los metales destinados a las máquinas de componer estén exentos de grasas, tintas u otros materiales extraños. 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, equipado con extractores de aire o que funcione al aire libre.

Todo obrero que trabaje en fundiciones o con materias primas o materiales cuyo manipuleo pueda resultar nocivo para la salud, será provisto por el industrial de máscara protectora filtrante, guantes y delantales refractarios, cuyo uso será obligatorio.

Preparación de drogas y/o revelado: Los lugares de preparación de drogas y/o revelado, deberán hallarse aislados de las secciones donde se realicen trabajos de fotocomposición y deberán contar con extractores de aire en la proporción adecuada.

Art. 20) – CAMBIO DE TAREAS: No podrá exigirse 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 fueran en desmedro de su jornal o prestigio.

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

Queda aclarado que no significa desmedro de categoría el desempeño en tareas categorizadas con niveles más bajos del cuadro general, cuando la mayor categoría de quien realiza tales tareas esté vinculada exclusivamente con la promoción automática por antigüedad.

Art. 21) – HORARIO DE TRABAJO: Los empleadores establecerán los horarios de trabajo conforme a lo especificado por este convenio colectivo de trabajo, la ley 11.544 y decretos reglamentarios. Los empresarios no podrán efectuar cambios de horarios que puedan afectar al trabajador en forma moral o material, según lo dispuesto por la legislación vigente.

Art. 22) – DESPLAZAMIENTO DE MANO DE OBRA: Cuando la empresa introduzca máquinas y/o equipos que comporten una nueva tecnología y ello pudiere producir desplazamiento de mano de obra, se dará preferencia en el aprendizaje de esa nueva tecnología a los trabajadores de la especialidad que resulten afectados.



Asimismo, el citado desplazamiento no podrá ser invocado por la empresa como causal de despido.

Art. 23) – INCOMPATIBILIDAD: No podrá formar parte del personal gráfico y afin de las empresas gráficas y/o afines, ningún trabajador que goce de jubilación o pensión, o desempeñe funciones remuneradas en otra empresa del sector gráfico.

Quedan exceptuados de esta prohibición, los trabajadores jubilados que se acojan a la compatibilidad establecida en el Art. 253 de la ley 20.744 (T.o. ley 21.297), que autoriza la reincorporación a la actividad del trabajador jubilado.

Art. 24) – RESPONSABILIDAD DEL MAQUINISTA: El maquinista cuidará las herramientas y útiles de labor y el correcto funcionamiento de las máquinas, dentro de lo establecido en el Art. 16 del presente convenio.

Igualmente, tendrá a su cargo mantener la cohesión del grupo de trabajo, coordinando armónicamente las tareas del mismo.

Art. 25) – ADICIONAL POR MAYOR RESPONSABILIDAD: El trabajador que en forma temporal o no, sea directamente responsable del trabajo de otro u otros, de categoría igual, inferior o superior, deberá percibir un aumento mínimo del 15% sobre el salario que normalmente corresponda a su categoría, en forma proporcional a los días trabajados.

Cesa esta remuneración adicional cuando éste vuelve a sus tareas habituales.

Art. 26) – IGUAL TAREA, IGUAL SALARIO: En igualdad de tareas y trabajos, las mujeres percibirán igual salario que los hombres.

Los industriales 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.

Art. 27) – TRABAJO A DESTAJO: Queda prohibido el trabajo a destajo, por tareas o contrata, en todas las ramas de la industria.

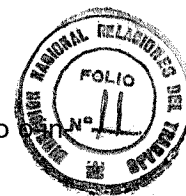
Art. 28) – FORMA DE PAGO: El pago de los haberes se hará de acuerdo a las disposiciones legales que rigen en la materia mediante depósitos en la cuenta salario (tarjeta de débito) y/o caja de ahorro, y deberá ajustarse a lo siguiente:

- a) La acreditación de haberes deberá realizarse dentro de los primeros cinco días siguientes al vencimiento de cada quincena o mes. La firma de los recibos de pago, debe hacerse en horas y lugar de trabajo, debiendo la empresa prestar su colaboración para solucionar de inmediato cualquier inconveniente que impida al trabajador percibir su remuneración normal y habitual, a través del sistema vigente citado en el primer párrafo del presente artículo;
- b) Cuando el día fijado para el pago fuera feriado o de descanso semanal, éste se efectuará el día inmediato anterior;
- c) El trabajador podrá estar mensualizado a los efectos del pago, no obstante lo cual el empleador procurará anticipar al término de la primera quincena el importe de la misma o, en su defecto, el equivalente al 50% del sueldo mensual correspondiente;
- d) La liquidación de jornales –cuando el trabajador estuviera mensualizado– se hará sobre la base de 184, 175 ó 150 horas mensuales, según corresponda conforme al artículo 10 del presente;
- e) Si las horas mensuales trabajadas excedieran estos límites, las horas excedentes serán abonadas;

Queda claramente establecido que para el personal jornalizado que en la actualidad percibe sus haberes mensualmente, el régimen a aplicar será similar al que se aplica para el personal jornalizado.

Art. 29) – 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 y desde las 13 horas del día sábado y hasta las 24 horas del día domingo o el de los francos compensatorios.

Con respecto a la liquidación de la hora extraordinaria, se deja establecido que para su cálculo deberá tomarse como base del mismo el valor hora más la parte proporcional de bonificación por antigüedad. El monto que arroje la sumatoria de ambos conceptos constituirá la base de cálculo sobre la que deberá aplicarse el 50% o el 100% de recargo, según corresponda a la modalidad horaria de cada trabajador. Por ninguna circunstancia las horas extras podrán excederse de seis (6) horas por semana.



Art. 30) – **RESERVA DEL TRABAJADOR:** Los trabajadores mantendrán reserva sobre todo trabajo forme relativo a la actividad de la empresa.

Art. 31) – **BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:** Todos los obreros, aprendices y empleados comprendidos en el presente convenio, gozarán de una bonificación por antigüedad equivalente al 1,2% mensual calculado sobre los salarios correspondientes a la categoría 1, por cada año de servicio prestado en la empresa, y se ajustará a lo siguiente:

- a) No habrá límites de años de servicio en la empresa a los efectos del pago de esta bonificación;
- b) El monto correspondiente a este concepto, deberá figurar 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 3 meses. El pago se efectuará cumplidos los términos establecidos en el presente artículo;
- d) Cuando por decisión del empleador, el trabajador no alcance a desempeñarse –en forma total o parcial– durante su jornada convencional o habitual, percibirá la bonificación por antigüedad en forma completa de acuerdo al monto mensual vigente para el período de que se trate;
- e) Cuando el trabajador supere las 184, 175 ó 150 horas mensuales, el monto mensual de la bonificación por antigüedad será dividido por estos topes horarios y multiplicado por las horas trabajadas que excedan los mismos, abonándose la parte correspondiente en cada caso;
- f) No corresponde el pago de la bonificación por antigüedad en aquellos casos en que el trabajador se encuentre beneficiado por una licencia sin goce de sueldo o incurra en ausencias injustificadas o se encuentre afectado por una sanción disciplinaria (mientras dure la misma);
- g) Corresponde computar la antigüedad anterior del trabajador que, habiendo cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Art. 32) – **BONIFICACIÓN POR TÍTULO:** Las empresas que soliciten a su personal por medio fehaciente la realización de cursos de capacitación, en establecimientos oficiales, que fueran de aplicación para la industria gráfica, deberán abonar a estos dependientes una bonificación sobre el salario de su categoría, conforme a la siguiente escala:

- a) Cuatro por ciento (4%) para cursos de hasta un (1) año de duración;
- b) Ocho por ciento (8%) para cursos de hasta dos (2) años de duración;
- c) Doce por ciento (12%) para cursos de más de dos (2) años de duración.

Art. 33) – **SALARIO FAMILIAR:** El pago 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 vigentes se mantendrán dentro de todos los enunciados en el decreto ley 18.017/68 y todas las modificatorias y ampliatorias del mismo. Dichos beneficios formarán parte del presente convenio a todos sus efectos.

Art. 34) – **VACACIONES:** Las vacaciones deberán ajustarse a la legislación vigente. Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, tendrán derecho a coincidir en su período de 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 siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de 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. Además, deberá estarse a lo siguiente:

Para el caso de los trabajadores que habiendo ingresado durante el primer semestre del año, deban hacer uso de la licencia anual ordinaria, queda debidamente aclarado que habiéndose desempeñado en



sus tareas por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año, le corresponderá el período completo de catorce (14) días de licencia anual ordinaria, sin quita alguna.

A este efecto se computarán como días hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

Asimismo se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, por causas no imputables al mismo.

Nota: Queda expresamente aclarado y establecido que continuarán vigentes los mayores beneficios acordados o convenidos entre las empresas y las organizaciones sindicales o sus personales, referentes a la modalidad de aplicación de los períodos mínimos establecidos en la ley 20.744 (T.o. ley 21.297).

Art. 35) – 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 aquellos trabajadores que requieran someterse a revisiones médicas para el ingreso voluntario a alguna fuerza armada estatal;
- c) Catorce (14) días corridos al contraer matrimonio;
- d) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijos, 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 y nietos del trabajador;
- g) Un (1) día hábil por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos, abuelos y tíos directos (hermanos/as de padre o madre);
- h) Corresponderá el pago de los jornales caídos cuando la pérdida de los mismos sea motivada por el cierre empresario o 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, no pudiendo superar los quince (15) días en el año calendario;
- j) Dos (2) días en caso de 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 de los señalados en el presente artículo, cuyo sepelio tenga lugar a una distancia superior a los 100 kilómetros del lugar de residencia;
- l) Un (1) día por estudios radiográficos y/u otros especializados, previa prescripción médica;
- m) Un (1) día, hábil, por mudanza y por año calendario;
- n) Hasta cinco (5) días por año, cuando debido a motivos atribuibles a fenómenos de la naturaleza tales como terremotos e inundaciones y que constituyan un caso fortuito o causa de fuerza mayor debidamente justificada, el trabajador no pudiese asistir a su puesto de trabajo.

Las licencias mencionadas precedentemente, serán abonadas después de presentados los comprobantes respectivos.

Art. 36) – LICENCIAS NO REMUNERADAS: Las empresas deberán conceder licencias sin goce de sueldo a su personal y en días corridos, en la siguiente forma:

- a) Cuando el trabajador la requiriere con una anticipación de hasta cinco (5) días, y por un plazo no mayor de 30 días por año, siempre y cuando la misma no se sume a las vacaciones anuales;
- b) Cuando a pedido de la organización sindical, un miembro electivo o un afiliado necesitare permiso para efectuar gestiones gremiales y hasta dos trabajadores de la misma casa y distintas ramas;
- c) Por designación en cargo político;
- d) Por designación en cargo sindical;
- e) Cuando el trabajador fuese beneficiario de becas o subsidios destinados al perfeccionamiento técnico de aplicación en la industria gráfica y actividades afines, y la solicitare con treinta (30) días de anticipación, y por un período de hasta doce (12) meses;



- f) En todos los casos, los pedidos de licencia deberán hacerse obligatoriamente por escrito por duplicado.

Art. 37) – ACCIDENTES DE TRABAJO: Todo trabajador comprendido en la presente convención colectiva de trabajo que sufre algún accidente de trabajo de los previstos en la legislación vigente y modificaciones, 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.

Art. 38) – 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 las primeras cuatro (4) horas del inicio 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 al 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 enfermo 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 párrafo a) de este artículo, se hará con el siguiente texto: d1) Si el trabajador puede trasladarse: «Enfermo. Nombre del trabajador»; d2) Si no pudiera trasladarse: «Enfermo, guardo cama. Nombre del Trabajador».

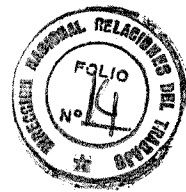
II. Procedimiento de control:

- 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 visitas médicas domiciliarias 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.

III. Certificado médico:

Para el caso de que el empleador no hubiere ejercido el derecho de control durante el período 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 presente convenio –y/o sus filiales o sindicatos adheridos–, obligadas a la prestación de los servicios médicos de las obras sociales, según lo establecido por la normativa 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 período de reposo;
- d) Fecha de extensión 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. ley 21.297) o la vigente al momento del hecho, siempre que el trabajador cumplimente las normas legales y convencionales establecidas al respecto.

Las discrepancias entre los profesionales intervinientes con relación a la dolencia, recuperación, lapso de inasistencia, altas, etc., se regirán por las disposiciones de la ley 20.744 (T.o. ley 21.297) o la vigente al momento del hecho y sus decretos reglamentarios.

Idéntico temperamento será válido para la determinación del grado de incapacidad que pudiera sobrevenir por las causales previstas en este artículo.

Art. 39) – 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 por sí o por terceros con antelación suficiente al horario habitual en que le corresponde trabajar, indicando la causa por escrito, telefónicamente, por recado o telegrama;
- b) La ausencia injustificada dará derecho al empleador a suspender al trabajador por igual tiempo al de la ausencia y en caso de reincidencia de esta falta en el transcurso del trimestre, a duplicar la pena ajustándose en su procedimiento a lo prescripto por la ley 20.744 (T.o. ley 21.297). Caso contrario, no tendrá validez dicha sanción;
- c) Si el empleador lo exigiere, el trabajador al reanudar sus tareas deberá exponer por escrito las causas de su inasistencia al trabajo.

Art. 40) – EXCEPCIÓN AL DESCANSO HEBDOMADARIO: Los trabajadores que por la índole de su trabajo no pudieran descansar los sábados y domingos, lo harán cada 4 días, aplicando en estos casos el sistema de descanso rotativo (42 horas como mínimo entre jornada y jornada). En los meses de 31 días, este día se abonará aunque no sea laborado y figurará por separado dentro del recibo de pago.

Art. 41) – REEMPLAZOS: Todo trabajador que reemplace a otro trabajador 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 9 meses en el año, al cabo de los cuales el reemplazante obtendrá automáticamente la categoría superior;
- b) Cuando el reemplazo a que se hace mención se interrumpa por gozar el trabajador de las licencias previstas en los artículos 34, 35, 36, 37 y 38 del presente convenio, la liquidación de haberes será efectuada de acuerdo con el último jornal.

Art. 42) – VACANTES: Las vacantes que se produzcan en los establecimientos serán cubiertas por el personal inferior inmediato considerando la capacidad del trabajador a ascender. A igual capacidad primará la antigüedad para dicho ascenso.

De ser necesaria la contratación de trabajadores para completar las vacantes producidas, los empleadores podrán solicitar personal en las condiciones previstas en el artículo 63.

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 encontrare ausente por gozar de licencia en virtud de los artículos 34, 35, 36, 37 y 38. En tal caso, dicho plazo se contará a partir del momento en que se reincorpore a sus tareas.

Si no hubiere reclamación dentro de los plazos antes mencionados, se considerará al trabajador ascendido, en carácter definitivo, percibiendo los haberes correspondientes desde el primer día.

En caso de existir reclamo y no ascender, se abonará el importe de la diferencia al trabajador que realizó la tarea.

De existir reclamo no resuelto, el caso será elevado a la consideración de la Comisión Paritaria Permanente (artículo 65), la que deberá expedirse sobre el mismo en un plazo no mayor de quince (15) días computados desde la recepción de los elementos del caso.

Art. 43) – **SUSPENSIONES:** En caso de suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor fehacientemente demostradas por el empleador, las empresas que se vieran ante tal coyuntura, aplicarán las suspensiones en un todo de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia (ley 20.744, T.o. ley 21.297).

Art. 44) – **FALTA DE ENERGÍA:** Cuando por cualquier razón faltare energía motriz en el establecimiento, el trabajador percibirá íntegramente sus salarios.

Art. 45) – **TRABAJADOR PREAVISADO:** Conforme con lo dispuesto por la ley 20.744 (T.o. ley 21.297), en su Art. 237, durante el plazo de preaviso el trabajador 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.

El trabajador igualmente podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

El trabajador que se encuentre en período 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 importe perjuicio alguno.

Art. 46) – **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 del empleador.

Art. 47) – **SUMINISTRO DE LECHE:** A todo trabajador empleado en el bronceado, máquina aerograph industrial, estereotipía, fundición de metales, manipuleo de ácidos corrosivos o materiales volátiles o disolventes industriales, tipografía y linotipos, se le suministrará un litro de leche diario.

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

Art. 48) – **BOTIQUINES Y SALAS DE PRIMEROS AUXILIOS:** El cumplimiento del presente artículo, deberá ajustarse a lo siguiente:

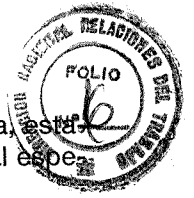
- a) Todos los talleres, sin distinción, dispondrán de un botiquín completo, como mínimo, para la prestación de primeros auxilios;
- b) Dicho botiquín deberá contener alcohol, agua oxigenada, mercurio cromo, gasa, vendas, apósitos, calmantes, cicatrizantes, etc., y todos los elementos adecuados a los riesgos generales y a los riesgos propios de la actividad, que sean necesarios;
- c) Será responsabilidad del médico a cargo del servicio de medicina del trabajo, donde lo hubiere, la determinación del tipo y cantidad de dichos elementos;
- d) Cuando la dimensión y/o características edilicias del establecimiento lo exigieran, el médico del trabajo determinará el número y ubicación de botiquines complementarios;
- e) 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.

Art. 49) – **BAÑOS Y GUARDARROPAS:** 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 –en cuyo sentido empleadores y trabajadores asumen el compromiso de coadyuvar para ello– 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, quedando su conservación, mantenimiento y limpieza interna a cargo del mismo personal que los utilice.

Art. 50) – **SALA CUNA:** Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, cuando en un establecimiento trabajen más de treinta (30) mujeres, la empresa sufragará los gastos que implique una guardería externa a elección de la empresa.



Dichas salas, que deberán estar en las cercanías del domicilio de la trabajadora o de la empresa, serán adecuadas para los niños menores de dos años, y en ellas quedarán en custodia de personal especializado debidamente habilitado durante el tiempo de ocupación de la madre.

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 descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo/a en el transcurso de la jornada de trabajo, sin pérdida del jornal y sin perjuicio de situaciones especiales o determinación médica que amplíe dicho descanso. A pedido de la interesada, dichos períodos podrán unificarse, al inicio o al final de la jornada laboral.

Art. 51) – TRABAJO A DOMICILIO: Las condiciones generales establecidas en el presente convenio colectivo, serán extensivas en todas sus partes a los trabajadores/as a domicilio.

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

Las modalidades y beneficios superiores de que gozan actualmente los trabajadores a domicilio, no serán disminuidas.

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.

Art. 52) – BENEFICIOS MAYORES: Las condiciones establecidas en el presente convenio, no modifican ningún beneficio superior a ellas, estipuladas de acuerdo a prácticas ya vigentes en cada empresa, o las que puedan establecerse en el futuro.

Art. 53) – LIBROS DE RECLAMOS: En todos los establecimientos de la industria gráfica y/o actividades afines, será obligatoria la tenencia de dos (2) libros de reclamos del sindicato, provistos por el mismo, en los cuales se formularán por los representantes obreros las reclamaciones que éstos consideren convenientes y en los que deberán las empresas dejar 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.

Art. 54) – CARTELERA SINDICAL: En todos los establecimientos gráficos y afines, se dispondrá de una 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 obligatoriamente provistas por los empresarios y deberán estar protegidas por un transparente.

Art. 55) – EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: Los empleados de administración que se desempeñen dentro del local en que funcionen 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.

Art. 56) – SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A: Todos/as los/as trabajadores/as comprendidos/as en el presente convenio, en relación de dependencia, serán destinatarios de un subsidio por tal causa, cuyo monto se establece en la suma de 10.000 pesos o la que corresponda a sus posteriores reajustes.

Dicha suma o la que se encuentre vigente al momento del fallecimiento, será abonado al beneficiario que el trabajador designe como tal, el que deberá estar previamente registrado en la FATIDA. En caso de no haberse producido la designación por parte del titular del beneficio, el mismo será abonado a los herederos legales del trabajador fallecido.



El otorgamiento de dicho beneficio será responsabilidad exclusiva de la FATIDA y el mismo será financiado por partes iguales entre el trabajador y el empleador. A la firma del presente convenio, se establece el costo de dicho beneficio en la suma de pesos ocho (\$ 8,00) y que en el futuro se actualizará de acuerdo a la movilidad que experimente la escala de salarios básicos, estándose a lo siguiente:

- a) El aporte de los trabajadores será retenido por los empleadores de los haberes correspondientes a la segunda quincena de cada mes, los que juntamente con la contribución empresaria, deberán ser depositados hasta el día 15 del mes siguiente al que la remuneración se devengue, en la cuenta especial abierta a tal fin por la FATIDA. En el caso que el día 15 fuese día inhábil, el depósito deberá ser realizado el primer día hábil siguiente;
- b) El empleador queda autorizado a actuar como agente de retención del 50% del valor de la cuota que mensualmente corresponda abonar para ser beneficiario del sistema, operando dicha retención del salario de los dependientes;
- c) En caso que el empleador no depositara en tiempo y forma los aportes y contribuciones establecidas, quedará a su cargo el cumplimiento del beneficio aquí instituido, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieren corresponderle;
- d) El beneficio instituido se abonará ante el fallecimiento del trabajador y se duplicará en caso de muerte por accidente, dentro o fuera del establecimiento o empresa;
- e) El beneficio que por este artículo se establece, comenzará a regir el día 1º de febrero del 2005, y cubrirá a todo el personal en relación de dependencia a esa fecha, comprendido en esta convención, a partir de los 14 años de edad. El personal que se incorpore con posterioridad, quedará automáticamente comprendido en el mismo a partir del 1º del mes siguiente al de su ingreso a la empresa y mientras mantenga tal relación con una empresa de la actividad;
- f) El beneficio económico que se acuerda por este subsidio por fallecimiento, es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguros, subsidios, etc., que las empresas tengan en la actualidad y no podrá derogarse sin el previo consentimiento de la entidad sindical firmante del presente convenio, quedando expresamente aclarado que el mismo reemplaza el artículo 56 bis de la CCT 52/89;
- g) Las partes acuerdan a todos sus efectos legales, que hasta la fecha de entrada en vigencia del presente beneficio, quedará subsistente y de plena aplicación el artículo 56 bis de la CCT N° 52/89;
- h) El presente acuerdo obliga a empleadores y trabajadores de todo el sector de la industria gráfica. Sin perjuicio de ello, en el futuro podrán adherir al mismo otros empleadores comprendidos en la CCT N° 275/96 o la que la reemplace, en las mismas condiciones establecidas aquí;

Los aportes y contribuciones definidos en el tercer párrafo del presente artículo, integran un fondo con fines sociales y abarcan también al otorgamiento del beneficio instituido en el artículo 57 de esta convención colectiva de trabajo.

Art. 57) – SUBSIDIO POR GASTOS DE SEPELIO: Los/as trabajadores/as incluidos/as en el presente convenio colectivo, percibirán un subsidio por gastos de sepelio que se fija en la suma de \$ 1.750, por fallecimiento de:

- a) Cónyuge o persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio;
- b) Hijos o hijas o personas a su cargo que convivan con él;
- c) Ascendientes o parientes por afinidad en primer grado en línea ascendiente, que estén a su cargo, en las condiciones que establece la ley de obras sociales y su reglamentación, y cuya situación sea de conocimiento previo de la FATIDA;
- d) Se deja aclarado que en el caso de que el matrimonio trabajase en la misma empresa, el beneficio que se instituye por este artículo, sólo será abonado a uno de ellos.

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador, la FATIDA abonará a su cónyuge o persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio o causahabientes, el subsidio que por este artículo se establece, cuando el deceso no sea consecuencia de un accidente de trabajo.

El pago de este subsidio será efectivizado dentro los 10 días de producido el deceso que dé lugar a la percepción del mismo, a fin de lo cual el trabajador o sus causahabientes, deberán cumplimentar los requisitos que se fijan en la reglamentación.



Art. 58) – RÉGIMEN DE PROMOCIÓN ESCALAFONARIA: Para aquellos casos de trabajadores/as que permanezcan en su categoría sin posibilidad alguna de promoción o transferencia a otra rama mejor calificada, será de aplicación el siguiente régimen de promoción escalafonaria automática:

- Al ingreso, categoría 1;
- A los 4 años, el salario equivalente a la categoría 2;
- A los 8 años, el salario equivalente a la categoría 3;
- A los 12 años, el salario equivalente a la categoría 4;
- A los 16 años, el salario equivalente a la categoría 5.

Esta bonificación se abonará sin perjuicio de lo que corresponda percibir al trabajador como bonificación por antigüedad (Art. 31), computándose la antigüedad que registre cada trabajador involucrado a la vigencia del presente convenio.

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

Art. 59) – VALE DE COMIDA: Al personal de choferes y ayudantes que deban realizar sus tareas fuera del establecimiento en horarios de comida, se les abonará un vale de comida cuyo valor se establece en 10 pesos. Este importe se ajustará cada vez que se modifiquen los salarios.

Igual beneficio se otorgará a aquellos trabajadores que, desempeñándose en horario continuo, debieran extender su jornada, antes o después de su turno, en dos (2) horas o más.

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 debe disponer 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, ni ruidos fuertes u olores de productos químicos o industriales.

Art. 60) – CIERRE POR BALANCE: Los trabajadores percibirán íntegramente sus jornales los días en que las empresas cierran para efectuar balance y/o inventario.

Art. 61) – 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 veces por año.

Art. 62) – APORTES JUBILATORIOS: En concordancia con lo establecido por la legislación vigente, en los recibos de sueldo deberá figurar la fecha, sucursal bancaria y período del último aporte depositado por el empleador.

Asimismo, y con la finalidad de uniformar la confección de los comprobantes de pago, el empleador deberá especificar la especialidad, nivel asignado y fecha de ingreso del trabajador.

Además, a requerimiento del sindicato gráfico local, el empleador deberá exhibir los comprobantes respectivos de haber efectuado los aportes previsionales.

Art. 63) – BOLSA DE TRABAJO: La bolsa de trabajo de las filiales y sindicatos que componen la FATIDA, están a disposición de las empresas para cubrir sus vacantes, cuando éstas lo crean necesario y sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes.

Art. 64) – 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:

Número 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	1(un) representante más por cada 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 prescrito por las normas legales, reglamentarias y las estatutarias de las respectivas organizaciones sindicales;
- 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 las 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 deberán destinar para las actividades de las comisiones internas y/o delegados, un cuarto gremial, con las comodidades necesarias, dentro del establecimiento;
- i) Además las empresas concederán a cada delegado legalmente reconocido, un crédito de cuatro (4) horas mensuales para el ejercicio de sus funciones ordinarias, salvo causales laborales de fuerza mayor del establecimiento (ley 23.551, artículo 44, inciso d).

Art. 65) – COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE:

I. Objeto: La interpretación, aplicación y resolución 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.

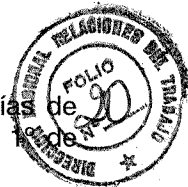
II. Constitución: La misma se constituirá con cinco (5) miembros representantes del sector empresario y otros cinco (5) miembros por el sector sindical. Será presidida por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo o el funcionario que éste designe en su reemplazo, quien tendrá voto decisivo.

III. Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria Permanente:

- a) Interpretación y aplicación del convenio colectivo de trabajo;
- b) Proponer las medidas necesarias para el normal desarrollo de las relaciones laborales;
- c) Resolverá en aquellos casos en que existan divergencias de criterios en cuanto al encuadramiento y/o categorizaciones individuales o colectivas referidas a las tecnologías existentes, pasando el asunto a esta Comisión Paritaria Permanente, previa consideración de ello ante la autoridad administrativa local del Trabajo. No habiéndose logrado acuerdo en el orden local, se podrá apelar el caso ante esta Comisión, adjuntando copia de las actuaciones legales administrativas realizadas. La Comisión Paritaria Permanente se abocará a su estudio en el término de quince (15) días, pudiendo solicitar mayores informes a los sectores sindical y empleador locales, o llamar al obrero interesado, cuando así lo estime necesario, a presentarse ante la Comisión Paritaria Permanente, sin que ello implique pérdida de su jornal, ni adicionales.

La resolución final del caso, se hará dentro de los quince (15) días posteriores a la recepción de la información. Estos pedidos se efectuarán dentro del término establecido en el inciso d) del presente artículo;

- d) Resolver todos los casos o pedidos de categorización relacionados con maquinarias o nuevos elementos técnicos de trabajo que hayan sido incorporados en la industria gráfica y/o activi-



dades afines. A tal efecto, estos asuntos se presentarán dentro de los sesenta (60) días de suscripta esta convención colectiva y anualmente en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de agosto de cada año;

- e) Consideración de la provisión de vacantes y ascensos solamente en los casos en que hubiere objeciones fundadas;
- 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:

- a1) 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 presencia de miembros asesores.
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;
- b2) La Comisión Paritaria Permanente dictará todas las resoluciones necesarias para su normal funcionamiento, así como también para hacer efectivo el cumplimiento de sus resoluciones. Recibido un asunto para consideración de la Comisión Paritaria Permanente, la misma podrá solicitar toda la información necesaria y cumplimentados tales requerimientos, se abocará al tratamiento del mismo, debiendo expedirse en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días;
- c2) La Comisión Paritaria Permanente se reunirá como mínimo en forma ordinaria cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando sea convocada por la presidencia, de acuerdo a la cantidad e importancia de los asuntos a tratarse, o cuando lo resuelvan de común acuerdo las partes. Sus resoluciones tendrán vigencia a todos los efectos a partir del momento en que se encuentren aprobadas en la sesión plenaria o por decisión de la presidencia.

Art. 66) – COMISIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL: Teniendo en cuenta la necesidad de acordar criterios que estimulen la formación y capacitación profesional en el sector, créase esta comisión que tendrá como objetivo compatibilizar los criterios a tener en cuenta para impulsar la formación y capacitación profesional en la actividad gráfica.

La CFCP, se fija entre sus metas, 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 gráficos y afines.

A esos efectos, promoverá la utilización de posibilidades y espacios que permitan llevar adelante estos objetivos, ya sean del ámbito privado u oficial, fijándose un plazo de 180 días desde la firma de este convenio, para arribar a conclusiones sobre su cometido y elevar las mismas a la Comisión Paritaria Permanente.

Art. 67) – EXAMEN EN SALUD:

- 1º) Todo el personal comprendido en esta convención colectiva de trabajo, será objeto de exámenes en salud con una periodicidad no mayor de 12 meses entre un examen y otro, sin perjuicio de lo que al respecto determina la legislación pertinente, quedando el costo de los mismos a cargo de la empresa.
- 2º) Los exámenes en salud serán los siguientes: de ingreso, de adaptación, periódicos, previos a una transferencia de actividad, posteriores a una ausencia prolongada y previos al retiro del establecimiento.
- 3º) El examen médico de ingreso tendrá como propósito asegurar que el postulante reúna las condiciones psicofísicas que su trabajo requerirá, sirviendo para orientarlo hacia tareas que no sean causales de perjuicio para su salud y estén acordes con sus aptitudes. El examen se ajustará a lo siguiente:
 - a) Examen clínico completo que incluirá la agudeza visual en ambos ojos por separado, y audiometría en los casos de trabajo en ambientes ruidosos, lo cual se asentará en una ficha personalizada que integrará el legajo médico de cada trabajador;
 - b) Radiografía panorámica de tórax o abreugrafía, fehacientemente identificada mediante tipos de plomo o procedimiento similar;

- c) Intradermorreacción de Mantoux o P.P.D., en caso de no haber sido cumplimentada la ley N° 14.837 de vacunación antituberculosa y su decreto reglamentario N° 9.217/60 y vacunación BCG si fuera necesario;
 - d) Exámenes de laboratorio que comprenderán como mínimo: análisis completo de orina, eritrosedimentación, hemograma, glucemia, uremia, VDRL y Chagas Mazza. Además, a todos los trabajadores afectados al trabajo con manipulación de plomo, se les practicará el análisis de plomo en orina y sangre.
- 4º) Exámenes clínicos complementarios, con la frecuencia que seguidamente se detalla, sin perjuicio de las facultades y funciones establecidas en el capítulo IV del decreto 351/79, se practicarán en los siguientes casos especiales o cuando se trabaje o se presuma contaminación con:

De frecuencia semestral: Berilio y sus compuestos, cromo y sus compuestos, benceno y sus homólogos, fósforo blanco, derivados nitrados, aminados, fenólicos y halogenados de hidrocarburos aromáticos y alifáticos, sulfuro de carbono, herramientas manuales de aire comprimido que produzcan vibraciones, hiper e hipopresión barométrica, sustancias pulverulentas, fluor y sus compuestos, sustancias carcinógenas y radiaciones ionizantes. Conductores de automotores internos del establecimiento, de grúas o que operen maquinarias que puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones.

Plomo y sus compuestos: Examen al mes, a los tres meses del ingreso y ulteriormente, semestrales.

Trabajadores expuestos a nivel sonoro: Los trabajadores expuestos a nivel sonoro continuo equivalente de 85 dB (A) o más, al mes de ingreso, a los seis meses y posteriormente cada año, debiendo efectuarse las audiometrías como mínimo 16 horas después de finalizada la exposición al ruido.

De los trabajadores: Los trabajadores están obligados a someterse al examen médico preocupacional y a los exámenes médicos periódicos, debiendo cumplir con los requisitos indicados por los profesionales para lograr su eficacia, como también a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados por aquéllos a quienes se les haya encomendado la realización del examen de salud.

Los exámenes periódicos se realizarán en el horario habitual de los trabajadores, dentro o fuera del establecimiento.

Se exceptúan los casos en que se requieran exámenes de especialistas, radiológicos o de laboratorio, en los cuales se podrán fijar horas distintas del horario de las jornadas legales habituales de trabajo, debiendo compensarse el tiempo que insuman, como tiempo efectivo y normal de labor, reconociéndose además los gastos de traslado que tales estudios ocasionen.

Los resultados del examen en salud serán puestos en conocimiento del trabajador. Dicha comunicación deberá ser realizada por intermedio del profesional que tuvo a su cargo la revisión sanitaria.

Incapacidad laboral. Rehabilitación: Si del examen que se practique surgieran afecciones que inhabiliten al trabajador para el desempeño de su tarea habitual, la incapacidad laboral será motivo de rehabilitación y/o reubicación.

Del deber de información: Teniendo en cuenta los altos objetivos que conciernen al Comité Nacional de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo para la Industria Gráfica y Actividades Afines, y atendiendo a las necesidades que en materia de información y antecedentes en su funcionamiento habrá de experimentar, se acuerda que tanto las empresas como los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, facilitarán los datos e informaciones que les sean requeridos por ambos sectores integrantes del Comité, para el cumplimiento de los fines asignados al mismo.

Art. 68) – CUOTA SINDICAL: Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que en concepto de cuota sindical deben aportar los trabajadores afiliados a las filiales de la FATIDA, por un monto mínimo mensual del 2% de los salarios básicos o el que se determine en cada filial o sindicato.

Estos importes retenidos deberán ser depositados en las respectivas cuentas bancarias de todas las filiales de la FATIDA, en un plazo no mayor de 48 horas hábiles de haberse efectuado la retención. A tal fin, los sindicatos comunicarán a los empleadores de las respectivas jurisdicciones el número de cuenta bancaria correspondiente.

Art. 69) – APOORTE SOLIDARIO DE LOS TRABAJADORES PARA FORMACIÓN PROFESIONAL: Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que por este concepto deben aportar todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, por un monto mensual del 2% de los salarios básicos de convenio, dejándose aclarado que este aporte no será realizado por los trabajadores incluidos en el artículo precedente. Este aporte será destinado a sostener solidariamente las acciones que en materia de formación profesional gestiona la FATIDA.



Conforme la ley vigente, los empleadores depositarán dichos importes a nombre de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines, sobre la cuenta N° 33038/63, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, en un plazo no mayor de 48 horas hábiles del plazo legal para el pago de los salarios mensuales de los trabajadores, hayan o no realizado la retención referida en el párrafo precedente.

Art. 70) – APOORTE EMPRESARIO: Tomando en consideración que la entidad empresaria firmante presta efectivos servicios en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de los empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean afiliados o no a las respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios económicos para implementar programas de capacitación profesional, de mejora de la calidad, de innovación y desarrollo tecnológico, de información estadística y análisis económico, de gestión medioambiental y de condiciones de medio ambiente laboral, de las empresas de la actividad y de evacuar las consultas de interés general que estimen necesitar los empleadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo.

En virtud de lo expuesto, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que torne factible solventar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados precedentemente, y por ello se conviene en instituir una contribución a cargo de los empleadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo, conforme al siguiente esquema:

- a) Los empleadores comprendidos dentro de las previsiones de la presente convención colectiva de trabajo, deberán efectuar en forma mensual, una contribución a la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (FAIGA), por cada trabajador comprendido en las presentes disposiciones. El mismo será destinado por la entidad empresarial para cumplimentar los propósitos y objetivos fundamentales consignados en su Estatuto Social, dirigida a todas las empresas de la actividad, abstracción hecha de que las mismas sean o no afiliadas a la FAIGA.

La contribución mensual a cargo de los empleadores surgirá de la aplicación de la escala porcentual decreciente que a continuación se establece, y que se aplicará sobre la masa salarial bruta mensual que deberá abonar cada empleador, en cada caso:

1. De uno (1) a cinco (5) empleados: uno por ciento (1%);
2. De seis (6) a diez (10) empleados: cero setenta y cinco por ciento (0,75%);
3. De once (11) a veinte (20) empleados: cero setenta por ciento (0,70%);
4. De veintiuno (21) a cincuenta (50) empleados: cero sesenta y cinco por ciento (0,65%);
5. De cincuenta y uno (51) a cien (100) empleados: cero sesenta por ciento (0,60%);
6. De ciento uno (101) a doscientos (200) empleados: cero cincuenta por ciento (0,50%) y
7. De más de doscientos (200) empleados: cero cuarenta y cinco por ciento (0,45%).

En ningún caso la suma resultante de la aplicación de la presente escala podrá superar la suma de pesos dos mil quinientos (\$ 2.500) mensuales.

Queda establecido que en aquellos supuestos en que los empleadores se encuentren asociados a las entidades de base nucleadas en FAIGA, a los importes resultantes de la contribución establecida en el presente acuerdo, se le acreditarán las sumas que deban abonar a las mismas mensualmente en su condición de asociados.

- b) La contribución empresarial establecida en el apartado a) del presente, deberá ser depositada en la misma oportunidad en que se practican los depósitos de cada mes con destino a la seguridad social, en cualquiera de las siguientes cuentas bancarias, a saber: N° 065-30123-4, del Banco Credicoop, Sucursal Flores, o N° 0085-49690-44 del Banco Nación Sucursal Plaza de Mayo. La mora por incumplimiento de la obligación precedentemente pactada, se producirá de pleno derecho y por el solo transcurso del término para realizar los depósitos y se ajustarán los saldos impagos en legal forma.

Art. 71) – SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL: La aplicación del salario mínimo profesional en la industria gráfica, editoriales y actividades afines, se realizará sobre la base de las condiciones horarias establecidas en el artículo 10 del presente convenio, según corresponda.

La liquidación se ajustará a lo establecido en el Art. 28 del presente convenio colectivo de trabajo.

Art. 72) – LICITACIONES PÚBLICAS: Aquellos establecimientos gráficos que no dieran cumplimiento a las disposiciones del convenio colectivo de trabajo para la industria gráfica, editoriales y 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. A estos efectos, cuando las empresas lo soliciten, la FATIDA se obliga a expedir en 48 horas hábiles, un certificado que acredite el estado de cumplimiento de estas obligaciones.

Art. 73) – APOORTE EXTRAORDINARIO PERMANENTE: Las empresas retendrán a todo el personal beneficiario del presente convenio, con el pago de la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, el equivalente de un jornal por cada trabajador, de acuerdo al salario que percibe, no considerándose para el cálculo de dicho jornal, los premios y las horas extraordinarias.

El importe retenido deberá ser depositado en un plazo de diez (10) días, a la orden de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (FATIDA), en la cuenta bancaria N° 33038/63, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, o en las correspondientes sucursales del interior del país.

Art. 74) – CONTRIBUCIÓN POR RENOVACIÓN DE CONVENIO: Los empleadores retendrán a todos los trabajadores beneficiados por el presente convenio, la cantidad de 15 pesos (quince pesos), del salario cuya liquidación corresponda al mes de enero de 2005.

Los importes retenidos serán depositados dentro de los diez (10) días de efectuado el pago, a la orden de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (FATIDA), sobre la cuenta N° 33038/63, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, o en las correspondientes sucursales del interior del país.

A tal fin, los empleadores harán llegar a la organización gremial, adjuntando a la boleta de depósito bancario, una planilla por duplicado, conteniendo el detalle de las retenciones efectuadas a todo su personal.

Art. 75) – SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO: El sueldo anual complementario establecido por la ley 23.041, será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual normal y habitual, devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Art. 76) – COMISIÓN NACIONAL 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 adecuados para el trabajo de los dependientes, créase por medio del presente artículo, la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria Gráfica, Editoriales 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 elevados para su consideración y dictamen.

Este organismo deberá constituirse dentro de los 120 días, contados a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

Estará integrada por tres representantes del sector empresario y tres 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 Empleo y Seguridad Social de la Nación designe a tal fin.

Art. 77) – APORTES Y CONTRIBUCIONES DE OBRA SOCIAL: Cuando correspondiere, los aportes de todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio y las contribuciones empresarias emergentes de las disposiciones establecidas por la ley 23.660 y disposiciones concordantes, se depositarán a la orden de la Obra Social del Personal de Imprenta, Diarios y Afines (OSPIDA), cuenta N° 15.230/49 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, y correspondientes sucursales para todo el territorio nacional.

Art. 78) – ESCALA DE SALARIOS: Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, percibirán los salarios que seguidamente se detallan, de acuerdo a la categorización correspondiente:

Categoría	Salario básico desde 1º/10/2004
Nivel 10	1.007,38
Nivel 9	925,88
Nivel 8	855,45
Nivel 7	789,69
Nivel 6	733,78
Nivel 5	683,89



Nivel 4	645,36
Nivel 3	605,03
Nivel 2	577,12
Nivel 1	562,50
Adicionales de convenio:	
Bonificación por antigüedad	6,75
Vale de comida	10,00
Subsidio por fallecimiento	9.660
Subsidio por sepelio	1.750
Decreto 1.347/2003: adicional no remunerativo de pago mensual	50,00

Además, deberá estarse a lo siguiente:

- A los efectos de la determinación del salario horario, éste resultará de dividir el nuevo básico mensual por los topes horarios establecidos en el artículo del presente, según correspondiere;
- En el caso que se produjera un desajuste evidente en la economía nacional, que repercuta negativamente sobre los salarios de los trabajadores incluidos en el presente convenio, ambas partes se comprometen a reunirse a la brevedad, a los fines de estudiar la situación creada, en procura de una posible solución.
- Se conviene entre las partes, que la escala precedentemente descripta, constituye el salario profesional mínimo. La diferencia entre el salario profesional mínimo para la categoría 1 y el Salario Vital Mínimo y Móvil, se establece básicamente en un veinticinco (25) por ciento en más. Cuando esta diferencia sea menor, las partes firmantes se reunirán dentro de los diez (10) días subsiguientes de producida la diferencia, a fin de conformar y adecuar a lo establecido en el presente inciso, la escala del salario profesional mínimo del presente convenio;
- También se deja establecido que deberá conservarse la apertura entre categoría y categoría que se establece a la firma de esta convención;
- Decreto 1.347/2003: Independientemente de la nueva escala de salarios acordada, queda expresamente convenido que hasta tanto se resuelva su incorporación al básico convencional, continuarán abonándose tal como lo establece el decreto 1.347/2003, los 50 pesos no remunerativos que están vigentes desde el 1° de enero del año en curso;
- Se aclara que los premios o adicionales que surgieran o hubieren surgido por acuerdos particulares de las empresas con sus trabajadores, mantendrán su vigencia;
- Zona Sur: Todas las empresas situadas al sur del río Colorado, abonarán mensualmente a sus trabajadores un adicional remunerativo del 18 por ciento, calculado sobre los salarios básicos convencionales incluidos en el segundo punto del presente acuerdo, quedando los básicos convencionales para esa área integrados de conformidad al siguiente detalle:

Categoría	Salario básico Zona Sur desde 1°/10/2004
Nivel 10	1.188,71
Nivel 9	1.092,54
Nivel 8	1.009,43
Nivel 7	931,84
Nivel 6	865,86
Nivel 5	806,99
Nivel 4	761,52
Nivel 3	713,93
Nivel 2	681,00
Nivel 1	663,75



Decreto 1.347/2003 (adicional no remunerativo), de pago mensual	50,00
Adicionales de convenio:	
Bonificación por antigüedad	7,96
Vale de comida	10,00
Seguro de vida	9.660
Seguro por sepelio	1.750


Art. 79) – **NOMENCLADOR DE CATEGORÍAS LABORALES Y TAREAS:** A los fines de la ubicación del personal obrero y empleado en las diferentes categorías y de acuerdo a lo establecido para cada una de las ramas, se mantiene con plena vigencia la descripción efectuada en el artículo 75 de la conveniación colectiva de trabajo N° 85/75, el que se entiende como reproducido en su totalidad y sus posteriores incorporaciones, cambios o adecuaciones.


Sin perjuicio de ello, las partes convienen en remitir el tratamiento de todos los puestos de trabajo a la Comisión Paritaria Permanente (Art. 65), a reunirse a partir del mes de marzo de 2005.


Art. 80) – **AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y/o los organismos provinciales competentes, serán los encargados de la aplicación y vigilarán el cumplimiento del presente convenio.


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

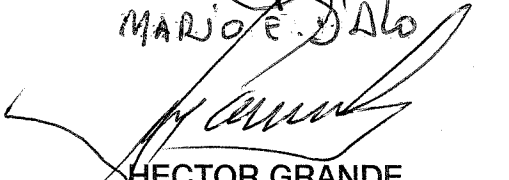
REPRESENTACION EMPRESARIA


SERGIO NUNES



JORGE F. ALVAREZ


SANTO PIRILLO



MARIO E. D'ALTO

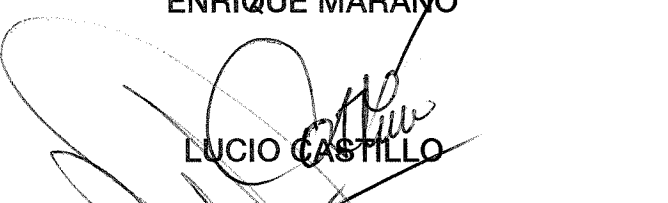

HECTOR GRANDE


RODOLFO MARCHESE

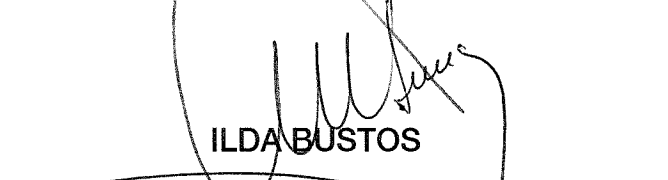

JORGE DEVITO


REPRESENTACIÓN SINDICAL



ENRIQUE MARANO


LUCIO CASTILLO


DANIEL PRESTIPINO


ILDA BUSTOS


BENJAMÍN R. FONTAO


MANUEL R. DIAZ