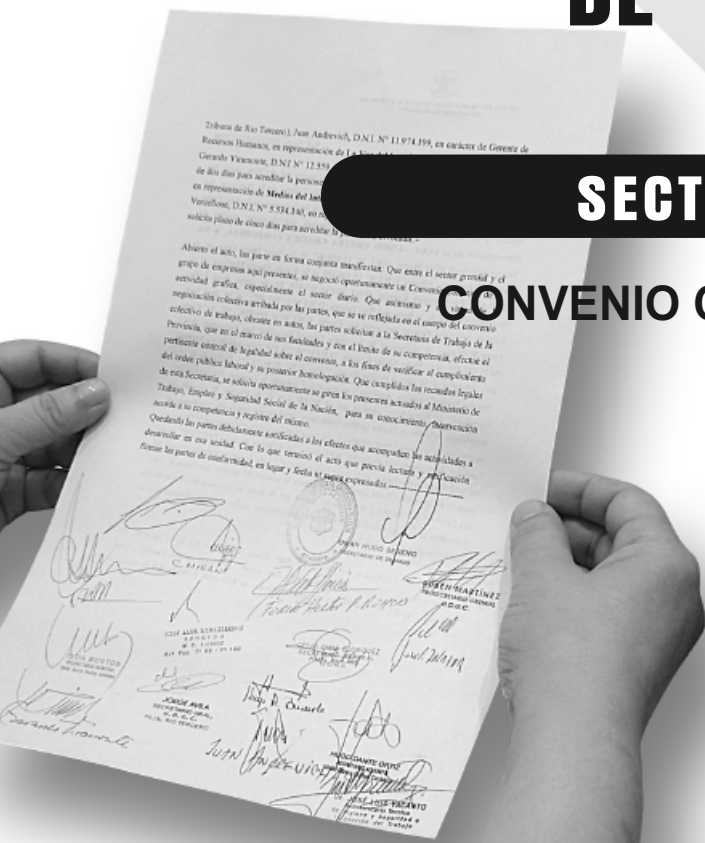




# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**SECTOR DIARIOS**

**CONVENIO COLECTIVO N° 647/12**



# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DIARIOS**

---

El 29 de octubre de 2008 se firmó en la sede de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba, y ante la presencia de su titular, Dr. Omar Sereno, el convenio que comprende a los trabajadores del sector diarios de la UOGC.

De esta manera finalizó un largo proceso con innumerables gestiones, todas tendientes a resolver una materia pendiente de nuestra organización. Excluidos del convenio nacional en razón de que el mismo se firmó en el año 1996 y la UOGC –por razones circunstanciales- no se encontraba afiliada a la FATIDA, era una constante preocupación la falta de un acuerdo formal sobre las condiciones laborales de los compañeros que trabajan en el sector gráfico periodístico.

Las gestiones atravesaron numerosas contingencias y entre ellas tuvo mucha importancia que las empresas periodísticas de la provincia de Córdoba le anularan la representación a ADIRA (Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina), luego que la UOGC acordara con esa entidad el nuevo Nomenclador de Tareas del sector.

El acuerdo fue firmado por las representaciones de La Voz del Interior SA, La Voz de San Justo SRL (San Francisco), Editorial Fundamento SA (Diario Puntal de Río Cuarto), Editorial Tribuna SRL (Diario Tribuna de Río Tercero) y Medios del Interior SA (La Mañana de Córdoba) por la parte empresaria; y por la UOGC, los compañeros Ilda Bustos, Hugo Dante Ortiz, Rubén Martínez, José Luis Zalazar (Río Cuarto), Jorge Avila (Río Tercero), César Omar Rodríguez (San Francisco), Hugo Brizuela (La Mañana de Córdoba) y Héctor P. Farías (La Voz del Interior).

El texto del convenio fue enviado al área correspondiente a los efectos de que sea homologado.

La autoridad de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de la Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba, Dr. Omar Sereno, sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a la que se requiere su intervención, dictó la RESOLUCION Nº 513/09 HOMOLOGANDO el Convenio Colectivo de Trabajo - Sector Diarios para la Provincia de Córdoba. Se reproduce en este material el acta acuerdo, el texto final del convenio acordado y su correspondiente homologación.





MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO  
SECRETARÍA DE TRABAJO

Ref. Expte. 0322-014137/2008

En la ciudad de Córdoba a los veintinueve días del mes de Octubre del año 2008, siendo día y hora de audiencia, comparecen ante esta Secretaría de Trabajo de la Provincia, las siguientes personas: Por la Secretaria de Trabajo lo hacen el Sr. Secretario de Trabajo Omar Sereno, y el Sr. Subsecretario Dr. José Luis Yacanto, por el sector gremial en representación de la **UOGC –UNION OBRERA GRAFICA CORDOBESA**, la Sra. Secretaria General Hilda Bustos, D.N.I. N° 11.639.967, el Sr. Hugo Dante Ortiz, en su carácter de Secretario Adjunto, D.N.I. N° 18.386.389, el Sr. Rubén Alberto Martínez, en su carácter de Pro Secretario Gremial, D.N.I. NH°16.903.838, EL Sr. Jorge Ariel Ávila, Secretario General de la Seccional Río Tercero, D.N.I N°21.507.907; el Sr. José Luis Zalazar, Secretario General Seccional Río Cuarto, D.N.I N°16.529.825; EL Sr. Cesar Omar Rodríguez, en su carácter de Secretario General Seccional San Francisco, D.N.I N°21.554.422, el Sr. Hugo Adrián Brizuela, D.N.I N°20.225.374, Delegado de La Mañana de Córdoba” y el Sr. Héctor Paulino Ramón Farias, D.N.I. N°8.074.222, Delegado de “La Voz del Interior”: quienes acreditan y acompañan al presente la siguiente documentación: Certificado de Autoridades emitida por el MTES y S de la Nación; la nomina de autoridades de la Unión Obrera Gráfica Cordobesa, debidamente certificada; certificado de inscripción de la Unión Obrera Gráfica Cordobesa debidamente certificada por la Dirección Nacional de Asociaciones sindicales; notificación del dictamen de fecha 10 CCT/07, como así también de la resolución de la misma Dirección n° 12 por la que se aprueba el texto del estatuto de la Unión Obrera Gráfica Cordobesa y la síntesis del mismo; resolución n° 1163 del 10/10/07 del MTES y S ; Estatuto Social; cta de toma de posesión de cargos de los miembros de la Comisión Directiva electos y proclamados en los comicios de fecha 29 y 30 de Noviembre de Dos Mil Seis

Por la parte empresaria lo hacen: los Sres. Cesar Migani, D.N.I N°12.347.658, en representación de **Editorial Fundamento S.A.** (Diario el Puntal de Río Cuarto) ; Luis Cuello, D.N.I N° 14.950.713, en representación de **Editorial Tribuna S.R.L.** (Dirario

Tribuna de Rio Tercero); Juan Andrevich, D.N.I. N° 11.974.199, en carácter de Gerente de Recursos Humanos, en representación de **La Voz del Interior S.A.**, acompañado por el Dr. Gerardo Viramonte, D.N.I N° 12.559.406, en su carácter de apoderado y solicitando plazo de dos días para acreditar la personería invocada; Eugenio Coggliola, D.N.I N°14.177.421, en representación de **Medios del Interior S.A.** (La Mañana de Córdoba), y el Sr. José Luis Vercellone, D.N.I. N° 5.534.140, en representación de **La Voz de San Justo S.R.L.** quien solicita plazo de cinco días para acreditar la personería invocada..-

Abierto el acto, las parte en forma conjunta manifiestan: Que entre el sector gremial y el grupo de empresas aquí presentes, se negoció oportunamente un Convenio Colectivo de la actividad grafica, especialmente el sector diario. Que asimismo y en virtud de la negociación colectiva arribada por las partes, que se ve reflejada en el cuerpo del convenio colectivo de trabajo, obrante en autos, las partes solicitan a la Secretaria de Trabajo de la Provincia, que en el marco de sus facultades y con el límite de su competencia, efectuó el pertinente control de legalidad sobre el convenio, a los fines de verificar el cumplimiento del orden publico laboral y su posterior homologación. Que cumplidos los recaudos legales de esta Secretaria, se solicita oportunamente se giren los presentes actuados al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, para su conocimiento, intervención acorde a su competencia y registro del mismo.

Quedando las partes debidamente notificadas a los efectos que acompañen las actividades a desarrollar en esa unidad. Con lo que terminó el acto que previa lectura y ratificación firman las partes de conformidad, en lugar y fecha ut supra expresados.-----



OMAR HUGO SERENO  
SECRETARIO DE TRABAJO

ROBÉN MARTÍNEZ  
PROSECRETARIO GREMIAL  
U.O.G.C.

C. MIGANI

Federico Hector P. RICHON

CESAR OMAR RODRIGUEZ  
SECRETARIO GENERAL  
FILIAL SAN JCO.  
U.O.G.C.

José Zamboni

JOSE LUIS VERCELLONE  
ABOGADO J  
M. P. 1-23602  
MAT. FED. To 63 - Fo 120

JORGE AVILA  
SECRETARIO GRAL.  
U. O. G. C.  
FILIAL RIO TERCERO

Hugo P. Bissuelo

HUGO DANTE ORTIZ  
SECRETARIO ADJUNTO  
Unión Obrera Gráfica Córdoba

Juan Andrevich

Dr. JOSÉ LUIS YACANTO  
Subsecretario Técnico  
de Higiene y Seguridad e  
Inspección del Trabajo

LEDA BUSTOS  
SECRETARIA GENERAL  
Unión Obrera Gráfica Córdoba

Gerardo Viramonte



**MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO  
SECRETARIA DE TRABAJO**

Córdoba, 8 de Enero de 2009

**VISTO:** el expediente N° 0322-014137/2008 en el cual la **UNIÓN OBRERA GRÁFICA CORDOBESA** por una parte y **LA VOZ DEL INTERIOR S.A., EDITORIAL FUNDAMENTO S.A., MEDIOS DEL INTERIOR S.A., LA VOZ DE SAN JUSTO S.R.L y EDITORIAL TRIBUNA S.R.L.** por la otra, solicitan la homologación del acuerdo celebrado el día 29 de Octubre de 2008 por ante el Sr. Secretario de Trabajo.

**Y CONSIDERANDO:**

Que las partes mencionadas han celebrado en el marco de la autonomía convencional colectiva, un convenio para regular las relaciones laborales en el ámbito de la actividad de diarios.

Que el acuerdo al que han arribado las partes, entidad sindical representativa en el ámbito territorial de la Provincia de Córdoba y un grupo de empresas periodísticas dedicadas a la actividad, según constancia obrante a fs. 76 a 95 del precitado expediente, reúne los requisitos formales y sustanciales necesarios para el acto administrativo.

Que sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación como autoridad de aplicación la que sería requerida en su intervención, las partes, de manera voluntaria, entablaron una unidad de negociación ante esta jurisdicción provincial, quien propicio el acuerdo.

Que en ese marco corresponde que esta autoridad provincial concluya su intervención mediante un acto que homologue la actividad negociadora de las partes, sin perjuicio del control de legalidad que debe ejercer la autoridad nacional en el marco de su competencia.

Que esta autoridad entiende que en el acuerdo, se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses en juego de las partes, cumpliéndose los extremos exigidos por disposiciones legales.

Por ello, y atento a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley N° 20.744, ley 8015 y facultades que le son propias a esta Secretaría de Trabajo,

**EL SECRETARIO DE TRABAJO**

**RESUELVE:**

1°.- **HOMOLOGÁSE**, por cuanto derecho correspondía y en el límite de su competencia y sin perjuicio de terceros, el acuerdo denominado **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO UOCG / EMPRESAS GRAFICAS PERIODISTICAS**, celebrado el 29 de Octubre de 2008 entre la **UNIÓN GRÁFICA CORDOBESA** por una parte y **LA VOZ DEL INTERIOR S.A., EDITORIAL FUNDAMENTO S.A., MEDIOS DEL INTERIOR S.A., LA VOZ DE SAN JUSTO S.R.L y EDITORIAL TRIBUNA S.R.L.** por la otra, el que corre agregado en su versión revisada y corregida a fs. 76 a 95 del expediente administrativo aludido en el Visto de la presente y que en original se adjunta, formando parte integrante de esta Resolución.

ES COPIA DEL ORIGINAL  
  
**LAURA MONTALVO**  
SECRETARIA PRIVADA  
SECRETARIA DE TRABAJO



**MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO  
SECRETARIA DE TRABAJO**

2°.- **REMITANSE** las presentes actuaciones en sus originales a la Dirección Nacional de Relaciones Laborales dependiente de Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, con sus respectivas copias a los fines de su intervención, revisión y a efectos de su homologación en el marco de las previsiones de los arts. 4 y 5 cc y ss de la Ley N° 14.250 y sus modificatorias que regulan la negociación colectiva.-

3°. **PROTOCOLÍCESE**, remítase a la Dirección de Conciliación y Arbitraje y Reclamos Individuales, notifíquese a las partes y remítase al organismo nacional conforme el punto 2° de la presente resolución a sus efectos.

RESOLUCIÓN

N° 513



OSCAR HUGO  
SECRETARIO

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



**LAURA CHIALVO**  
SECRETARIA PRIVADA  
SECRETARIA DE TRABAJO

# Convenio Colectivo de Trabajo

## UOGC / EMPRESAS GRAFICAS PERIODISTICAS

**Art. 1°) PARTES CONTRATANTES:** Entre la UNION OBRERA GRAFICA CORDOBESA, con personería gremial N° 559, en adelante UOGC, y LAS EMPRESAS GRÁFICAS PERIODÍSTICAS de la Provincia de Córdoba a saber: LA VOZ DEL INTERIOR S.A., MEDIOS DEL INTERIOR S.A. (Diario "La Mañana de Córdoba"), LA VOZ DE SAN JUSTO S.R.L., EDITORIAL FUNDAMENTO S.A. (Diario Puntal de Río Cuarto) y EDITORIAL TRIBUNA S.R.L. (Tribuna de Río Tercero), por la otra parte, se acuerda establecer el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo para la industria gráfica periodística y actividades afines en general, de acuerdo con las cláusulas siguientes:

**Art. 2°) VIGENCIA:** Este convenio colectivo regirá desde el 01 de Noviembre de 2008 hasta el 31 de Octubre de 2009.

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

**Art. 4°) ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN:** Será de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Córdoba.

**Art. 5°) PERSONAL COMPRENDIDO:** Son beneficiarios y están comprendidos en este convenio colectivo los operarios gráficos de uno y otro sexo, de todas las categorías y ramas de las empresas gráficas periodísticas y todos aquellos que por sus funciones deben serlo y cuya enunciación pudo haberse omitido.

Se considera actividad gráfica la que traslada o reproduce toda imagen o escrito partiendo de un original, y que para conseguir estos fines empleen técnicas y sistemas conocidos y todo material utilizable a tal fin, y de 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. 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 y todas las tareas gráficas que se lleven a cabo en las empresas periodísticas, incluyendo composición en frío en todas sus variantes, fotocomposición y/o sistema laser; armado en frío, manual, en pantalla o por cualquier otro sistema electrónico. 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 tareas de esta Convención Colectiva de Trabajo, como así también el personal contratado conforme al artículo 7° del presente. Asimismo esta convención comprende a todo el personal afectado al mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de los talleres y establecimientos periodísticos, elaboración y preparación de tintas y barnices y otros materiales de uso en esta actividad y el efectuado a la limpieza de sus instalaciones.

Los trabajadores gráficos periodísticos, salvo la excepción contemplada en el artículo 7° del presente, tendrán relación de dependencia con las empresas o sociedades periodísticas y/o actividades afines, y su inclusión en este convenio es obligatoria, hayan o no ratificado el presente convenio.

Los empleadores ubicarán a los trabajadores dentro de la especialidad que constituye su actividad principal, de acuerdo a lo establecido en el Cuadro General de Categorías y demás disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo.

La asociación profesional de trabajadores signataria del presente convenio y sus filiales 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, confeccionen material periodístico impreso; 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 periodísticas.

Quedan comprendidos en el ámbito personal de la presente convención colectiva de trabajo, asimismo, los dependientes cuyas tareas, con indiferencia de la actividad principal de la empresa, se lleven a cabo en cualesquiera de los procesos gráficos antes detallados, o sus etapas, y fueran destinados a la producción de material periodístico cuando –aún en forma parcial- requieran del trabajador el cincuenta por ciento (50%) o más de

la jornada horaria normal y habitual prevista en la presente convención o, cuando el medio periodístico de que se trate tenga una frecuencia de aparición de cinco o más días en la semana.

**Art. 6°) PERSONAL EXCLUIDO:** Queda excluido como beneficiario del presente convenio el personal que desempeñe las siguientes tareas: gerentes, subgerentes, adscriptos a la gerencia y dirección, supervisores y capataces, habilitados principales, apoderados, secretario/as de dirección o gerencia, jefes 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. Asimismo queda excluido del presente convenio el personal administrativo y periodístico de empresas editoras de diarios y afines incluido en la ley 12.908, decreto 13.839/46 (ley 12.921), y sus modificaciones, que se desempeñen en las secciones de: publicidad, contaduría, circulación e intendencia en lo que atañe estrictamente a la actividad periodística desplegada por la empresa.

**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 apreciada, deben justificar este tipo de contratación. 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.

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.

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.

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.

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.

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 proveniente 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 el tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

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

Durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, el trabajador gozará de los beneficios sociales y previsionales contemplados para el trabajador efectivo, siendo encuadrado en la categorización salarial que corresponda a su función conforme a la presente convención colectiva de trabajo 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 24.013). 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 previsto en el Art. 29 de la ley 20.744 (T.o. ley 24.013).



d) A pedido de las entidades sindicales signatarias 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, cédula de identidad, documento nacional de identidad);

b) Constancia de su domicilio, el que considerará subsistente en tanto no se notifique su cambio por escrito y contra recibo;

c) Número de Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) y opción por régimen jubilatorio, de acuerdo a lo establecido por ley 24.241;

**Art. 9º) EXAMEN DE SALUD:**

1º) Todo el personal comprendido en el presente convenio será objeto de exámenes de salud con una periodicidad no mayor de doce (12) meses entre un examen y otro, sin perjuicio de lo que al respecto determine la legislación pertinente, quedando el costo de los mismos a cargo de la empresa.

2º) Los exámenes de salud serán los siguientes: de ingreso, 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 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 torax 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 14.837 de vacunación antituberculosa y su decreto reglamentario N°. 90217/60 y vacunación BCG si fuera necesario;
- d) Exámenes de laboratorio que comprenderán como mínimo análisis completo de orina, eritrosedimentación, hemograma, glucemia, uremia, VDRL Chagas Mazza. Además a todos los trabajadores con manipulación de plomo, se le 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 trabajen o se presuma contaminación con:

**De frecuencia semestral:** Berilio y sus compuestos, cromo y sus compuestos, bencenos y sus homólogos, fósforo blanco, derivados nitratos, aminados, fenólicos y halogenados de hidrocarburos aromáticos y alifáticos, sulfuro de carbono, herramientas manuales de aire comprimido que produzcan vibraciones, hiper o hipopresión barométrica, sustancias pulverolentas, 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 a 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 le sean solicitados por aquellos 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 y 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, debiéndose compensar el tiempo que insuman, como tiempo efectivo y normal de labor, reconociéndose además los gastos de traslado que tales estudios ocasionen.

Comunicación al trabajador: Los resultados del examen de salud serán puestos en conocimiento del trabajador. Dicha comunicación deberá ser realizada por intermedio del profesional que tuvo a su cargo la revisión sanitaria, entregándose copia al trabajador con los resultados, los que podrán ser impugnados en un plazo de cinco días a contar desde su recepción.

**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 a la Comisión Provincial de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo para la Industria Gráfica Periodística 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 le sean requeridos por ambos sectores integrantes de la Comisión, para el cumplimiento de los fines asignados al mismo.

**Art. 10°) JORNADA DE TRABAJO:** Para las empresas comprendidas en el presente convenio la jornada concluirá a las seis (6) horas de trabajo o al cierre del diario, o al término de la tirada para todas las ramas, estándose a lo siguiente:

- a) Cuando por fuerza mayor o situaciones excepcionales de la profesión, se prolongara la jornada por más de seis (6) horas, se pagarán las horas de prolongación con el 50% de recargo en días hábiles y el 100% en días feriados. Toda fracción que exceda los quince (15) primeros minutos se abonará el equivalente a una hora.
- b) Los obreros de la rama fotograbado y/o fotomecánica de diarios trabajarán seis (6) horas diarias como máximo, percibiendo íntegramente el sueldo establecido en la escala del nuevo básico mensual, de acuerdo a su correspondiente categorización;
- c) Cuando la jornada sea ejecutada en forma continuada, el obrero tendrá media hora de descanso por turno, comprendido dentro de la jornada legal de seis (6) horas;
- d) Los obreros de las ramas insalubres comprendidos en los decretos reglamentarios de la ley 11.544 no podrán excederse de seis (6) horas diarias de labor o treinta y seis (36) semanales;
- e) Están incluidos en los derechos que acuerdan los derechos reglamentarios de la jornada de seis (6) horas los encargados de secciones insalubres que además de funciones de vigilancia y dirección, realicen trabajos propios de los obreros de la especialidad;
- f) Se entiende por jornada nocturna, la comprendida entre las 21 y las 6 de la mañana.

**Art. 11°) VIOLACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO:** Incurre 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 empleadores 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. 28 del presente convenio, los empleadores deberán requerir previamente la conformidad de la organización sindical.

**Art. 12°) EMPLEO DE ASIENTOS EN LUGARES DE TRABAJO:** Todos los locales y/o establecimientos de la industria gráfica periodística y/o actividades afines, deberán estar provistos de asientos con respaldo, en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos. Además el personal de dicho establecimiento 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 las tareas.

**Art. 13°): DÍAS FERIADOS:** Todos los días del año son laborables, excepto los domingos, 1° de Enero, Viernes Santo, 24 de marzo, 2 de Abril, 1° y 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 8 de Diciembre, 25 de Diciembre, y los que se declaren feriados obligatorios por la ley o decreto nacional, respetando las excepciones contempladas en la ley 11.544 y lo dispuesto por la ley 23.555.

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

Además, deberá estarse a lo siguiente:

a) En todas las empresas de la industria gráfica periodística y/o actividades afines no se trabajará el día 1° de enero, correspondiendo su pago. 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. 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 trabajadores que cumplen años el día 29 de febrero, a los efectos del presente se considerara como el día de su cumpleaños el 1° de marzo subsiguiente.

b) El resto de los días no laborables se ajustará a lo normado por el artículo 167 de la ley 20.744 (T.o. 21.297);

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.

d) En la víspera de los feriados que, por ley o decreto, o resolución de carácter nacional, no se permita la aparición de los diarios, en caso de los matutinos no se obligará concurrir a sus tareas al personal dedicado exclusivamente a la ejecución del diario y suplementos de éste, abonándosele íntegramente su salario y en el caso de los diarios vespertinos, en el mismo día de su no aparición.

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

Asimismo, quedan excluidos del régimen de días no laborables los sábados y domingos señalados en el presente artículo, para aquellos diarios que se editen los siete días de la semana y cuyo sistema de francos se ajuste al Art. 40 del presente convenio.

**Art. 14°) DIA 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 periodística y/o actividades afines, y será obligatoriamente pago. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores gráficos sin distinción de nacionalidad.

**Art. 15°) SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO:** Los empleadores proveerán las herramientas y demás elementos adecuados de trabajo que fuera necesario para el rendimiento normal de los trabajadores.

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

Asimismo, deberá estarse a lo siguiente:

- a) Las empresas y talleres, a fin de que las máquinas rindan la producción establecida en cada caso, deberán mantener las mismas en perfecto estado de funcionamiento;
- b) Su 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 entregados 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 obligado para el trabajador prestar servicio, ajustándose para ello a los procedimientos previstos en las referidas normas.

**Art. 16°) PROVISIÓN DE ROPA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD:** A todo trabajador ocupado en la industria gráfica periodística 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: pantalón y camisa, o guardapolvo;
- b) A todo trabajador recién ingresado, se le proveerán dentro de los treinta (30) días de su ingreso, de los dos (2) equipos mencionados en este artículo. Cumplido el año de antigüedad, gozará del régimen establecido con antelación;
- c) El trabajador estará obligado a usar en sus funciones, la ropa y 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 su característica 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. 17 °) 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 deban realizarse en movimiento;

**Art. 18°) 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 los metales, se hará en horas en que los trabajadores estén ausentes, salvo el caso de que se disponga de local separado, adecuado, equipado con extractor 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 revelado:** Los lugares de preparación de drogas y/o revelado, deberán hallarse aislados de las secciones donde se realicen trabajos de fotocomposición.

**Art. 19°): CAMBIO DE TAREAS:** No podrá exigírsele al trabajador que realice tareas que no correspondan a su categoría o rama, pero cuando las necesidades del trabajo lo requieran y en forma transitoria, podrán encomendársele tareas similares siempre y cuando no 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.

**Art. 20°): HORARIO DE TRABAJO:** Los empleadores establecerán los horarios de trabajo conforme a lo especificado por 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. 21°): INCOMPATIBILIDAD:** No podrá formar parte del personal gráfico y afín de las empresas periodísticas y/o afines, ningún trabajador que desempeñe funciones remuneradas en otra empresa del sector gráfico periodístico.

**Art. 22°): INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA Y DESPLAZAMIENTO DE MANO DE OBRA:** La incorporación de tecnología es un derecho y una obligación del empresario que este convenio reconoce, garantiza y estimula, y en la medida que afecte las condiciones de trabajo y empleo debe ser evaluada en las empresas desde el punto de vista técnico, económico y social. 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°): 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. 15 del presente convenio.

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

**Art. 24°): ADICIONAL POR MAYOR RESPONSABILIDAD:** El trabajador que en forma accidental o no, sea directamente responsable del trabajo de otros u otros, de categoría igual o superior, deberá percibir un aumento mínimo de un 15% sobre el salario que normalmente corresponda a su categoría, en forma proporcional a los días trabajados.

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

**Art. 25°): IGUAL TAREA, IGUAL SALARIO:** En igualdad de tareas y trabajos, las mujeres percibirán igual salario que los hombres.

Los empleadores darán igual oportunidad a las trabajadoras en los casos de vacantes de categorías superiores, con la sola excepción de aquellas que demanden un esfuerzo físico que no puedan realizar.

**Art. 26°): TRABAJO A DESTAJO:** Queda prohibido el trabajo a destajo, por tareas o contrata, en todas las ramas de la industria.

**Art. 27°): FORMA DE PAGO:** El pago de los haberes se hará en dinero en efectivo o, previa conformidad del personal, mediante el sistema de cheques o depósitos en cuenta corriente y/o caja de ahorro, y deberá ajustarse a lo siguiente:

- a) El pago debe hacerse en horas y lugar de trabajo, dentro de los primeros cinco días siguientes al vencimiento de cada quincena o mes;
- 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 mensualización de haberes se hará sobre la base de 24 días ó 144 horas, debiendo el empleador efectuar el anticipo de quincena, cuando correspondiere, respetando la modalidad establecida para el resto de la industria gráfica. Queda claramente establecido que para el personal jornalizado que en la actualidad

percibe sus haberes mensuales, el régimen a aplicar será similar al que se aplica para el personal jornalizado;

- e) Si las horas mensuales trabajadas excedieran estos límites, las horas excedentes serán abonadas;

**Art. 28°): HORAS EXTRAORDINARIAS:** Sólo se trabajarán horas extras en casos imprevistos 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, excepto en las empresas con diferente régimen de trabajo.

Por ninguna circunstancia las horas extras podrán excederse de seis (6) horas por semana.

**Art. 29°): RESERVA DEL TRABAJADOR:** Los trabajadores mantendrán reserva sobre todo trabajo o informe relativo a la actividad de la empresa.

**Art. 30°): BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:** Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, gozarán de una bonificación por antigüedad equivalente al 1,3% mensual calculado sobre los salarios correspondientes a la categoría "D" del Nomenclador de Tareas, 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 al 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) Corresponde computar la antigüedad anterior del trabajador que, habiendo cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.
- e) 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;
- f) Cuando el trabajador supere las 144 horas mensuales, el monto mensual de la bonificación por antigüedad será dividido por este tope horario y multiplicado por las horas trabajadas que excedan el mismo, abonándose la parte correspondiente en cada caso;
- g) 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) Se entiende que el descuento de la bonificación por antigüedad debe hacerse en forma proporcional a los días no trabajados.

**Art. 31°) 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 años de duración;
- c) Doce por ciento (12%) para cursos de más de dos (2) años de duración.

**Art. 32°) SALARIO FAMILIAR:** El pago se ajustará a la legislación vigente en la materia. En caso 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. 33°) VACACIONES:** Las vacaciones deberán ajustarse a la legislación vigente. Cuando ambos cónyuges trabajan 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 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 vacaciones atendido 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.

Para el caso de los trabajadores que hubieren ingresado durante el primer semestre del año, 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.

Nota: Queda expresamente aclarado y establecido que continuarán vigentes los mayores beneficios acordados o convenidos entre las empresas y la organización sindical 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. 34°): LICENCIAS REMUNERADAS:** Las empresas concederán licencias remuneradas a los trabajadores, en los siguientes casos:

- a) Un (1) día para revisión médica prematrimonial.
- b) Catorce (14) días corridos al contraer matrimonio;
- c) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijos, uno de los cuales deberá ser hábil;
- d) Tres (3) días corridos, uno de ellos hábil, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos;
- e) Dos (2) días, uno de ellos hábil, por fallecimiento de hermanos y nietos del trabajador;
- f) Un (1) día hábil, por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos, abuelos y tíos directos (hermanos/as de padre o madre);
- g) 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 para los trabajadores;
- h) Dos (2) 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;
- i) 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;
- j) 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;
- k) Un (1) día por estudios radiográficos y/u otros especializados, previa prescripción médica;
- l) Un (1) día hábil por mudanza y por año calendario.
- m) Hasta cinco (5) días por año, cuando debido a motivos atribuibles a fenómenos de la naturaleza tales como los terremotos o inundaciones y que constituyan un caso fortuito o causa de fuerza mayor debidamente justificada, el trabajador no pudiere asistir a su puesto de trabajo.
- n) Por enfermedad, con internación o que requieran cuidados especiales, de familiares directos del trabajador – padres, hijos o cónyuges- , previa presentación de certificados que acrediten tal situación, las empresas abonarán hasta un máximo de cinco (5) días anuales.

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

**Art. 35°): 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 requiera con una anticipación de hasta cinco (5) días, y por un plazo no mayor de 45 días por año;

- 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. Los pedidos de licencia deberán hacerse obligatoriamente por escrito;
- c) Por designación de cargo político;
- d) Por designación de cargo sindical;
- e) Cuando el trabajador fuese beneficiario de becas o subsidios destinados al perfeccionamiento técnico de aplicación en la industria gráfica, diario y actividades afines, y la solicitare con treinta (30) días de anticipación, y por un período de hasta doce (12) meses.

**Art. 36°): ACCIDENTES DE TRABAJO:** Todo trabajador comprendido en la presente convención colectiva de trabajo, que sufre algún accidente de trabajo de los previstos en la Ley 24557, modificatorias, y complementarias, 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. 37°): ENFERMEDAD INCULPABLE:** El cumplimiento del presente artículo, deberá ajustarse a lo siguiente:

I. Aviso al empleador:

- a) Cuando el trabajador se viere imposibilitado para desempeñar sus tareas habituales por causa de enfermedad inculpable, deberá comunicar esta circunstancia al empleador en el transcurso de la jornada de trabajo o con anterioridad a su horario habitual de trabajo, mediante algunas de las siguientes formas: a-1) Telegráfica o telefónica; a-2) 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 hubiera 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: a-2) Si el trabajador puede trasladarse: "Enfermo- Nombre del trabajador"; b-2) Si no pudiera trasladarse: "Enfermo guardo cama- Nombre del trabajador".

II. Procedimiento de control:

- 1) Es facultad del empleador el control de la enfermedad invocada por el trabajador durante todo el tiempo y en cualquier momento, respetando el derecho de reposo del trabajador enfermo. A tal fin, podrá disponer del citado control, mediante los servicios médicos que considere necesarios;
- 2) Se deja expresamente establecido que la asistencia profesional médica constituye un servicio de naturaleza social, técnico-científica, que no puede ser obstruida o dificultada por ninguna razón o concepto, respetando en primer término la dignidad del trabajador;
- 3) En caso de 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 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-3) Fecha de revisión médica;

b-3) Naturaleza de la dolencia;

c-3) Necesidad de guardar reposo con abstención de trabajo y duración del período de reposo;

d-3) Fecha de extensión del certificado;

e-3) Firma y sello del profesional actuante.

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

IV. Disposiciones generales sobre de 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. 38°): 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 prescrito 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. 39°): 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. 40°): 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. 41°): 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 privará la antigüedad para dicho ascenso.

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 33, 34, 35, 36 y 37. 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.

De existir reclamo no resuelto, el caso será elevado a la consideración de la Comisión Paritaria Permanente, 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. 42°): 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. 21.297).

**Art. 43°): FALTA DE ENERGÍA:** Cuando por cualquier razón faltare energía motriz en el establecimiento, el trabajador percibirá íntegramente sus salarios.

**Art. 44°): TRABAJADOR PREAVISADO:** Conforme con lo dispuesto por la ley 20.744 (T.O. ley 21.297) en su Art. 237, durante el plazo del 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. 45°): SUMINISTRO DE LECHE:** A todo trabajador empleado en el bronceado, máquina aerograph industrial, estereotipia, 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. 46°): 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 de 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 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. 47°): BAÑOS Y GUARDARROPAS:** Todos los establecimientos deberán contar con baños para su personal, separados por sexo, en proporción que indiquen las autoridades sanitarias y de trabajo.

Los mismos deberán conservarse en perfecto estado de higiene y deberán disponer de agua caliente y fría para uso e higienización de los trabajadores.

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

**Art. 48): SALA CUNA:** Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en los establecimientos en que trabajen más de treinta (30) mujeres, la empresa deberá instalar salas cunas o maternales, o sufragar los gastos que implique una guardería externa a elección de la empresa.

Dichas salas estarán 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, en el transcurso de la jornada de trabajo y sin pérdida de jornal y sin perjuicio de situaciones especiales o determinación médica que amplíe dicho descanso.

**Art. 49°) TRABAJO A DOMICILIO:** Las condiciones generales establecidas en el presente convenio colectivo, serán extensivas en todas sus partes a los trabajadores a domicilio.

Las tarifas de salarios para estos trabajadores serán las que resulten de aplicar los salarios 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. 50°) 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. 51°): LIBROS DE RECLAMOS:** En todos los establecimientos de la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, será obligatoria la tenencia de dos (2) libros de reclamo 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. 52°): CARTELERA SINDICAL:** En todos los establecimientos gráficos y afines, se dispondrá de una cartelera sindical en un lugar adecuado y en el 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. 53°) OPERADORES DE FOTOCOMPOSICION Y/O COMPOSICION GRAFICA Y/O LASER:** Se deja expresamente aclarado que se considera personal grafico y comprendido por el presente convenio colectivo de trabajo, al operador 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 de la Comisión Provincial de Higiene y Seguridad para la Industria Gráfica Periodística 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) En caso de disponerse de equipos ruidosos de recepción de información, como el caso de las antiguas teletipos, estos deberán estar separados o aislados acústicamente de la sala de composición y armado.
- 5) De acuerdo a las normas protectoras de los equipos electrónicos y en resguardo de la salud de los operarios, procurará mantener la temperatura de la sala en no menos de 20°C.
- 6) La luz artificial requerida para las tareas de composición, será del tipo que proyecte una iluminación difusa, sin sombras, brillos ni concentraciones lumínicas que dificulten la lectura o motiven esfuerzo visual al operador.

#### **ARMADOR 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.

Defínase como armador, al operario que cumple todas las tareas finales reuniendo y compaginando títulos, textos i 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 alo siguiente:

- 1) La mesa de trabajo deberá esta 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. 54°) SUBSIDIO POR GASTOS DE SEPELIO** Los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo, percibirán un subsidio por gastos de sepelio equivalentes a un salario básico del nivel "A", por fallecimiento de:

- a) Cónyuge o persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio y que fuera considerada causahabiente a los efectos de la percepción de beneficios legales;
- b) Hijo a su cargo;
- c) Padres y/o padres políticos del trabajador cuando estén a su exclusivo cargo en las condiciones que establece la ley de Obras Sociales y su reglamentación, y cuya situación sea de conocimiento previo de la empresa;
- d) Se deja aclarado que en el caso de que el matrimonio trabajase en la misma empresa, el beneficio que corresponde será abonado a uno de ellos.

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador, la empresa abonará a su cónyuge o persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio o causahabientes, un subsidio por gastos de sepelio equivalente a un salario mensual del nivel "A", cuando el deceso no sea consecuencia de un accidente de trabajo. El pago de este subsidio será efectivizado dentro de las 48 horas de producido el deceso que dé lugar a la percepción del mismo.

**Art. 55°): VALE DE COMIDA:** Al personal que, desempeñándose en horario continuo, debiera extender su jornada, antes o después de su turno, entre 3 horas o más, deberá abonársele un vale de comida cuyo importe se determinará al momento de cada adecuación salarial.

Cuando la empresa disponga de comedor, el trabajador utilizará los servicios del mismo, otorgándosele a tal afecto, 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, alejados de las máquinas y especialmente donde no haya polvillo en suspensión.

**Art. 56°): CIERRE POR BALANCE:** Los trabajadores percibirán íntegramente sus jornales los días en que las empresas cierren para efectuar balance y/o inventario.

**Art. 57°): DADORES DE SANGRE:** Aquellos trabajadores que por cualquier razón hayan donado sangre, deberán percibir el día sin trabajar en el cual se efectúe 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.

**Art. 58°): 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 (ley N° 23.449).

**Art. 59°): BOLSA DE TRABAJO:** La bolsa de trabajo de la UOGC y sus están a disposición de las empresas para cubrir sus vacantes, cuando éstas lo crean necesario y sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes.

**Art. 60°): 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:

<u>Número de trabajadores</u>	<u>Cantidad de representantes</u>
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 concederán a cada delegado legalmente reconocido, un crédito de seis (6) horas mensuales en más de una jornada, para el ejercicio de sus funciones ordinarias, salvo causales laborales de fuerza mayor del establecimiento (Ley 23.551, Art. 44, inciso d).

**Art. 61°): 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 tres (3) miembros representantes del sector empresario y otros tres (3) miembros por el sector sindical. Será presidido por la autoridad de aplicación correspondiente o por el funcionario que ésta 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 entre las partes y/o ante la autoridad administrativa local del Trabajo. 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, 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 periodística y actividades 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.
- g) Considerar las cuestiones referidas en los artículos 72, 73, 76, y 78 de la presente convención colectiva.

Sus resoluciones tendrán vigencia a todos los efectos a partir del momento en que se encuentren aprobadas en la sesión plenaria.

- h) Fijar las políticas conjuntas de capacitación e incorporar las modalidades de contratación promovidas por la Ley 24013 que mejor se adapten a las características de la actividad.

**Art. 62°) COMISIÓN ESPECIAL DE APRENDIZAJE:** A pedido de cualquiera de las partes se conformará una Comisión Especial de Aprendizaje que tendrá como objetivo elaborar una reglamentación sobre las normas a la que deberá ajustarse para lo sucesivo el aprendizaje, teniendo como meta propender a elevar las condiciones profesionales del personal de las distintas especialidades, así como posibilitar el progreso de los mismos dentro de la carrera profesional en los establecimientos.

Las conclusiones deberán ser claras y precisas, fijándose un plazo de 180 días a partir de la firma de este convenio, para que esta comisión cumpla con su cometido y eleve sus conclusiones a la Comisión Paritaria Permanente.

**Art. 63°) CUOTA SINDICAL:** Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que en concepto de cuotas y contribuciones deban todos los trabajadores aportar a la Unión Obrera Gráfica Cordobesa(UOGC), por un monto mínimo mensual del 2% de los salarios básicos que se acuerden.

Estos importes retenidos deberán ser depositados en las respectivas cuentas bancarias de la Organización Sindical (Cuenta N°. 20268/2 del Banco de la Provincia de Córdoba), en un plazo no mayor de 48 horas hábiles de haberse efectuado la retención.

**Art. 64°) AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** El Ministerio de Trabajo 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.

**Art. 66°) 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 devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

**Art. 67°) PAGO POR CIERRE EMPRESARIO:** Corresponderá el pago de los jornales caídos, cuando la pérdida de los mismos se origine en causas no contempladas en la legislación y convenio colectivo de trabajo, y atribuibles exclusivamente a la decisión unilateral del empleador.

**Art. 68°) COMISIÓN 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 Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria Gráfica Periodística 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 la autoridad de aplicación designe a tal fin.

**Art. 69°) APORTES Y CONTRIBUCIONES DE OBRA SOCIAL:** Cuando correspondiere, los aportes de los trabajadores comprendidos en el presente convenio y las contribuciones empresarias emergentes de las disposiciones concordante, se depositarán a la orden de la Obra Social del Personal de la Industria Gráfica de la Provincia de Córdoba (OSPIGPC), Registro Nacional de Obras Sociales N° 0-00208, cuenta N° 13789/07 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Córdoba.

A los fines de una adecuada prestación del servicio que brinda la OSPIGPC, los empleadores deberán suministrar en un plazo no mayor de 10 días de su ocurrencia, las altas y bajas del personal de su nómina.

Asimismo, y atendiendo a la importante significación que adquiere la prestación médico-asistencial, las empresas remitirán mensualmente a la entidad sindical signataria del presente convenio fotocopia del último depósito de obra social efectuado, y en forma trimestral la nómina del personal y remuneraciones abonadas.

**Art. 70°): SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL:** La aplicación del salario mínimo profesional en la industria gráfica periodística y/o actividades afines, se realizará sobre las bases de las condiciones horarias establecidas en el artículo 10 del presente convenio

La liquidación se ajustará a lo establecido en el Art. 27 del presente convenio colectivo de trabajo.

A los efectos de la determinación del salario horario, este resultará de dividir el básico mensual por el tope horario establecido en el artículo 10 del presente.

La remuneración básica convencional se establecerá en forma exclusiva por la Comisión Negociadora Provincial y constituirá el básico garantizado para los trabajadores gráficos periodísticos y de actividades afines.

**Art. 71°) Las remuneraciones de los trabajadores** comprendidos en el presente convenio se compondrán, además de lo establecido en el artículo anterior, con los premios y/o incentivos que se acuerden de conformidad con las facultades y el procedimiento que este mismo convenio establece.

**Art. 72°) 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 Unión Obrera Gráfica Cordobesa (UOGC) en las respectivas cuentas bancarias de la Organización Sindical (Cuenta N°. 20268/2 del Banco de la Provincia de Córdoba).

**Art. 73°): La totalidad de los establecimientos** alcanzados por el ámbito personal y territorial de la convención, deberán acordar con el sindicato los mecanismos a que se refiere el artículo 71 en virtud de la materia convencional que se autoriza a pactar en esas nuevas unidades de negociación y atendiendo -especialmente- al mejoramiento del resultado productivo global expresado en el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y/o técnicos disponibles, elevación de los niveles de calidad, la racionalización y/o ahorro de los materiales y/o energía en base a una mejor organización del trabajo y la incorporación *de nuevos elementos tecnológicos*.

**Art. 74°):** En caso de producirse una modificación en el salario mínimo vital y móvil, establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, las partes firmantes a través de la Comisión Negociadora Provincial de este Convenio Colectivo, se reunirá dentro de los diez (10) días subsiguientes de producida la modificación, a fin de analizar las consecuencias de esta modificación en relación al salario mínimo profesional establecido en el artículo 70 de este convenio, debiendo observar en tal sentido la buena fe negocial.

**Art. 75°):** También se deja establecido que deberá conservarse la apertura entre categoría y categoría que se establece a la firma de esta convención en el Nomenclador de Tareas.

**Art. 76°):** La Comisión Negociadora Provincial de la presente convención colectiva de trabajo, habilita la discusión, en el ámbito negocial de cada empresa, con la intervención de la Unión Obrera Gráfica Cordobesa y la participación de la Comisión Gremial Interna, de las pautas tendientes a adaptar las normas convencionales a las condiciones particulares de trabajo en la empresa, teniendo en vista los objetivos establecidos en el artículo 73 de la presente convención.

**Art. 77°):** La unidad de negociación por empresa se compondrá de un número igual de representantes por parte del establecimiento y de la parte gremial integrada por miembros de la Unión Obrera Gráfica Cordobesa y de la Comisión Gremial Interna.

**Art. 78°):** Las unidades menores de negociación por empresa, podrán acordar modificaciones o nuevos institutos exclusivamente en las materias que sean habilitadas a tales efectos en la Comisión Paritaria Permanente. Todos los acuerdos que en materia negocial delegada se lleven a cabo en las unidades por empresa, serán elevados para su revisión y aprobación a la Comisión Paritaria Provincial como condición para su validez y vigencia.

**Art. 79°): ESCALA DE SALARIOS:** Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán los salarios básicos y adicionales, que en acta por separado se establezcan en cada caso por categorías profesionales, los cuales pasarán a formar parte de este convenio.

**Art. 80°): DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES Y TAREAS:** Acordado entre las partes y a los fines de la ubicación de los trabajadores en las diferentes categorías y niveles se incorpora como integrando este artículo el nuevo Nomenclador de Tareas y Cuadro de Categorías, el que se transcribe a continuación

## **NOMENCLADOR DE TAREAS Y CUADRO DE CATEGORIAS**

### **Area Pre-Premsa**

#### **(A) Nivel Profesional :**

Se integrará este nivel con los trabajadores que tengan la capacidad para normalizar o estandarizar el flujo de trabajo de dicha área.

Comprenderá particularmente a quienes:

-El que realiza la distribución del material disponible interpretando el diseño de la grilla constructiva preestablecida y hace la diagramación.

-El que controla la edición de colores y hace retoques fotográficos según lo pautado para la fotomecánica del diario y la diagramación.



-El que establece los parámetros para la separación de colores, trapping, lineatura; o realiza la imposición de manera digital (no manual).

-Aquellos que realizan el armado de ilustraciones, infografías o pósean título afín.

### **(B) Nivel de Integración o Analítico:**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que:

-Administren la red y realicen un uso eficiente de los periféricos de entrada y salida.

-Controlen y ejecuten la imposición de páginas. Reconozcan y ejecuten los ajustes de configuración (comúnmente llamados "seteos") para impresión u obtención de películas o CTP (Directo a plancha).

-Ejecuten trabajos especiales (cuadros, tabulados, avisos).

-Al mismo nivel pertenecen los que hacen imposición manual sobre astralones de montaje, y también los que realizan la insolación o copia de originales pluma y tramados sobre planchas offset.

**NOTA:** Los trabajadores que realizan tareas manuales, ante un eventual desplazamiento de mano de obra por la incorporación de tecnología tendrán prioridad a los fines previstos en el Artículo 22 del Convenio Colectivo de Trabajo en vigencia.

### **(B)1:**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que, en forma exclusiva:

-Realizan la puesta en página sobre la grilla constructiva o página maestra del programa de armado o maquetación.

-Escanean imágenes en escala de grises y color. Redibujan con programas vectoriales. Ingresan textos, imágenes e ilustraciones en programas de armado o maquetación.

### **(C) Nivel de Producción**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que:

-Formatean textos de acuerdo a la diagramación que ha pautado la familia tipográfica, sus variables o estilos, el interlineado y el tipo de composición: en bloque, centrado, marginado justificado etc.

### **(C)1:**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que, en forma exclusiva:

-Realizan y adquieren habilidades en prácticas y programas específicos. Tipean y usan el corrector de textos, reconoce variables o estilos tipográficos.

### **(D) Nivel Básico o Mínimo Profesional:**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que:

-Acondicionan la reveladora haciendo un mantenimiento liviano (limpieza y lubricación). Preparan los químicos para la reveladora y efectúan el revelado de películas.

-Realiza el revelado, retoque y plegado de las planchas para impresión offset.

## **Area Impresión**

### **(A) Nivel Profesional:**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que, además de las tareas descriptas en el Nivel de integración o Analítico(B) del Área, asuman en forma regular la impresión de la tirada haciendo un manejo eficiente del personal y de la máquina.

### **Nivel de Integración o Analítico:**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que posean la capacidad de manejo y regulación de los cuerpos de impresores, ya sean éstos a negro o colores de proceso. Calibren los sistemas de humectación y entintado. Efectúen correctamente los registros. Regulen la velocidad y verifiquen la uniformidad de la tirada. También comprende las tareas enunciadas en el nivel ( C ).

### **(B) Nivel de Producción :**

Se integrará este nivel con aquellos trabajadores que:

- Realicen la preparación de bobinas, su empalme manual o automático.
- Lleven a cabo el cargado de tintas; manejo de porta bobinas y rebobinados.
- Colocación de la chapa o plancha offset.
- Controlen la uniformidad de la tirada.

**NOTA:** Las tareas de mantenimiento liviano de la máquina impresora, tales como cambio de la mantilla de caucho, cosido de mojadores etc., serán realizados por el personal de impresión durante el tiraje, cuando fuere menester, fuera de la jornada conforme los acuerdos que se celebren con los empleadores o por el personal del área de mantenimiento.

## **Área Mantenimiento**

### **(A) Nivel Profesional :**

Interpreta los manuales y planos de operación y mantenimiento. Posee conocimientos de electrónica industrial aplicada a circuitos de central.

Se incluye en este nivel a especialidades como torneros, fresadores etc., como así también al personal dedicado a la interpretación e instrumentación de normas de Higiene, Seguridad Industrial y Prevención de Accidentes. Incluye tareas del nivel ( B ).

### **(B) Nivel de Integración o Analítico:**

Realiza prácticas con instrumentos de precisión (calibres) para relleno de mantillas (camas). Calcula su altura respecto de los anillos guías. Realiza la alineación de los cilindros. Estima la presión de porta planchas y porta mantillas. Rodamientos. Posee conocimientos básicos de electrónica de mantenimiento y realiza la puesta a punto de los sistemas de Seguridad Industrial y de prevención de accidentes.

### **(C) Nivel de Producción :**

Desarme y limpieza de los cuerpos impresores. Cambio de mantillas de caucho, cosido de mojadores. Reparaciones de instalaciones de fuerza motriz

### **(D) Nivel Básico o Mínimo Profesional:**

Traslado de materiales, equipos y herramientas. Desarme y armado elemental de partes. Lubricación. Materiales eléctricos, cableados. Bulonería y roscado de piezas.

## **Area Almacenamiento y Stock**

### **(B) Nivel de Integración o Analítico:**

Manejo del almacén por medios manuales o electrónicos. Control de stocks y control de recepción y entrega de materiales. Control de salida del diario.

### **(C) Nivel de Producción :**

Manipuleo y estibamiento de bobinas por medios manuales o electromecánicos. Manejo de vehículos autoelevadores para estiba de papel u otro insumo. Empaquetado del diario para su distribución.

### **(D) Nivel Básico o Mínimo Profesional:**

Descarga y traslado de muebles, útiles, papel , películas. planchas, tintas e insumos en general. Ordenamiento y limpieza del sector. Opera la enfardadora. Conocimiento de normas administrativas de almacenamiento, con prácticas en pedidos de mercaderías.