GRAFICOS PERIODISTICOS
CONVENIO COLECTIVO 199/92
AMBITO DE APLICACION: TODO EL PAIS EXCEPTO CAPITAL FEDERAL Y GRAN BUENOS AIRES
Artículo 1º - Partes contratantes: Entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines, en adelante FATIDA, con personería gremial 366; la Unión Gráfica Correntina, con personería gremial 1374, y el Sindicato Gráfico del Chaco, con personería gremial 1375, por una parte, y el sector empresario integrado por la Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (ADIRA), y la Asociación de Diarios Entrerrianos (ADDE), 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. 2º - Vigencia: Este convenio colectivo regirá desde el 1 de julio de 1992, hasta el 30 de junio de 1993.
Art. 3º - Denuncia: Si no fuera denunciado por cualquiera de las partes signatarias con dos meses de anticipación a su vencimiento, se prorrogará automáticamente por períodos sucesivos equivalentes a la mitad del tiempo de vigencia pactado en el artículo anterior o hasta tanto se celebre una nueva convención colectiva de trabajo.
Art. 4º - Ambito territorial de Aplicación: Será de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, con exclusión de la Capital Federal y los partidos de Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Florencio Varela, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, Pilar, San Martín, La Matanza, Merlo, Morón, Almirante Brown, Berazategui, Esteban Echeverría, Tres de Febrero, Marcos Paz, General Sarmiento, General Rodríguez, San Vicente, Escobar, Moreno y Luján, de la provincia de Buenos Aires.
Art. 5º - Personal comprendido: Son beneficiarios y están comprendidos en este convenio colectivo los operarios gráficos de todas las categorías y ramas de las empresas 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 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 hallare aún 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 periodísticos 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 láser; 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 descriptas en el artículo 79 de esta convención colectiva de trabajo, como así también el personal contratado, conforme al artículo 7º del presente.
Asimismo, esta convención comprende también 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.
Los trabajadores gráficos periodísticos, salvo la excepción contemplada en el artículo 7º del presente, tendrán relación de dependencia con las empresas o sociedades periodísticas y/o actividades afines, y su inclusión en este convenio es obligatoria, estén sus empleadores afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto, hayan o no ratificado el presente convenio.
Los empleadores ubicarán a los trabajadores dentro de la especialidad que constituya su actividad principal, de acuerdo con lo establecido en el cuadro general de categorías, y demás disposiciones de este convenio colectivo de trabajo.
Las asociaciones profesionales de trabajadores signatarias del presente convenio y sus filiales y/o sindicatos que la integran, 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 dichas tareas gráficas periodísticas.
Se deja expresamente establecido que están comprendidos dentro del presente convenio todos aquellos trabajadores, independientemente del cargo asignado por la empresa, que realicen en forma habitual cualquiera de las actividades gráficas definidas en la discriminación de categorías laborales y tareas que forman parte del presente.
Art. 6º - Personal excluido: Queda excluido como beneficiario del presente convenio el personal administrativo y periodístico de empresas editoras de diarios y afines incluido en la ley 12908, decreto 13839/46 (L. 12921) y sus modificaciones; gerentes, subgerentes, adscriptos a la gerencia y dirección, supervisores y capataces, habilitados principales, apoderados, secretarios/as de dirección o gerencia, jefes y subjefes de taller, encargados y/o jefes de sección, coordinadores, personal de supervisión, que tengan personal a su cargo y personal de vigilancia que cumpla

en forma efectiva funciones de dirección y vigilancia.
Art. 7º - Personal contratado por tiempo determinado:
a) Cuando las empresas contrataren en forma directa personal por tiempo determinado, el ingreso y condiciones de trabajo se ajustarán a lo siguiente:
1) Debe fijarse por escrito y en forma expresa el tiempo de duración del trabajo y especificación clara y precisa de las razones de contratación.
2) Las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, deben justificar este tipo de contratación.
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 provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de las que justifique haber sufrido quien alegue, o las que, a falta de demostración, fije el juez o Tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.
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 con 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 con lo establecido en el artículo 99 de la ley de contrato de trabajo (t.o. L. 21297).
Se entenderá que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.
La carga de la prueba de que un contrato de trabajo reviste tal modalidad estará a cargo del empleador.
c) Es de aplicación, en relación al personal que presta servicios eventuales, lo dispuesto en el artículo 29 de la ley 20744 (t.o. L. 21297), último párrafo.
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) A los menores de edad: libreta de trabajo, libreta de ahorro (para los menores de hasta 16 años), conforme a lo normado por la legislación vigente.
c) Constancia de su domicilio, el que se considerará subsistente en tanto no se notifique su cambio por escrito y contra recibo.
d) Número de afiliado a la caja de jubilación, si lo tuviere.
e) Certificado de aptitud física, en el caso de los menores de hasta 18 años de edad.
Art. 9º - Aprendices: Para ingresar como aprendiz en un taller gráfico periodístico, será requisito indispensable tener como mínimo 14 años de edad, salvo excepción debidamente autorizada por autoridad competente, y estarse a lo siguiente:
a) Tener cursada la escuela primaria.
b) A los efectos del reconocimiento del período de aprendizaje cumplido y de la remuneración correspondiente, los aprendices que se retiren de un establecimiento recibirán de la empresa un certificado en el que constará su antigüedad en el trabajo y las funciones que hubieren desempeñado.

c) A los mismos efectos, en cuanto al período cumplido y a la remuneración correspondiente, el empresario reconocerá las etapas de la instrucción cumplida y que resulten de los certificados expedidos por las escuelas profesionales, técnicas o sindicales reconocidas, y en los que se declaren los estudios cursados, como así también la especialidad.
d) El aprendiz o alumno, al ingresar a un establecimiento, debe manifestar previamente y presentar en un plazo de 30 días, que será ampliado cuando razones especiales lo justifiquen, los certificados que comprueben su antigüedad. Si así no lo hiciere, el empleador no reconocerá los certificados que se presenten posteriormente. El empleador hará firmar al ingreso del aprendiz, una ficha o declaración cuyo duplicado entregará al aprendiz, debidamente firmada, en la que consten los cursos seguidos y en cual escuela, o la antigüedad y especialidad que tiene y en cual establecimiento.
e) Los aprendices que además de trabajar estudien tendrán derecho a tomar su período de vacaciones dentro del lapso que corresponda a las vacaciones determinadas por el Ministerio de Educación al finalizar el curso escolar. El industrial podrá exigir del aprendiz el certificado pertinente de la escuela o instituto donde concurra, a fin de otorgar el beneficio en dicho período.
f) Todos los aprendices de la industria gráfica periodística y actividades afines gozarán de asueto el día 3 de junio de cada año, correspondiéndoles percibir la asignación habitual de acuerdo con lo estipulado en la ley sobre creación del Día del Aprendiz.
g) Todo aprendiz de la industria gráfica periodística y actividades afines tiene derecho a gozar de los mismos beneficios sociales y convencionales que los demás empleados y trabajadores comprendidos en el presente convenio.
h) Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se conviene la aplicación de la siguiente escala a los efectos de la progresión y consecuente remuneración de los aprendices:
h-1) al ingreso, el aprendiz percibirá la remuneración correspondiente a la categoría 1;
h-2) a los 6 (seis meses) del ingreso, será incluido en la categoría 2 del cuadro de categorizaciones;
h-3) a los 12 (doce) meses del ingreso, será incluido en la categoría 3 del cuadro de categorizaciones
h-4) a los 18 (dieciocho) meses del ingreso, será incluido en la categoría 4 del cuadro de categorizaciones.
Queda claramente establecido que la progresión detallada precedentemente, se aplicará a los aprendices que cumplan la jornada de trabajo establecida en el presente convenio, en forma total.
i) En los casos en que, por la edad del aprendiz, el mismo se desempeñe con jornada legal reducida, a los efectos de la remuneración, se registrará un descuento del 20% para los sub-incisos h-1) y h-2) del apartado h), y un descuento del 10% para los sub-incisos h-3) y h-4), exceptuándose el caso del ingreso de un aprendiz de 17 (diecisiete) años de edad, que no registre antigüedad de aprendizaje, en cuyo caso se aplicará únicamente el 10% de descuento sobre el salario correspondiente a la categoría 1, como lo establece la legislación.
Los citados descuentos reemplazarán los previstos por la ley en la materia y quedarán automáticamente sin efecto cuando el aprendiz sea promovido a una categoría superior de las establecidas.
j) A los efectos de la aplicación de las escalas de aprendizaje precedentemente mencionadas, será computable la antigüedad que registre cada aprendiz a la firma del presente convenio.
Art. 10 - Examen de salud:
1) Todo el personal comprendido en el presente convenio será objeto de exámenes de salud con una periodicidad no mayor de 12 meses entre un examen y otro, sin perjuicio de lo que al respecto determina la legislación pertinente, quedando el costo de los mismos a cargo de la empresa.
2) Los exámenes en salud serán los siguientes: de ingreso, de adaptación, periódicos, previos a una transferencia de actividad, posteriores a una ausencia prolongada y previos al retiro del establecimiento.
3) El examen médico de ingreso tendrá como propósito asegurar que el postulante reúna las condiciones psicofísicas que su trabajo requerirá, sirviendo para orientarlo hacia tareas que no sean causales de perjuicio para su salud y estén acordes con sus aptitudes. El examen se ajustará a lo siguiente:
a) examen clínico completo, que incluirá la agudeza visual en ambos ojos por separado, y audiometría en los casos de trabajo en ambientes ruidosos, lo cual se asentará en una ficha personalizada que integrará el legajo médico de cada trabajador;
b) radiografía panorámica de tórax o abreugrafía, fehacientemente identificada mediante tipos de plomo o procedimiento similar;
c) intradermorreación de Mantoux o P.P.D., en caso de no haber sido cumplimentada la ley 14837 de vacunación antituberculosa y su decreto reglamentario 9217/60 y vacunación BCG, si fuera necesario;
d) exámenes de laboratorio que comprenderán como mínimo: análisis completo de orina, eritrosedimentación, hemograma, glucemia, uremia, VDRL y Chagas Mazza. Además, a todos los trabajadores afectados al trabajo con manipulación de plomo se les practicará el análisis de plomo en orina y sangre.
4) Exámenes clínicos complementarios, con la frecuencia que seguidamente se detalla, sin perjuicio de las facultades y funciones establecidas en el Capítulo IV del decreto 351/79, se practicarán en los siguientes casos especiales o

cuando se trabaje o se presuma contaminación con:
De frecuencia semestral: Berilio y sus compuestos, cromo y sus compuestos, benceno y sus homólogos, fósforo blanco, derivados nitrados, aminados, fenólicos y halogenados de hidrocarburos aromáticos y alifáticos, sulfuro de carbono, herramientas manuales de aire comprimido que produzcan vibraciones, hiper e hipopresión barométrica, sustancias pulverulentas, flúor y sus compuestos, sustancias carcinógenas y radiaciones ionizantes. Conductores de automotores internos del establecimiento, de grúas o que operen maquinarias que puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones.
Plomo y sus compuestos: Examen al mes, a los tres meses del ingreso y ulteriormente, semestrales.
Trabajadores expuestos a nivel sonoro: Los trabajadores expuestos a nivel sonoro continuo equivalente de 85 dB (A) o más, al mes de ingreso, a los seis meses y posteriormente cada año, debiendo efectuarse las audiometrías como mínimo 16 horas después de finalizada la exposición al ruido.
Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida: Las partes acuerdan incluir en el examen preocupacional o de ingreso, el análisis correspondiente al Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida. Asimismo, dicho análisis se practicará a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio con una frecuencia anual a partir del mes de setiembre de 1992.
De los trabajadores
Los trabajadores están obligados a someterse al examen médico preocupacional y a los exámenes médicos periódicos, debiendo cumplir con los requisitos indicados por los profesionales para lograr su eficacia, como también a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados por 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 o fuera del establecimiento. Se exceptúan los casos en que se requieran exámenes de especialistas, radiológicos o de laboratorio, en los cuales se podrán fijar horas distintas del horario de las jornadas legales habituales de trabajo, debiendo compensarse el tiempo que insuman, como tiempo efectivo y normal de labor, reconociéndose además los gastos de traslado que tales estudios ocasionen.
Comunicación al trabajador
Los resultados del examen en salud serán puestos en conocimiento del trabajador. Dicha comunicación deberá ser realizada por intermedio del profesional que tuvo a su cargo la revisión sanitaria.
Incapacidad laboral. Rehabilitación
Si del examen que se practique surgieran afecciones que inhabiliten al trabajador para el desempeño de su tarea habitual, la incapacidad laboral será motivo de rehabilitación y/o reubicación.
Del deber de información
Teniendo en cuenta los altos objetivos que conciernen al Comité Nacional de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo para la Industria Gráfica 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, facilitarán los datos e informaciones que les sean requeridos por ambos sectores integrantes del Comité, para el cumplimiento de los fines asignados al mismo.
Art. 11 - Jornada de trabajo: Para las empresas comprendidas en el presente convenio, la jornada concluirá a las 6 (seis) 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 6 (seis) 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 15 (quince) primeros minutos se abonará el equivalente a una hora.
b) Los obreros de la rama fotograbado y/o fotomecánica de diarios trabajarán 6 (seis) horas diarias como máximo, percibiendo íntegramente el sueldo establecido en la escala del nuevo básico mensual, de acuerdo con su correspondiente categorización.
c) Cuando la jornada sea ejecutada en forma continuada, el trabajador tendrá media hora de descanso por turno, comprendido dentro de la jornada legal de 6 (seis) horas.
d) Los obreros de las ramas insalubres, comprendidos en los decretos reglamentarios de la ley 11544, no podrán excederse de 6 (seis) horas diarias de labor o 36 (treinta y seis) semanales.
e) Están incluidos en los derechos que acuerdan los decretos reglamentarios de la jornada de seis (seis) 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. 12 - Violación de la jornada de trabajo: Incurre en violación de la jornada de trabajo todo operario que la exceda, aun cuando el exceso resulte de la suma de horas trabajadas en el mismo día y en distintas empresas, ramas o turnos, con la sola excepción de las horas extras legalmente autorizadas.
Los industriales y obreros serán responsables del cumplimiento de este artículo, mediante denuncia ante la Autoridad

de Aplicación y la organización sindical.
En aquellos casos en que por un período prolongado y por requerimientos de la producción, fuera necesario realizar mayor número de horas extraordinarias que las especificadas en el artículo 29 del presente convenio, los empleadores deberán requerir previamente la conformidad de la organización sindical.
Art. 13 - 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 dichos establecimientos tendrá derecho a ocupar sus asientos en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impide (L. 12205).
Ello sin perjuicio de los asientos especiales que se prevén para determinadas tareas.
Art. 14 - Días feriados: Todos los días del año son laborables, excepto los domingos, 1 de enero, Viernes Santo, 1 y 25 de mayo, 10 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre, 24 de diciembre, y los que se declaren feriados obligatorios por ley o decreto nacional, respetando las excepciones contempladas en la ley 11544 y lo dispuesto por la ley 23555.
"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, 1º de mayo, 25 de mayo, 9 de julio, 25 de diciembre y 1 de enero" (L. 23555).
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 o la jornada anterior, conforme la modalidad de aparición del medio periodístico, correspondiendo su pago.
Cuando las empresas resuelvan no trabajar el día lunes de Carnaval, el trabajador percibirá íntegramente su jornal y adicionales, debiendo abonarse doblemente el mismo en todos sus rubros en caso de prestarse servicios.
b) El resto de los días no laborables se ajustará a lo normado por el artículo 167 de la ley 20744 (t.o. 21297).
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 15 (quince) días siguientes, o a opción del trabajador, en cualquier época del año.
e) Cuando a pedido del empleador el trabajador debiere prestar servicios en un franco compensatorio, la empresa deberá abonar dicho franco compensatorio con el pago del 100% del jornal diario, en caso de que este franco no pudiere ser gozado.
f) En la víspera de los días que por ley o decreto, o resolución de carácter nacional, no se permita la aparición de los diarios, en el caso de los matutinos no se obligará a concurrir a sus tareas al personal 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 de que el personal goce de franco rotativo, se correrán los francos de todo el personal.
g) 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 artículo 40 del presente convenio.
Art. 15 - Día del Trabajador Gráfico Argentino: Se fija el 7 de mayo como Día del Trabajador Gráfico Argentino. En dicho día no se trabajará en toda la industria gráfica periodística y/o actividades afines, y será obligatoriamente pago.
Sin perjuicio de ello, y atendiendo a características propias de los medios de comunicación social, cuando los trabajadores debieren prestar servicio en este día, su jornal será remunerado como feriado nacional.
Este beneficio alcanza a todos los trabajadores gráficos sin distinción de nacionalidad.
Art. 16 - Suministro de herramientas y elementos de trabajo: Los empleadores proveerán las herramientas y demás elementos adecuados de trabajo que fueran necesarios para el rendimiento normal de los trabajadores.
Los trabajadores conservarán y cuidarán las herramientas y útiles con que trabajan, procurando mantenerlas siempre en el mejor estado.
Asimismo, deberá estarse a lo siguiente:
a) Las empresas y talleres, a fin de que las máquinas rindan la producción establecida en cada caso, deberán mantener las mismas en perfecto estado de funcionamiento.
b) Sus instalaciones deberán estar resguardadas de tal manera que ofrezcan el máximo de seguridad para los trabajadores que las manejen.

c) Las herramientas y útiles de trabajo 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 obligatorio para el trabajador prestar servicio, ajustándose para ello a los procedimientos previstos en las referidas normas.
Art. 17 - Provisión de ropa y elementos de seguridad: A todo trabajador ocupado en la industria gráfica periodística y/o actividades afines, los empleadores le proveerán los elementos de seguridad necesarios, y 2 (dos) equipos de ropa por año: 1 (un) equipo de invierno, que se entregará antes del 31 de marzo de cada año, y 1 (un) 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 proveerá dentro de los 30 (treinta) días de su ingreso, de los 2 (dos) 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 sus características se determine como necesaria la prevención de accidentes y consecuencias nocivas para la salud del trabajador (D. 351/79), las empresas estarán obligadas a proveer a sus dependientes zapatos de seguridad, guantes, protectores auditivos y visuales, como así también otros elementos necesarios que tiendan a preservar la salud integral de los operarios que desarrollen tareas que, por sus características determinen como necesaria la prevención de accidentes y consecuencias nocivas para el trabajador.
Art. 18 - Limpieza de locales y maquinarias: El cumplimiento de este artículo deberá ajustarse a lo que seguidamente se especifica:
a) La limpieza de los 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. 19 - Fundición de metales, preparación de drogas y revelado: Deberá procurarse que los metales destinados a las máquinas de componer estén exentos de grasas, tintas y otros materiales extraños. La fundición y purificación de metales se hará en horas en que los trabajadores estén ausentes, salvo el caso de que se disponga de local separado, adecuado, equipado con 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/o revelado: Los lugares de preparación de drogas y/o revelado, deberán hallarse aislados de las secciones donde se realicen trabajos de fotocomposición.
Art. 20 - 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.
Queda aclarado que no significa desmedro de categoría el desempeño en tareas categorizadas con niveles más bajos del cuadro general, cuando la mayor categoría de quien realiza tales tareas esté vinculada exclusivamente con la promoción automática por antigüedad.
Art. 21 - Horario de trabajo: Los empleadores establecerán los horarios de trabajo conforme con lo especificado por la ley 11544 y decretos reglamentarios.
Los empresarios no podrán efectuar cambios de horarios que puedan afectar al trabajador en forma moral o material, según lo dispuesto por la legislación vigente.

Art. 22 - 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 en que afecta las condiciones de trabajo y empleo, debe ser evaluada en las empresas desde el punto de vista técnico, económico y social (art. 23, L. 24013).
Cuando la empresa introduzca máquinas y/o equipos que comporten una nueva tecnología y ello pudiere producir desplazamiento de mano de obra, se dará preferencia en el aprendizaje de esa nueva tecnología a los trabajadores de la especialidad que resulten afectados.
Asimismo, el citado desplazamiento no podrá ser invocado por la empresa como causal de despido.
Art. 23 - Incompatibilidad: No podrá formar parte del personal gráfico y afín de las empresas periodísticas y/o afines, ningún trabajador que goce de jubilación o pensión, o desempeñe funciones remuneradas en otra empresa del sector gráfico periodístico.
Quedan exceptuados de esta prohibición los trabajadores jubilados que se acojan a la compatibilidad establecida en el artículo 253 de la ley 20744 (t.o. L. 21297), que autoriza la reincorporación a la actividad del trabajador jubilado.
Art. 24 - Responsabilidad del maquinista: El maquinista cuidará las herramientas y útiles de labor y el correcto funcionamiento de las máquinas, dentro de lo establecido en el artículo 16 del presente convenio.
Igualmente, tendrá a su cargo mantener la cohesión del grupo de trabajo, coordinando armónicamente las tareas del mismo.
Art. 25 - Adicional por mayor responsabilidad: El trabajador que, en forma accidental o no, sea directamente responsable del trabajo de otro u otros de categoría igual o superior, deberá percibir un aumento mínimo del 15% sobre el salario que normalmente corresponda a su categoría, en forma proporcional a los días trabajados.
Cesa esta remuneración adicional cuando éste vuelve a sus tareas habituales.
Art. 26 - Igual tarea, igual salario: En igualdad de tareas y trabajos, las mujeres percibirán igual salario que los hombres.
Los industriales darán igual oportunidad a las trabajadoras en los casos de vacantes de categorías superiores, con la sola excepción de aquellas que demanden un esfuerzo físico que no puedan realizar.
Art. 27 - Trabajo a destajo: Queda prohibido el trabajo a destajo, por tareas o contrata, en todas las ramas de la actividad.
Art. 28 - 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 mensualmente, el régimen a aplicar será similar al que corresponde para el personal jornalizado.
e) Si las horas mensuales trabajadas excedieran estos límites, las horas excedentes serán abonadas.
Art. 29 - Horas extraordinarias: Sólo se trabajarán horas extras en casos imprevistos o excepcionales, y serán abonadas con el 50% de recargo en días hábiles, y con el 100% en días feriados y desde las 13 horas del día sábado y hasta las 24 horas del día domingo o el de los francos compensatorios.
Para su cálculo deberá tomarse como base del mismo el valor hora más la parte proporcional de bonificación por antigüedad. El monto que arroje la sumatoria de ambos conceptos constituirá la base de cálculo sobre la que deberá aplicarse el 50% o el 100% de recargo, según corresponda a la modalidad horaria de cada trabajador.
Por ninguna circunstancias las horas extras podrán excederse de 6 (seis) horas por semana.
Art. 30 - Reserva del trabajador: Los trabajadores mantendrán reserva sobre todo trabajo o informe relativo a la actividad de la empresa.
Art. 31 - Bonificación por antigüedad: Todos los trabajadores, aprendices y empleados comprendidos en el presente convenio, gozarán de una bonificación por antigüedad equivalente al 1,3% mensual calculado sobre los salarios correspondientes a la categoría 1, por cada año de servicio prestado en la empresa, y se ajustará a lo siguiente:
a) No habrá límites de años de servicio en la empresa a los efectos del pago de esta bonificación.
b) El monto correspondiente a este concepto, deberá figurar por separado dentro del recibo de pago, e integrará el salario a los efectos del cálculo de las horas extraordinarias.

c) La antigüedad para cada trabajador se establece al 31 de diciembre de cada año, computándose como año íntegro la fracción que a dicha fecha exceda de 3 meses. El pago se efectuará cumplidos los términos establecidos en el presente artículo.
d) 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).
Art. 32 - Bonificación por título: Las empresas que soliciten a su personal por medio fehaciente la realización de cursos de capacitación en establecimientos oficiales, que fueran de aplicación para la industria gráfica, deberán abonar a estos dependientes una bonificación sobre el salario de su categoría, conforme a la siguiente escala:
a) 4% (cuatro por ciento) para cursos de hasta 1 (un) año de duración.
b) 8% (ocho por ciento) para cursos de hasta 2 años de duración.
c) 12% (doce por ciento) para cursos de más de 2 (dos) años de duración.
Art. 33 - Salario familiar: El pago se ajustará a la legislación vigente en la materia. En caso de que la legislación actual fuese derogada sin sustituirse por otra equivalente, las asignaciones familiares vigentes se mantendrán dentro de todos los enunciados en el decreto-ley 18017/68 y todas las modificatorias y ampliatorias del mismo. Dichos beneficios formarán parte del presente convenio a todos sus efectos.
Art. 34 - Vacaciones: Las vacaciones deberán ajustarse a la legislación vigente. Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, tendrán derecho a coincidir en su período de vacaciones.
El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:
a) De 14 (catorce) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 (cinco) años.
b) De 21 (veintiún) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de 10 (diez).
c) De 28 (veintiocho) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez años no exceda de 20 (veinte).
d) De 35 (treinta y cinco) días corridos, cuando la antigüedad exceda de 20 (veinte) años.
Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que corresponda a las mismas.
Para el caso de los trabajadores que habiendo ingresado durante el primer semestre del año, deban hacer uso de la licencia anual ordinaria, queda debidamente aclarado que, habiéndose desempeñado en sus tareas por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año, le corresponderá el período completo de 14 (catorce) días de licencia anual ordinaria, sin quita alguna.
A este efecto se computarán como días hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.
Asimismo se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, por causas no imputables al mismo.
Nota: Queda expresamente aclarado y establecido que continuarán vigentes los mayores beneficios acordados o convenidos entre las empresas y las organizaciones sindicales o sus personales, referentes a la modalidad de aplicación de los períodos mínimos establecidos en la ley 20744 (t.o., L. 21297).
Art. 35 - Licencias remuneradas: Las empresas concederán licencias remuneradas a los trabajadores, en los siguientes casos:
a) 1 (un) día para revisión médica prematrimonial;
b) 1 (un) día para revisión médica por servicio militar. En caso de citaciones por igual motivo, corresponderá el pago del jornal o jornales caídos;
c) 14 (catorce) días corridos al contraer matrimonio;
d) 2 (dos) días corridos, uno de los cuales deberá ser hábil, por nacimiento de hijos;
e) 3 (tres) días corridos, uno de ellos hábil, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos;
f) 2 (dos) días, uno de ellos hábil, por fallecimiento de hermanos y nietos del trabajador;
g) 1 (un) día hábil por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos, abuelos y tíos directos (hermanos/as de padre o madre);
h) corresponderá el pago de los jornales caídos cuando la pérdida de los mismos sea motivada por el cierre

empresario o por alguna de las causas señaladas en el presente artículo para los trabajadores;
i) 2 (dos) días por materia secundaria y 3 (tres) días por materia universitaria para rendir exámenes finales, no pudiendo superar los 15 (quince) días en el año calendario;
j) 2 (dos) días en caso de interrupción de embarazo después del sexto mes, que afecte al cónyuge o a la persona con la que el trabajador estuviere unido en aparente matrimonio;
k) 1 (un) día adicional por fallecimiento de familiar de los señalados en el presente artículo, cuyo sepelio tenga lugar a una distancia superior a los 100 kilómetros del lugar de residencia;
l) 1 (un) día por estudios radiográficos y/u otros especializados, previa prescripción médica;
m) 1 (un) día, hábil, por mudanza y por año calendario;
n) hasta 5 (cinco) días por año, cuando debido a motivos atribuibles a fenómenos de la naturaleza tales como terremotos e inundaciones y que constituyan un caso fortuito o causa de fuerza mayor debidamente justificada, el trabajador no pudiere asistir a su puesto de trabajo.
Las licencias mencionadas precedentemente, serán abonadas después de presentados los comprobantes respectivos.
Art. 36 - Licencias no remuneradas: Las empresas deberán conceder licencias sin goce de sueldo a su personal y en días corridos, en la siguiente forma:
a) Cuando el trabajador la requiriere con una anticipación de hasta 5 (cinco) 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 en cargo político.
d) Por designación en cargo sindical.
e) Cuando el trabajador fuese beneficiario de becas o subsidios destinados al perfeccionamiento técnico de aplicación en la industria gráfica periodística y actividades afines, y la solicitare con 30 (treinta) días de anticipación, y por un período de hasta 12 (doce) meses.
Art. 37 - Accidentes de trabajo: Todo trabajador comprendido en la presente convención colectiva, que sufriere algún accidente de trabajo de los previstos en la ley 9688 y modificatorias, percibirá los beneficios establecidos por los citados instrumentos legales.
Se establece, asimismo, que durante los días de trabajo perdidos por tal circunstancia, el damnificado percibirá el salario íntegro que le corresponda desde el primer día del accidente.
Art. 38 - Enfermedad inculpable: El cumplimiento del presente artículo, deberá ajustarse a lo siguiente:
I - Aviso al empleador:
a) Cuando el trabajador se viere imposibilitado para desempeñar sus tareas habituales por causa de enfermedad inculpable, deberá comunicar esta circunstancia al empleador en el transcurso de la jornada de trabajo o con anterioridad a su horario habitual de trabajo, mediante alguna de las siguientes formas:
a-1) Telegráfica o telefónica; b-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 hubiere retirado enfermo durante su horario de trabajo con comunicación a su superior jerárquico o previa intervención del servicio médico interno, donde lo hubiere.
c) En caso de imposibilidad para dar aviso dentro del período indicado en el inciso a), la notificación se hará inmediatamente de desaparecido el motivo que impidió la comunicación.
d) El aviso referido en el párrafo a) de este artículo, se hará con el siguiente texto: 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 que el trabajador no guarde cama, será obligación del mismo facilitar el control de su enfermedad en el consultorio del médico, en el servicio médico que indique el empleador o en el domicilio del enfermo, debiendo el empleador hacer conocer previamente al trabajador el sistema de control que se seguirá.
4) Cuando el trabajador hubiera notificado en tiempo y forma su enfermedad y por situación de hecho o prescripción

médica no deba salir de su domicilio, el control se realizará mediante visitas médicas domiciliarias, sin obligación de concurrir al consultorio de la empresa o servicio médico externo. Si el trabajador por razones de su enfermedad se viera precisado a ausentarse de su domicilio, deberá dejar claramente especificado en él, el sitio exacto en que se encuentre, a fin de que el médico o servicio médico designado por el empleador pueda verificarlo; de no cumplimentarse lo antedicho, carecerán de validez los informes que los profesionales eleven al respecto.
III - Certificado médico:
Para el caso en 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-, obligados 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.
Este certificado, a fin de mantener el secreto profesional cuando ello fuere necesario, será exhibido al médico del empleador.
IV - Disposiciones generales sobre accidentes y enfermedades inculpables:
El contrato de trabajo se considerará vigente a todos sus efectos, durante la inasistencia del trabajador por enfermedad o accidente inculpable en los plazos, formas y condiciones establecidos por la ley 20744 (t.o. L. 21297) 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 20744 (t.o. L. 21297) o la vigente al momento del hecho y sus decretos reglamentarios.
Idéntico temperamento será válido para la determinación del grado de incapacidad que pudiere sobrevenir por las causales previstas en este artículo.
Art. 39 - Ausencias: Los trabajadores deberán dar aviso a la empresa cuando con antelación sepan que no podrán concurrir al trabajo, debiéndose estar a lo siguiente:
a) El aviso deberá darse por sí o por terceros con antelación suficiente al horario habitual en que le corresponda trabajar, indicando la causa por escrito, telefónicamente, por recado o telegrama.
b) La ausencia injustificada dará derecho al empleador a suspender al trabajador por igual tiempo al de la ausencia y, en caso de reincidencia de esta falta en el transcurso del trimestre, a duplicar la pena, ajustándose en su procedimiento a lo prescripto por la ley 20744 (t.o. L. 21297). Caso contrario, no tendrá validez la sanción.
c) Si el industrial lo exigiere, el trabajador, al reanudar sus tareas, deberá exponer por escrito las causas de su inasistencia al trabajo.
Art. 40 - Excepción al descanso hebdomadario: Los trabajadores que por la índole de su trabajo no pudieran descansar los sábados y domingos, lo harán cada 4 días, aplicando en estos casos el sistema de descanso rotativo (42 horas como mínimo entre jornada y jornada).
Día 31: En los meses de 31 días, este día se abonará aunque no sea laborado y figurará por separado dentro del recibo de pago.
Art. 41 - Reemplazos: Todo trabajador que reemplace a otro trabajador de categoría superior, percibirá el sueldo correspondiente a la categoría que pase a ocupar desde el primer día inclusive mientras dure el reemplazo, de acuerdo a la siguiente modalidad:
a) Este reemplazo no podrá exceder de 9 meses en el año, al cabo de los cuales el reemplazante obtendrá automáticamente la categoría superior.
b) Cuando el reemplazo a que se hace mención se interrumpa por gozar el trabajador de las licencias previstas en los artículos 34, 35, 36, 37 y 38 del presente convenio, la liquidación de haberes será efectuada de acuerdo con el último jornal.
Art. 42 - Vacantes: Las vacantes que se produzcan en los establecimientos serán cubiertas por el personal inferior inmediato considerando la capacidad del trabajador a ascender. A igual capacidad primará la antigüedad para dicho ascenso.
De ser necesaria la contratación de trabajadores para completar las vacantes producidas, los empleadores podrán solicitar personal en las condiciones previstas en el artículo 63.
El trabajador que se considere injustamente postergado, deberá presentar la reclamación a su principal dentro del plazo de 20 (veinte) días hábiles, siempre y cuando no se encontrare ausente por gozar de licencia en virtud de los artículos 34, 35, 36, 37 y 38. En tal caso, dicho plazo se contará a partir del momento en que se reincorpore a sus

tareas.
Si no hubiere reclamación dentro de los plazos antes mencionados, se considerará al trabajador ascendido, en carácter definitivo, percibiendo los haberes correspondientes desde el primer día.
En caso de existir reclamo y no ascender, se abonará el importe de la diferencia al trabajador que realizó la tarea.
De existir reclamo no resuelto, el caso será elevado a la consideración de la Comisión Paritaria Permanente (art. 65), la que deberá expedirse sobre el mismo en un plazo no mayor de 15 (quince) días, computados desde la recepción de los elementos del caso.
Art. 43 - Suspensiones: En caso de suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor fehacientemente demostradas por el empleador, las empresas que se vieran ante tal coyuntura, aplicarán las suspensiones en un todo de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia (L. 20744, t.o. L. 21297).
Art. 44 - Falta de energía: Cuando por cualquier razón faltare energía motriz en el establecimiento, el trabajador percibirá íntegramente sus salarios.
Art. 45 - Trabajador preavisado: Conforme con lo dispuesto por la ley 20744 (t.o. L. 21297), en su artículo 237, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de 2 (dos) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada.
El trabajador igualmente podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.
El trabajador que se encuentre en período de preaviso y obtuviere trabajo, podrá retirarse de su puesto con comunicación simple al empleador, dejándose constancia escrita por ambas partes, y cobrando hasta el último día trabajado, sin que ello importe perjuicio alguno.
Art. 46 - Servicio militar: Todo trabajador comprendido en el presente convenio conservará todos sus derechos al puesto que ocupe en el establecimiento, cuando por imperio de la ley de servicio militar obligatorio se incorpore bajo bandera, y deberá estarse a lo siguiente:
a) Durante el tiempo que el trabajador permanezca bajo bandera percibirá una asignación mensual equivalente al 50% de la categoría 1. Este importe variará cada vez que se modifique la escala de salarios.
b) Asimismo, la totalidad del tiempo que dure su estada bajo bandera le será computada a los fines de los ascensos que le pudieran corresponder.
c) Finalizada su obligación para con el servicio militar obligatorio, deberá reincorporarse a su trabajo dentro de los 30 (treinta) días subsiguientes.
Art. 47 - Suministro de leche: A todo trabajador empleado en el bronceado, máquina aerograph industrial, estereotipía, fundición de metales, manipuleo de ácidos corrosivos o materiales volátiles o disolventes industriales, tipografía y linotipo, se le suministrará un litro de leche diario.
Esta defensa de la salud del trabajador se hará extensiva a otras secciones o tareas si a criterio de las autoridades pertinentes fuera necesario como antídoto.
Art. 48 - Botiquines y salas de primeros auxilios: El cumplimiento del presente artículo, deberá ajustarse a lo siguiente:
a) Todos los talleres, sin distinción, dispondrán de un botiquín completo, como mínimo, para la prestación de primeros auxilios.
b) Dicho botiquín deberá contener alcohol, agua oxigenada, mercuro cromo, gasa, vendas, apósitos, calmantes, cicatrizantes, etc., y todos los elementos adecuados a los riesgos generales y a los riesgos propios de la actividad, que sean necesarios.
c) Será responsabilidad del médico a cargo del servicio de medicina del trabajo, donde lo hubiere, la determinación del tipo y cantidad de dichos elementos.
d) Cuando la dimensión y/o características edilicias del establecimiento lo exigieran, el médico del trabajo determinará el número y ubicación de botiquines complementarios.
e) En aquellos establecimientos en los que se ocupen más de 50 (cincuenta) trabajadores por turno afectados a trabajos de producción, se dispondrá de una sala de primeros auxilios a cargo de personal competente y que atenderá en horarios coincidentes con los de las actividades de producción.
Art. 49 - Baños y guardarropas: Todos los establecimientos deberán contar con baños para su personal, separados por sexo, en la proporción que indiquen las autoridades sanitarias y de trabajo.
Los mismos deberán conservarse en perfecto estado de higiene 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. 50 - Sala cuna: Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en los establecimientos en que trabajen más de 30 (treinta) 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 crían 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. 51 - 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 disminuidos.
Los trabajadores a domicilio tienen derecho a todos los beneficios sociales, legales y convencionales establecidos para los trabajadores de la industria gráfica periodística y/o actividades afines.
Art. 52 - Beneficios mayores: Las condiciones establecidas en el presente convenio, no modifican ningún beneficio superior a ellas, estipuladas de acuerdo con prácticas ya vigentes en cada empresa, o las que puedan establecerse en el futuro.
Art. 53 - Libros de reclamos: En todos los establecimientos de la industria gráfica periodística y/o actividades afines, será obligatoria la tenencia de 2 (dos) libros de reclamos del sindicato, provistos por el mismo, en los cuales se formularán por los representantes del personal 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 8 (ocho) días hábiles.
Este requisito no será necesario cuando el interesado, acompañado por sus delegados y/o representantes sindicales, exponga su caso verbalmente al empleador o a sus representantes y éste reconozca la razón de lo solicitado.
Los pedidos de revisión de categoría, deberán hacerse en el libro de reclamos de la comisión interna y/o delegados.
Art. 54 - Cartelera sindical: En todos los establecimientos gráficos periodísticos y afines, se dispondrá de una cartelera sindical en un lugar adecuado y en la cual se insertarán únicamente las comunicaciones oficiales dispuestas por el sindicato, comisiones internas y/o delegados.
Según la magnitud y/o características edilicias del establecimiento y a pedido de la organización sindical, se habilitarán con el mismo objeto otras carteleras en las diversas secciones o departamentos.
Las carteleras serán obligatoriamente provistas por los empresarios y deberán estar protegidos por un transparente.
Art. 55 - Operadores de fotocomposición y/o composición gráfica y/o láser: Se deja expresamente aclarado que se considera personal gráfico y comprendido por el presente convenio colectivo de trabajo, al operador/a de fotocomposición y/o composición en frío y/o sistema láser, 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 de que no tuvieran las protecciones correspondientes, instalarlas, de conformidad con las resoluciones que se dicten por parte del Comité 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 el caso de disponerse de equipos ruidosos de recepción de información, como en el caso de las antiguas teletipos, éstos deberán estar separados o aislados acústicamente de la sala de composición y armado.
5) De acuerdo con las normas protectivas de los equipos electrónicos y en resguardo de la salud de los operarios, se procurará mantener la temperatura de la sala en no menos de 20°C.
6) La luz artificial requerida para las tareas de composición será del tipo que proyecte una iluminación difusa, sin sombras, brillos ni concentraciones lumínicas que dificulten la lectura o motiven un esfuerzo visual al operador.
Armador de fotocomposición y/o composición en frío y/o láser: Todo el personal afectado al armado en pantalla de originales o materiales gráficos se regirá por el presente convenio colectivo de trabajo.
Defínese como armador al operario que cumple todas las tareas finales, reuniendo y compaginando títulos, textos y materiales gráficos integrantes, total o parcialmente, de páginas y/u originales y/o formas gráficas destinadas a su

reproducción, ya sea que esta tarea se realice en forma manual, en pantalla o cualquier otro sistema electrónico.
Además, deberá estarse a lo siguiente:
1) La mesa de trabajo deberá estar recubierta con los materiales acordes al sistema de trabajo a realizar.
2) En caso de trabajar por reflección, 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 del operario.
Art. 56 - Seguro de vida colectivo: Se establece la concertación de un seguro de vida colectivo con la Caja Nacional de Ahorro y Seguro, o con cualquier otra aseguradora que cubra dicho riesgo, por un capital uniforme equivalente a 6 (seis) salarios básicos de la categoría 6 al momento de la firma de la presente convención colectiva, sufragando su costo el empleador y empleado, por mitades.
Dicho capital será actualizado por cuatrimestre vencido, con base de cálculo en el valor de la categoría 6 en el mes inmediato anterior.
Atendiendo a las finalidades sociales que se persiguen, el presente seguro tendrá carácter obligatorio.
De acuerdo con sus deseos y posibilidades económicas, el trabajador podrá aumentar a su exclusivo cargo el importe del seguro, hasta el máximo que fije dicha institución.
El beneficio económico que se acuerda por este seguro de vida es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguros, subsidios, etc., que las empresas tengan en la actualidad y no podrá derogarse sin el previo consentimiento de la entidad sindical firmante del presente convenio.
Art. 57 - Subsidio por gastos de sepelio: Los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo, percibirán un subsidio por gastos de sepelio equivalente a un salario básico del nivel 10, 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 de la empresa.
d) Se deja aclarado que en el caso de que el matrimonio trabajase en la misma empresa, el beneficio que corresponde sólo 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 10, 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. 58 - Régimen de promoción escalafonaria: Para aquellos casos de trabajadores/as que permanezcan en su categoría sin posibilidad alguna de promoción o transferencia a otra rama mejor calificada, será de aplicación el siguiente régimen de promoción escalafonaria automática:
Al ingreso, categoría 1.
A los 4 años, el salario equivalente a la categoría 2.
A los 8 años, el salario equivalente a la categoría 3.
A los 12 años, el salario equivalente a la categoría 4.
A los 16 años, el salario equivalente a la categoría 5.
Esta bonificación se abonará sin perjuicio de lo que corresponda percibir al trabajador como bonificación por antigüedad (art. 31), computándose la antigüedad que registre cada trabajador involucrado a la vigencia del presente convenio.
El pago de esta bonificación deberá figurar como rubro individualizado dentro del recibo de sueldo, y siendo parte integrante de las remuneraciones.
Art. 59 - Vale de comida: Al personal que, desempeñándose en horario continuo debiera extender su jornada en 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 efecto, un vale de comida cuyo valor será, como mínimo, el que se establece en el presente artículo.
En aquellos establecimientos donde no exista comedor, el personal debe disponer de un lugar para servirse un refrigerio durante la media hora de descanso, alejado de las máquinas y, especialmente, donde no exista polvillo en suspensión.
Art. 60 - Cierre por balance: Los trabajadores percibirán íntegramente sus jornales los días en que las empresas cierren para efectuar balance y/o inventario.

Art. 61 - Dadores de sangre: Aquellos trabajadores que por cualquier razón hayan donado sangre, deberán percibir el día sin trabajar en el cual se efectúa la donación.
Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar al empleador el certificado o comprobante extendido por el profesional que efectuó la extracción de sangre.
Este beneficio se otorgará dos veces por año.
Art. 62 - Aportes jubilatorios: En concordancia con lo establecido por la legislación vigente, en los recibos de sueldo deberá figurar la fecha, sucursal bancaria y período del último aporte depositado por el empleador.
Asimismo, y con la finalidad de uniformar la confección de los comprobantes de pago, el empleador deberá especificar la especialidad, nivel asignado y fecha de ingreso del trabajador.
Además, a requerimiento del sindicato gráfico local, el empleador deberá exhibir los comprobantes respectivos de haber efectuado los aportes previsionales (L. 23449).
Art. 63 - Bolsa de trabajo: La bolsa de trabajo de las filiales y sindicatos que componen la FATIDA, está a disposición de las empresas para cubrir sus vacantes, cuando éstas lo crean necesario y sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes.
Art. 64 - Representación sindical, comisiones internas y delegados: Las relaciones laborales dentro de los establecimientos se ajustarán a lo dispuesto por el presente artículo:
a) Los representantes gremiales serán atendidos en todos aquellos asuntos vinculados con la aplicación del convenio colectivo vigente por el o los representantes de la empresa designados por la dirección de la misma.
b) En cada establecimiento la cantidad de delegados y miembros de comisión interna se ajustará a la siguiente proporción:

Número de trabajadores	Cantidad de representantes
De 5 a 15	1 (uno)
De 16 a 40	2 (dos)
De 41 a 70	3 (tres)
De 71 en adelante	1 (un) representante más por cada 50 trabajadores.

c) A efectos de su reconocimiento, las designaciones de los representantes sindicales deberán ser notificadas fehacientemente al empleador por la entidad sindical respectiva, estando su elección y designación condicionados a lo prescripto 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 horario o de ocupación que afecten a representantes sindicales y que sean necesarios en función de necesidades de la empresa, serán convenidos previamente con la representación sindical.
f) Cuando un representante sindical debiera desplazarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral para cumplir funciones de índole gremial, comunicará esta circunstancia al superior inmediato, quien autorizará su desplazamiento en razón de la causal invocada.
g) Las comisiones internas y/o delegados controlarán el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales y tomarán intervención en aquellos asuntos individuales que no hubieran tenido solución por la vía jerárquica respectiva, ni tampoco por reclamo ante la oficina o departamento de personal de la empresa.
h) Las empresas deberán destinar para las actividades de las comisiones internas y/o delegados, un cuarto gremial, con las comodidades necesarias, dentro del establecimiento.
i) Además las empresas concederán a cada delegado legalmente reconocido, un crédito de 4 (cuatro) horas mensuales para el ejercicio de sus funciones ordinarias, salvo causales laborales de fuerza mayor del establecimiento [L. 23551, art. 44, inc. d)].
Art. 65 - Comisión paritaria permanente:
I - Objeto: La interpretación, aplicación y resolución de todo problema referente al cumplimiento del presente convenio colectivo de trabajo, que no tenga solución por vía de conciliación entre las partes, estará a cargo de la Comisión Paritaria Permanente.
II - Constitución: La misma se constituirá con 3 (tres) miembros representantes del sector empresario y otros 3 (tres) miembros por el sector sindical. Será presidida por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo o el funcionario que éste designe en su reemplazo, quien tendrá voto decisivo.
III - Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria Permanente:
a) Interpretación y aplicación del convenio colectivo de trabajo.
b) Proponer las medidas necesarias para el normal desarrollo de las relaciones laborales.
c) Resolverá en aquellos casos en que existan divergencias de criterios en cuanto al encuadramiento y/o categorizaciones individuales o colectivas referidas a las tecnologías existentes, pasando el asunto a esta Comisión

Paritaria Permanente, previa consideración de ello ante la autoridad administrativa local del trabajo. No habiéndose logrado acuerdo en el orden local, se podrá apelar el caso ante esta Comisión, adjuntando copia de las actuaciones legales administrativas realizadas. La Comisión Paritaria Permanente se abocará a su estudio en el término de 15 (quince) días, pudiendo solicitar mayores informes a los sectores sindical y empleador locales, o llamar al obrero interesado, cuando así lo estime necesario, a presentarse ante la Comisión Paritaria Permanente, sin que ello implique pérdida de su jornal, ni adicionales.
La resolución final del caso se hará dentro de los 15 (quince) 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 60 (sesenta) días de suscripta esta convención colectiva y anualmente en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de agosto de cada año.
e) Consideración de la provisión de vacantes y ascensos solamente en los casos en que hubiere objeciones fundadas.
f) Recopilar y mantener actualizadas las notas aclaratorias de convenios anteriores y resoluciones de comisiones paritarias que mantengan su vigencia, en tanto no hayan sido convalidadas y/o superadas por la legislación vigente.
IV - Procedimiento:
a-1) La Comisión Paritaria Permanente en reunión plenaria sesionará válidamente con un mínimo de 3 (tres) representantes por sector, pudiendo solicitar cualquiera de las partes, según sea la naturaleza o importancia del asunto a tratarse, la presencia de miembros asesores.
En caso de disidencia y a los efectos resolutivos, se computará igual número de votos por sector, debiendo cada uno de ellos designar, con anticipación al tratamiento del problema, los miembros que tendrán derecho a voto.
b-2) La Comisión Paritaria Permanente dictará todas las resoluciones necesarias para su normal funcionamiento, así como también para hacer efectivo el cumplimiento de sus resoluciones. Recibido un asunto para consideración de la Comisión Paritaria Permanente, la misma podrá solicitar toda la información necesaria y cumplimentados tales requerimientos, se abocará al tratamiento del mismo, debiendo expedirse en un plazo no mayor de 45 (cuarenta y cinco) días.
c-2) La Comisión Paritaria Permanente se reunirá como mínimo en forma ordinaria cada 3 (tres) meses y extraordinariamente cuando sea convocada por la presidencia, de acuerdo a la cantidad e importancia de los asuntos a tratarse, o cuando lo resuelvan de común acuerdo las partes.
Sus resoluciones tendrán vigencia a todos los efectos a partir del momento en que se encuentren aprobadas en la sesión plenaria o por decisión de la presidencia.
Art. 66 - Comisión Especial de Aprendizaje: Créase una Comisión Especial de Aprendizaje que tendrá como objetivo elaborar una reglamentación sobre las normas a que deberá ajustarse para lo sucesivo el aprendizaje, teniendo como meta propender a elevar las condiciones profesionales del personal de las distintas especialidades, así como posibilitar el progreso de los mismos dentro de la carrera profesional en los establecimientos.
Las conclusiones deberán ser claras y precisas, fijándose un plazo de 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. 67 - Cuota sindical: Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que en concepto de cuotas y contribuciones deben todos los trabajadores aportar a las filiales de FATIDA y sindicatos firmantes del presente convenio, por un monto mínimo mensual del 2% de los salarios básicos o el que se determine en cada filial o sindicato.
Estos importes retenidos deberán ser depositados en las respectivas cuentas bancarias de los sindicatos enunciados en el artículo 1º y de las filiales de la FATIDA, en un plazo no mayor de 48 horas hábiles de haberse efectuado la retención. A tal fin, los sindicatos comunicarán a los empleadores el número de cuenta correspondiente.
Art. 68 - 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. 69 - Promoción del empleo (L. 24013): Quedan habilitadas para las actividades gráficas periodísticas y afines comprendidas en la presente convención, las modalidades contractuales de promoción y fomento del empleo previstas en la ley 24013, las que se acordarán en las unidades locales de negociación creadas por el artículo 84.
Art. 70 - Licitaciones públicas: Aquellos establecimientos gráficos que no dieran cumplimiento a las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo para la industria gráfica periodística y actividades afines, leyes laborales, previsionales y sociales, no podrán participar de licitaciones públicas del Estado en el orden nacional, provincial, municipal y/o reparticiones autárquicas.
Art. 71 - Sueldo anual complementario: El sueldo anual complementario establecido por la ley 23041, 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. 72 - 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. 73 - Aporte 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.
El importe retenido deberá ser depositado en un plazo de 10 (diez) días, a la orden de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (FATIDA), en la cuenta bancaria Nº 33-038/63, del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, y en las correspondientes sucursales del interior del país.
Art. 74 - Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo: Teniendo en cuenta que es necesario el cuidado preventivo de la salud psicofísica del trabajador, como también propender a que las fuentes de trabajo sean lugares seguros, salubres y adecuados para el trabajo de los dependientes, créase por medio del presente artículo, la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria Gráfica 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 integrado por tres representantes del sector empresario y tres del sector sindical, los que podrán ser asistidos por asesores, con voz pero sin voto, y será presidida por el funcionario que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación designe a tal fin.
Art. 75 - 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 concordantes, se depositarán a la orden de la Obra Social del Personal de Imprenta (OSPI), cuenta Nº 299.320/93, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Monserrat, y correspondientes sucursales para todo el territorio nacional.
A los fines de una adecuada prestación del servicio que brinda la OSPI, 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 las entidades sindicales signatarias del presente convenio -según correspondiere- fotocopias del último depósito de obra social efectuado, y en forma trimestral la nómina del personal y remuneraciones abonadas.
Al mismo efecto, se deja establecido que los números de cuenta bancaria de las otras entidades incluidas en el artículo 1º del presente convenio, son los siguientes: Obra Social del Personal Gráfico de Corrientes, cuenta Nº 20.424/6, Banco Nación, Sucursal Corrientes, y Obra Social del Personal Gráfico del Chaco, cuenta Nº 21.146/7, Banco Nación, Sucursal Resistencia, según correspondiere.
Art. 76 - Salario mínimo profesional: La aplicación del salario mínimo profesional en la industria gráfica periodística y/o actividades afines, se realizará sobre la base de las condiciones horarias establecidas en el artículo 11 del presente convenio.
La liquidación se ajustará a lo establecido en el artículo 28 del presente convenio colectivo de trabajo.
A los efectos de la determinación del salario horario, éste resultará de dividir el básico mensual por el tope horario establecido en el artículo 11 del presente.
La remuneración básica convencional se establecerá en forma exclusiva por la Comisión Negociadora Nacional y constituirá el básico garantizado para los trabajadores gráficos periodísticos y de actividades afines.
Art. 77 - 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 localmente se acuerden, de conformidad con las facultades y el procedimiento que este mismo convenio establece.
Art. 78 - La totalidad de los establecimientos alcanzados por el ámbito personal y territorial de la convención deberán acordar con la representación sindical interna, el sindicato local y/o la FATIDA, los mecanismos a que se refiere el artículo anterior, 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 el ahorro de los materiales y/o energía en base a una mejor organización del trabajo y la incorporación de nuevos elementos tecnológicos.
Art. 79 - La diferencia entre el salario profesional mínimo para la categoría 1 y el salario vital mínimo y móvil, se establece básicamente en un 25 (veinticinco) por ciento en más. Cuando esta diferencia sea menor, las partes firmantes se reunirán dentro de los 10 (días) subsiguientes de producida la diferencia, a fin de conformar y adecuar a

lo establecido en el presente inciso, la escala del salario profesional mínimo del presente convenio.
Art. 80 - También se deja establecido que deberá conservarse la apertura entre categoría y categoría que se establece a la firma de esta convención.
Art. 81 - Comisiones negociadoras locales: La Comisión Negociadora Nacional de la presente convención colectiva de trabajo, delega en las empresas gráficas periodísticas y afines, por una parte, y las comisiones gremiales internas y los sindicatos locales y/o la FATIDA, por la otra, la aptitud negocial en la materia que más adelante se detalla bajo las condiciones de habilitación establecidas en el presente y con sujeción a la vigencia temporal y convencional del convenio (D. 2284/91, art. 105).
Art. 82 - La comisión negociadora local se compondrá por un número igual de miembros en representación del establecimiento y de la comisión gremial interna, sindicato local y/o la FATIDA.
Art. 83 - Las unidades locales de negociación, a los fines de establecer los mecanismos remuneratorios previstos en los artículos 77 y 78, podrán acordar modificaciones o nuevos institutos -exclusivamente- en las siguientes materias: funcionalidad de los puestos de trabajo, jornada de trabajo, licencias y francos, horas extras y asistencia y puntualidad.
Art. 84 - También estará a cargo de dichas comisiones locales la tipificación de las modalidades contractuales establecidas en la ley 24013 y habilitadas por la presente convención.
Art. 85 - Los acuerdos a que se refieren los artículos anteriores regirán a partir del 1 de agosto de 1992. Si a dicha fecha no fuere posible la obtención del acuerdo, los establecimientos deberán aplicar las fórmulas que, en forma subsidiaria, la Comisión Paritaria Nacional establecerá, optando -si fueren más de una- por la que mejor se adapte a las modalidades de trabajo en la empresa y/o los adicionales y/o incentivos que se encontraren vigentes con anterioridad en la misma.
Alcanzado el acuerdo en el ámbito de la comisión negociadora local, éste reemplazará al que se hubiere aplicado en forma subsidiaria.
Asimismo, dichas comisiones deberán dar cuenta de su constitución a las partes signatarias del convenio, por medio fehaciente.
Art. 86 - Todos los acuerdos que en la materia negocial delegada se llevaren a cabo en las unidades locales serán elevados para su revisión y aprobación a la Comisión Paritaria Nacional, la que deberá expedirse en un plazo no mayor de 5 (cinco) días de tomado conocimiento, como condición de validez y vigencia de los mismos.
Art. 87 - Contribución por renovación de convenio: Los empleadores retendrán a todos los trabajadores beneficiarios del presente convenio, un importe especial equivalente a la cuota sindical prevista en el artículo 67, a deducir de los salarios correspondientes al mes de julio de 1992.
Los importes retenidos serán depositados en las respectivas cuentas bancarias de los sindicatos afiliados a la FATIDA, exclusivamente, en un plazo no mayor de 10 (diez) días de efectuada la retención.
Donde no hubiere sindicato local u organización adherida a la FATIDA, los importes retenidos, deberán ser transferidos mediante giro a la FATIDA, San José 715, 1076 Capital Federal.
Art. 88 - 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. 89 - Discriminación de categorías laborales y tareas: A los fines de la ubicación de los trabajadores en las diferentes categorías y de acuerdo con lo establecido para cada una de las ramas, se mantiene con plena vigencia la discriminación efectuada en el artículo 75 de la convención colectiva de trabajo 85/75, el que se entiende como reproducido en su totalidad.
Sin perjuicio de ello, las partes convienen en diferir el tratamiento de todos los puestos de trabajo a la Comisión Paritaria Permanente (art. 65), a reunirse a partir del mes de setiembre de 1992.
Los acuerdos que se tomen al respecto, formarán parte del nomenclador de tareas de la presente convención colectiva de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO 199/92
PRODUCTIVIDAD. OPCIONES

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 2 días del mes de setiembre del año 1992, en la sede de la FATIDA, se reúne la Comisión Negociadora Nacional de la convención colectiva de trabajo para la industria gráfica periodística (Expediente 923.111), a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 85 del citado cuerpo normativo.
En virtud de ello, y a fin de ser aplicados en forma transitoria donde no se hayan producido acuerdos locales, esta comisión ha elaborado dos fórmulas de productividad, de las cuales una deberá ser elegida por el establecimiento

para su entrada en vigencia desde el 1/9/92, rigiendo la misma de pleno derecho desde el primer día del mes en curso.
Sin perjuicio de lo antes expresado, se aclara que en la unidad local de negociación podrán celebrarse acuerdos sobre otras bases, siempre y cuando los mismos se ajusten al tratamiento de las materias que les han sido específicamente delegadas, los que podrán entrar en vigencia, en sustitución del mecanismo elegido, luego de ser evaluados y aprobados por la Comisión Paritaria Nacional.
Se deja expresamente aclarado que cuando existieran mecanismos de premios o incentivos locales acordados entre las partes y en aplicación con anterioridad a la firma del presente, quedan legitimados a los fines convencionales. En dichos casos, deberán mantener el valor económico asignado a los mismos o de resultar inferiores se ajustarán a los montos y plazos aquí pactados.

OPCIONES

1) Adicional por asistencia

Todos los trabajadores comprendidos en el convenio para la industria gráfica periodística y actividades afines, serán beneficiarios de un premio por asistencia del 10%, calculado sobre los básicos y adicionales convencionales que pudieran regir, desglosando dicho porcentaje de la siguiente manera: 4% desde el 1 de setiembre; 3% más desde el 1 de octubre y 3% más desde el 1 de noviembre.
La percepción de este premio estará sujeta a las siguientes condiciones:
a) Para que el trabajador genere el derecho al cobro del adicional por asistencia en forma íntegra, deberá observar una asistencia regular a lo largo del ciclo mensual correspondiente.
b) Por cada inasistencia el trabajador perderá el 50% del premio establecido por este concepto.
c) Se considerarán como jornadas efectivamente trabajadas aquellas en las cuales el trabajador se encuentre en uso de su licencia anual ordinaria; la convalecencia por accidente de trabajo; cuando se encuentre impedido de asistir al trabajo por encontrarse con parte de enfermo, cuya convalecencia o período de recuperación sea superior a dos jornadas, mediante la certificación correspondiente; en cuyo caso el derecho al cobro se generará a partir del tercer día de encontrarse en tal situación; por matrimonio; por maternidad (excluyéndose el período de excedencia); inasistencias originadas por el fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos, o nacimientos de hijos.
d) La liquidación y pago será efectuada mensualmente, de conformidad con la práctica administrativa vigente en la empresa, y el monto resultante tiene carácter remunerativo, debiendo estar individualizado dentro del recibo de haberes bajo el concepto de "Adicional por asistencia."
e) En el ámbito de cada establecimiento, las partes podrán acordar la forma de compensar las horas perdidas por el trabajador para alcanzar los valores incentivados.

2) Adicional por reducción de horas extraordinarias

Todos los trabajadores comprendidos en el convenio para la industria gráfica periodística y actividades afines serán beneficiados con un adicional del 10% mensual, calculado sobre los básicos y adicionales convencionales que pudieran regir, procurándose con el mismo producir una reducción de la realización de horas extraordinarias, a la par que impulsar el cumplimiento de las jornadas habituales de labor. Para el cómputo de las horas de labor de cada trabajador, deberá estarse a lo establecido en el artículo 11 del convenio colectivo de trabajo.
Dicho adicional estará sujeto a las siguientes condiciones:
a) 1) Percibirá un 10% mensual, el trabajador que labore -sobre el total de horas mensuales ideales- entre 4 horas más ó 4 horas menos y no hubiere observado inasistencia.
2) Percibirá un 8% mensual, el trabajador que exceda las horas mensuales ideales entre 5 y 14 horas, y que no hubiere observado inasistencia o aquel que encontrándose en el supuesto del punto 1, hubiera tenido una inasistencia.
3) Percibirá un 6% mensual el trabajador que la excediere en más de 14 horas mensuales, sin observar inasistencia o los que encontrándose en el supuesto del punto 2, hubieren tenido una inasistencia.
4) Aquel trabajador que, encontrándose en el supuesto descripto en el punto 3, y haya tenido una inasistencia, percibirá un adicional del 4%.
5) Con dos inasistencias, se pierde derecho al cobro del adicional.
b) A los efectos previstos en el inciso a), se deja expresamente aclarado que se considerarán como jornadas efectivamente trabajadas aquellas en las cuales el trabajador no pudiere concurrir a su trabajo por hallarse en uso de su licencia anual ordinaria; por encontrarse convaleciente de accidente de trabajo; por encontrarse con parte de enfermo cuya convalecencia o período de recuperación sea superior a dos jornadas, mediante la certificación correspondiente; por matrimonio; por maternidad (excluyendo el período de excedencia); o por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, o nacimiento de hijos.
c) En el ámbito de cada establecimiento, las partes podrán acordar la forma de compensar las horas perdidas por el trabajador para alcanzar los valores incentivados.
El presente adicional regirá a partir del 1 de setiembre, y su liquidación se efectuará en forma mensual, de acuerdo

con la práctica administrativa vigente en la empresa. Tiene carácter remunerativo y su liquidación y pago estará individualizado en el recibo de haberes bajo el concepto de "Adicional por reducción de horas extraordinarias".