

Jornada de Capacitación laboral

El día 19 de junio de 2004 se llevó a cabo en Villa Dolores una Jornada de Capacitación Laboral. Organizada como un taller por el Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (ISLyMA), la Central de Trabajadores Argentino (CTA), la Unión Obrera Gráfica Cordobesa y el Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación (CISPREN), se realizó en el Consejo Deliberante de nuestra Ciudad.

Contamos con la presencia de Alfredo "Gota" Martínez, Secretario de Higiene y Seguridad de SUOEM Córdoba; Mario Epelman, supervisor interno de riesgo de trabajo; Ilda Bustos, Secretaria General de la Unión Obrera Gráfica y Eduardo Ahamendaburu del Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (CTA).

Al comienzo, nuestro secretario general, el compañero Luis Albornoz, hizo uso de la palabra dando la bienvenida a todos los presentes y dando a conocer cuáles eran los objetivos del taller: analizar la vida laboral cotidiana, las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral para así poder elaborar estrategias de carácter preventivo.

Mario Epelman dirigió algunas palabras, especificando algunos aspectos sobre riesgos en el trabajo, manifestando que "en nuestro país estamos viviendo una situación en la cual en formas muy terribles se están expresando la relación entre trabajo y salud. Un ejemplo de ello es lo que sucedió en Río Turbio, donde varios compañeros de trabajo murieron; lo cual fue caratulado como un accidente de trabajo, por lo que nos preguntamos, ¿es realmente un accidente?, ya que cuando utilizamos este término en la vida diaria, en general nos referimos a situaciones que no se pueden evitar, por lo cual nuestro interrogante es realmente, si no podría haberse evitado. Cuando nuestros técnicos elevaron un informe detallado de todos los riesgos que existían, y no se tomaron medidas de corrección por lo cual se niegan a denominarlo como accidente ya que tienen causas objetivas y por lo tanto pudieron

ser evitadas".

En cuanto a los problemas de salud laboral, se concluyó en que no se los puede tomar como algo individual, sino hay que verlos y solucionarlos en forma colectiva, es decir socializar lo que nos pasa, ya que cada lugar de trabajo tiene sus determinadas enfermedades, es decir no tomar el problema como algo personal, sino que es común en el grupo y que tiene que ver con las funciones de trabajo.

Luego se trabajó en grupo de los cuales salieron varias conclusiones:

Plantear la lucha en torno a la seguridad social en manos de los trabajadores.

Comprometer a los profesionales (médicos, trabajadores sociales, abogados etc).

Diagnosticar y evaluar los riesgos en los puestos de trabajo.

Diseñar políticas sindicales de carácter preventivo, con la participación activa de todos los trabajadores.

La mala provisión de elementos de seguridad y protección personal.

También es de destacar el valioso informe que supo brindar con pleno conocimiento en el tema el compañero Roberto Picapietra sobre distintos productos usados en la industria gráfica que

deben ser reemplazados por productos ecológicos (NAFTAS, SOLVENTES DE LIMPIEZA, ALCOHOL ISOPROPILICOS, ACETATO DE ETILO, CETONA Y OTROS) y sus consecuencias directas en la salud de los que los manipulan.

Los trabajadores gráficos consideramos que la falta de información nos ha llevado a una situación del trabajo en la cual estamos muy desprotegidos y expuestos a graves accidentes, por lo cual llamamos a la participación de los trabajadores gráficos para capacitarnos y revertir la situación.

Debemos tomar un firme compromiso para empezar a cambiar y tener una mejor relación entre TRABAJO Y SALUD.

Comisión Directiva Filial Villa Dolores



UNION OBRERA GRAFICA CORDOBESA

Nº
167

JULIO / AGOSTO DE 2004

GUSTAVO VAIRA IMPRESIONES: LUCHANDO CONTRA DESPIDO

CONFLICTO EN LA VOZ DE SAN JUSTO



BOLETÍN OFICIAL: INEXPLICABLE ACTITUD DEL GOBIERNO

LA FIESTA DE LOS NIÑOS



EL TRIUNFO DEL PUEBLO DE VENEZUELA ES DE TODOS LOS PUEBLOS LATINOAMERICANOS

SUPLEMENTO ESPECIAL: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 52/89

BOLETIN INFORMATIVO

UNIDAD DE LOS TRABAJADORES PARA LUCHAR POR LA DISTRIBUCIÓN

La unidad es un valor y un principio indiscutible para el logro de los objetivos de la lucha de la clase trabajadora para alcanzar la justicia social. De la misma manera que la división trae como consecuencia la debilidad de los planes de lucha, la unidad los potencia y la historia nos demuestra que las acciones triunfan, dando grandes saltos en los niveles de confrontación, en la toma de conciencia y en organización.

Todas las organizaciones y dirigentes sindicales que nos opusimos desde el primer momento a la implementación del plan neoliberal decidido para nuestro país en el Consenso de Washington y acatado por la gran mayoría de la dirigencia política (del PJ y de la UCR) y una parte también importante de dirigentes sindicales (muchos de los cuales hoy salen en la foto de la "nueva" CGT), venimos bregando por la construcción de espacios de unidad de acción, y hay muchos intentos en los que hemos participado como gremio. Esa decisión de unir la acción conjunta estuvo dirigida a luchar para impedir la entrega del patrimonio nacional a través de las privatizaciones, para evitar el saqueo de nuestro país y entre sus consecuencias, la existencia de millones de desocupados y excluidos; los proyectos que privilegiaron la especulación sobre la producción y la aprobación de leyes que bajo el título de "flexibilización" laboral, arrasaron con derechos conquistados en cien años de lucha del movimiento obrero argentino. Todo bajo la atenta mirada de la banca internacional (FMI, Banco Mundial, etc.) y sus socios nativos.

A nivel nacional no hubo unidad, sino que fueron conformándose los espacios de acuerdo a la posición política que asumieron los dirigentes y las organizaciones frente al escenario que iba dejando la aplicación del plan iniciado con el golpe militar de 1976. Así el mapa sindical a nivel nacional quedó conformado por una CGT "oficial", una CGT "disidente" y la CTA, único intento alternativo. Mientras tanto, la desocupación, la precariedad laboral y la marginación ejercieron como disciplinadores sociales, mientras algunas organizaciones gremiales y trabajadores, sin posibilidad de discutir salarios o mejoras en las condiciones laborales, luchaban a brazo partido para conservar fundamentalmente los puestos de trabajo, evitando el camino irreversible de la exclusión.

Al mismo tiempo, la dirigencia sindical más encubrada y cerca del poder se dedicaba a desarrollar su papel en la reestructuración del modelo en Argentina, basado en un intenso trabajo destinado a demostrar que todo proyecto político identificado con la clase obrera había fracasado. No es menos importante mencionar que el gobierno que llevó a fondo las medidas pertenecía al PJ, herramienta electoral del histórico movimiento que constituyó la identidad política de la clase trabajadora argentina. Esa clase que participó con sus salarios en el gobierno peronista del 45 al 55 con más del 50% en el PBI; que 1975 ya tenía algunos puntos menos y que hoy no llega al 20%.

El papel que llevaron adelante esos dirigentes fue necesario para la atomización de los trabajadores, su desmovilización y la descalficación de la acción colectiva como instrumento de la lucha política. La desindustrialización, la negociación descentralizada, la privatización de las jubilaciones, la aprobación de la ley de riesgos del trabajo, los acuerdos por empresa favorecieron la coacción por parte de las patronales y desprotegeron a los trabajadores.

También se dedicaron a transformar a las organizaciones sindicales en florecientes empresas, participando de la trágica fiesta de la entrega del patrimonio nacional, de la privatización de la seguridad social y del reparto de los recursos de las obras sociales.

Pero mientras estas cúpulas negociaban a niveles superestructurales, autoconvencidas por su necesidad de supervivencia que debían ser parte del proyecto menemista, su burocracia les hizo perder la capacidad de comprender los cambios que se sucedían y por ello llegaron a un deterioro sin precedentes en su representatividad. Apoyaron al poder político y no son creíbles. Principalmente porque no fueron parte de ninguna de las luchas que dieron cientos de organizaciones para impedir el avance del plan, para incluir a los

desocupados y para recuperar las fuentes de trabajo.

El 19 y 20 de diciembre marcaron el punto de inflexión en la conciencia popular que significó el final de una etapa del plan, pero no su derrota. También en esas jornadas de lucha estuvieron ausentes los representantes de esas organizaciones, no así los trabajadores.

El proceso político posterior sigue marcado por esa instancia, y a la movilización que produjo el final de la época de oro del neoliberalismo debe seguirle la etapa de organización en la que seguimos empeñados dirigentes y organizaciones que bregamos por la unidad del campo popular para definir el proyecto de masas que defina el rumbo de la liberación nacional y social.

En el ámbito sindical, comenzó a hablarse de unidad luego de la normalización de la otrora poderosa organización sindical del PJ: las "62 Organizaciones" y en medio de la disputa por la definición del proyecto de país. Y llegamos a tener la CGT unificada.

Hoy, los que ayer eran menemistas a ultranza y aprobaban la ley de flexibilización laboral corrupta y antisindical, dicen acompañar el proceso iniciado y se unen a los que cuestionaron en las últimas épocas la década infame de los 90.

Con este panorama, es evidente que la unidad en la acción para disputar la distribución, la debemos construir desde otras prácticas, desde abajo y respetando las condiciones de todos los trabajadores y sus organizaciones, poniendo por encima los intereses de clase.

EN CORDOBA

En Córdoba, con la responsabilidad que nos toca por heredar una historia que tuviera a dirigentes como Tosco, López, Salamanca y miles de dirigentes, delegados, activistas que pusieron en alto los objetivos de la defensa de los derechos de clase; que nos dieran el Cordobazo, es que también debemos ratificar la aspiración de unidad.

También en Córdoba fuimos parte de luchas en contra del plan de entrega, siendo la lucha llevada adelante por los trabajadores y el gremio de Luz y Fuerza en contra de la privatización de la empresa de energía, aglutinadora de todas las organizaciones gremiales, políticas y sociales que la compartieron y la llevaron al triunfo, una de las más importantes a la hora de definir el futuro de la organización sindical en Córdoba. Otro tanto sucedió con la lucha de los municipales en contra de la administración corrupta de Kammerath.

La unidad no es un valor en sí mismo, ni la unidad en la acción implica unidad política. Lo importante es que la dirección sea la que defina el interés de clase en la lucha por la distribución del excedente y el proyecto de país con justicia social y sin ataduras a los organismos imperialistas.

La defensa de los intereses de la clase trabajadora se dará sin duda teniendo en cuenta lo que esta etapa del capitalismo y su forma de acumular la riqueza dejaron. Participar en la definición sobre cómo se va a reindustrializar, incentivar el mercado interno, combatir la desocupación, cómo se distribuyen los recursos, qué hacer con la legislación laboral, con las jubilaciones, con la jornada laboral, con las obras sociales, con la salud en el trabajo, con la tecnología, etc. son temas ineludibles.

Pero se desprenden de uno: cómo vamos a recuperar la organización de la fuerza propia como trabajadores y cómo vamos a recuperar el dominio sobre la producción. Los sectores del poder intentan que la expropiación del trabajo no tenga retroceso. La lucha por recuperar el control sobre la fuerza del trabajo y la capacidad de decidir, anular las falsas divisiones entre trabajadores ocupados y desocupados.

Pero este proceso se dará teniendo en claro que los gremios y sus organizaciones se deben integrar al resto de los sectores populares que expresan la firme voluntad de reestablecer el objetivo estratégico de la clase trabajadora y del pueblo: la justicia social y la liberación nacional.

LA LUCHA SALARIAL DE LOS TRABAJADORES JUDICIALES

Los trabajadores judiciales vienen desde hace meses llevando adelante una lucha salarial que bien puede ser calificada de histórica. Ante la inexplicable actitud de la Justicia de Córdoba, negándose a reconocer los derechos de los compañeros, se sucede la firmeza ratificada en las asambleas y la solidaridad de los trabajadores cordobeses, a la que nos sumamos. Le dejamos la palabra a ellos mismos:

A fines de abril, juntamente con otros gremios estatales, los judiciales iniciaron su reclamo por una recomposición salarial que en esos momentos se fijó en la misma suma que habían percibido los empleados de las empresas privadas (\$250) En este marco se realizaron acciones tanto en forma conjunta con el SEP la UEPC legislativos y otros gremios provinciales cuanto acciones propias tendientes a lograr un dialogo con la patronal (TSJ) para obtener los objetivos reclamados.-

Siempre se chocó contra una posición inflexible del tribunal, quien en un primer momento manifestó pese a que por ley son ellos quienes fijan los salarios de sus empleados, que hasta tanto la provincia no diera aumento a los otros sectores no se podía hablar de una recomposición salarial en el ámbito de la justicia.

Por otra parte, esta asociación gremial presentó diversas propuestas, a la vez que remarcaba que para lograr su reclamo bastaba con aplicar una pequeña parte del excedente de la tasa de Justicia.-

Cuando la provincia determinó para los empleados de la administración, afiliados al SEP, un aumento salarial tope de \$150 compuesto por el desbloqueo de la bonificación por antigüedad y un adicional no remunerativo hasta llegar a dicha cifra, el TSJ nos dijo que igual criterio se seguiría en la justicia, lo que fue rechazado por los empleados dado que al desbloqueo de la antigüedad (que no puede considerarse incremento salarial sino la restitución de un derecho adquirido) la bonificación no remunerativa alcanzaba, en el mejor de los casos a \$120 y en la mayoría a \$70.-

Ante este rechazo, en forma unilateral y sin que mediara ningún diálogo, el tribunal emitió una acordada por la que fijó aumento a partir del primero de junio del corriente año.-

Con posterioridad, el gobierno provincial arribó a acuerdos salariales con la UEPC. En este punto es de hacer notar que los docentes, a partir del mes de julio en que se incorpora el desbloqueo de antigüedad tienen aumentos que rondan los \$180.-

A la vez los empleados legislativos también acordaron un incremento salarial por encima de las pautas acordadas con el SEP (\$160 en determinadas categorías, más el desbloqueo de la antigüedad)

UNA VIDA DE LUCHA, SACRIFICIO Y ENTREGA COMO LA DE OMAR CORDOBA, MERECE NUESTRO RECUERDO Y HOMENAJE

El pasado 26/08, se cumplieron siete años desde que nuestro compañero Omar Córdoba paso a integrar la lista de los mártires y luchadores populares que dejaron la vida por un ideal o mejor, por una causa justa. Su militancia incansable, su imagen humilde, su temperamento y discurso de combate, su franca amistad con los trabajadores, su dura critica y su estilo frontal a la hora de decir la verdad o atacar la corrupción de un gobierno o los intentos de privatizar el Banco Provincia de Córdoba, lo hacen único e inconfundible. El "Gordo" nos enseñó el valor de defender lo que es nuestro, nos anticipo lo que después se confirmaría respecto del accionar de las bandas que operaban y siguen operando dentro y fuera del Banco.

Un compañero y dirigente que todavía hoy lo necesitamos.

Ante la dureza del conflicto que ya llevaba 60 días y la negativa del TSJ de iniciar cualquier diálogo, el Colegio de Abogados quien reconoció lo justo, lógico y viable de nuestros reclamos, se ofreció como mediador y logró la conformación de una mesa de concertación En la primera reunión el TSJ manifestó que no tenía ninguna propuesta diferente a la explicitada en la Acordada (desbloqueo de la antigüedad y bonificación hasta llegar a los \$150) dado que no podían salirse de la pauta provincial (?), pero que por vía indirecta podría llegarse a alguna solución, aunque no presentó ninguna alternativa.-

Fue el gremio el que en los días que duró la mesa, elevó distintas propuestas de solución: ascenso del personal con una reestructuración de la planta, propuesta que se presentó en distintos niveles, con distinta incidencia en el presupuesto, generalización de la bonificación por permanencia en la categoría (10%). Finalmente, también se propuso que se acordara una recomposición similar a la de los empleados legislativos.

Todo esto obtuvo sólo respuestas evasivas, siendo la propuesta final del TSJ: ascensos con los cargos vacantes existentes (mas o menos 40), lo que beneficiaba a aproximadamente a 200 compañeros (el 5% de la planta) y una bonificación que no se definió y no se fijó su monto, por lo que no se sabía a quienes beneficiaría y con cuánto dinero. Esto fue nuevamente rechazado y el Tribunal levantó la mesa a la vez que, como castigo, ordenaba el descuento de todos los días de paro de mayo junio y julio y canceló todo contacto con nuestro gremio.

Es de hacer notar que con fecha 2 de agosto, esta asociación presento, un recurso de amparo solicitando que por medida cautelar se suspendiera la orden de descuentos por considerarlos irracional y lesivo del carácter alimentario del salario al comprometer a estos en un mas de un 20%.

Este amparo fue aceptado por una juez de primera instancia, la que ordenó suspender dichos descuentos.-

Hemos se recibido sendas notas, remitidas por la Asociación de Magistrados y por el Colegio de Abogados, en las que se solidarizan con los empleados judiciales y a la vez que auguran una solución al conflicto y median en el mismo. También recibimos en nuestras asambleas numerosas muestras de solidaridad con nuestra lucha, de todas las organizaciones sociales, políticas y sindicales de Córdoba.

Estamos a fines de agosto y seguimos en el conflicto.

ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPLEADOS DEL PODER JUDICIAL DE CORDOBA

En su tarea gremial fue un verdadero líder, un escullo para los corruptos y soberbios como Angeloz y Mestre, y un compañero necesario para todos, aún hoy ya que supo unir y reunir a los mejores delegados y convirtió a su Junta Gremial Interna en un bastión de resistencia. Quienes compartimos con él su lucha, sus tristezas, sus proyectos, sueños y alegrías, sus afectos y virtudes queremos realizarle un homenaje justo, necesario en el día 7º aniversario de su muerte. Por eso invitamos todos sus compañeros/as bancarios / as, amigos, dirigentes gremiales, ex delegados y personalidades de todos los sectores de Córdoba, que reclaman justicia, al acto homenaje que se llevó adelante el 02/09 a partir de las 20 horas en el Sindicato de Luz y Fuerza. Allí pudimos, todos los que compartimos esta idea,

OMAR CORDOBA PRESENTE
Frente Gremial Bancario

CÓRDOBA MARCHÓ PARA EXIGIR JUICIO Y CASTIGO A LAS MAFIAS DEL PODER

Bajo el lema, "Por la vida, la verdad y la justicia; las mafias del poder nos matan", la UOGC, LUZ Y FUERZA, SUOEM, CTA, junto a otras organizaciones sociales, barriales, sindicales estudiantiles y de derechos humanos de Córdoba realizaron el viernes 2 de julio un acto frente a la sede de la Policía Federal para exigir el esclarecimiento del asesinato del compañero de la Federación de Tierra y Vivienda (FTV), Martín "Oso" Cisneros. Se dio lectura a un documento en el cual también se solicitaba castigo a los responsables de la muerte del pibe David Moreno, ocurrida en Córdoba, el 20 de diciembre de 2001, a manos de la Policía de la Provincia y de los compañeros Maximiliano Kosteki y Darío Santillán masacrados en el Puente Pueyrredón.



Martín Carabajal
Secretario General AGEPC

EN EL BOLETÍN OFICIAL SIGUE LA LUCHA ANTE LA INEXPLICABLE ACTITUD DEL GOBIERNO: RECONOCIO LA ESCALA Y NO LA APLICA

Luego de la larga lucha llevada adelante por los compañeros gráficos del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, finalmente el 29 de junio, se firmó el acta acuerdo con la Secretaría General de la Gobernación, encabezada por Marcelo Faló, en la cual se reconoce expresamente la vigencia de nuestra escala salarial para esos trabajadores.

Con una sensación de alivio, los compañeros y la UOGC quedaron más tranquilos al comprobar que finalmente había prevalecido la racionalidad a niveles oficiales, pues nadie puede dudar de la justicia de nuestras exigencias, pero también es verdad que estamos

acostumbrados a los atropellos de los particulares criterios gubernamentales cuando se trata de los derechos de los trabajadores.

A la firma le sucedió la homologación por parte de la Secretaría de Trabajo, dependiente del Ministerio de la Producción y el Trabajo de la provincia.

El acta acuerdo prevé la posibilidad de la aplicación gradual de la escala, tema que estaba consensuado con los compañeros y por el gremio.

Pero la sorpresa fue mayúscula cuando pasó el mes de julio y nos dijeron que no daban los tiempos para un ofrecimiento concreto y que esperaríamos agosto, hasta que concluyera una parte de la negociación con otros gremios. Nos pusimos el plazo del 20 de agosto, porque es la fecha en la que se cierra el sistema de liquidación de sueldos a nivel estatal. Y allí nuevamente se sucedieron las dilaciones continuas hasta que finalmente, realizaron un ofrecimiento inaceptable donde no quedaban en claro los conceptos ni las cifras. Por eso fue rechazado y quedaron suspendidas las



negociaciones de la Comisión de Relaciones Laborales establecida en el acta acuerdo.

Ante esta inaudita actitud, los compañeros en asamblea resolvieron permanecer en estado de asamblea permanente, mientras se realizan volantes y movilizaciones con protestas en la calle.

Al mismo tiempo, se realizó la denuncia ante las autoridades de la Secretaría de Trabajo por el incumplimiento del acta homologada, por lo que se sucedieron las negociaciones en ese ámbito.

A la firmeza en la actitud de los compañeros se suman la bronca y la indignación que producen hechos como éste, que es donde verdaderamente se desnuda la índole de algunos actos de gobierno

salariales y antigüedad, ceder el puesto a la firma a Soluciones Graficas. En este caso, lo más importante es que la empresa tuvo que retrotraer nuevamente su decisión y se consiguió conservar el puesto de trabajo.



GUSTAVO VAIRA IMPRESIONES: PELEA CONTRA UN DESPIDO

En esta empresa, oportunamente se realizó inspección general, donde se intimó que recategorizara al personal de acuerdo a las tareas que realizan. En la misma oportunidad, se discutió el pago de aguinaldo, donde la empresa solicitaba un plazo. En medio de esta discusión, Gustavo Vaira procede a despedir a un trabajador, aduciendo que era un buen trabajador, pero era también una decisión del directorio de la empresa por alguna "incompatibilidad" imprecisa. Ante este grave hecho, se realizó asamblea, se denunció y citó a audiencia, y he aquí que la vicepresidenta Fabiana Frizzo, en acta, levantó la medida, solicitando al trabajador se reintegre a cumplir con sus tareas habituales.

Esto sucedió en horas del mediodía y en la sede de la Sec. de Trabajo.

Por la tarde, se realizó inspección a los fines de constatar el pago del sueldo que se le adeudaba al compañero y el real ingreso. En esos momentos, la empresa decide comunicarle al Inspector que el directorio de la empresa, había decidido proceder a despedir nuevamente al trabajador.

Ante esta inaceptable actitud patronal, se realizó la asamblea con los compañeros y se decidió realizar protestas hasta lograr revertir la situación. Tras dos días de movilizaciones frente a la sede de la empresa, ésta procedió a reincorporar al trabajador, y, con reconocimiento de todos los derechos

ESCALA SALARIAL, SECTOR OBRA

Cat. 10	\$ 1.007.27	Cat. 05	\$ 683.36
Cat. 09	\$ 925.77	Cat. 04	\$ 645.28
Cat. 08	\$ 855.35	Cat. 03	\$ 604.96
Cat. 07	\$ 789.60	Cat. 02	\$ 577.06
Cat. 06	\$ 733.70	Cat. 01	\$ 562.44

Antigüedad: \$ 6.74
Vale de comida: \$ 9.00

ESCALA SALARIAL, SECTOR DIARIO

Cat. 10	\$ 853.20	Cat. 05	\$ 675.25
Cat. 09	\$ 809.25	Cat. 04	\$ 654.02
Cat. 08	\$ 769.60	Cat. 03	\$ 631.83
Cat. 07	\$ 733.46	Cat. 02	\$ 616.51
Cat. 06	\$ 702.67	Cat. 01	\$ 608.44

Antigüedad: \$ 5.60
Vale de comida: \$ 10.64

DECRETO 1347/03: ASIGNACION NO REMUNERATIVA DE \$ 50

ART. 1°: Establecese, con carácter permanente, a partir del 1° de enero de 2004 una asignación no remunerativa de PESOS CINCUENTA (\$ 50) mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva en los términos de la Ley 14250 y sus modificatorias.

ART. 2°: La asignación no remunerativa dispuesta en el artículo anterior, no será aplicable a los trabajadores agrarios, a los trabajadores del servicio doméstico, ni a los trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal cualquiera sea el régimen legal al que se encuentren sujetos.

ART. 3°: La asignación, establecida por el art. 1° del presente, es de carácter no remunerativo estando por ello exenta del pago de las cargas y contribuciones que afectan a las remuneraciones.

ART. 4°: La asignación no remunerativa, establecida por el art. 1° del presente, es distinta e independiente de las sumas fijadas por el Decreto N° 392/03. Los empleadores y las asociaciones sindicales de trabajadores, en ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva, podrán adecuar a las particularidades del sector y del convenio colectivo de trabajo, las previsiones del presente decreto.

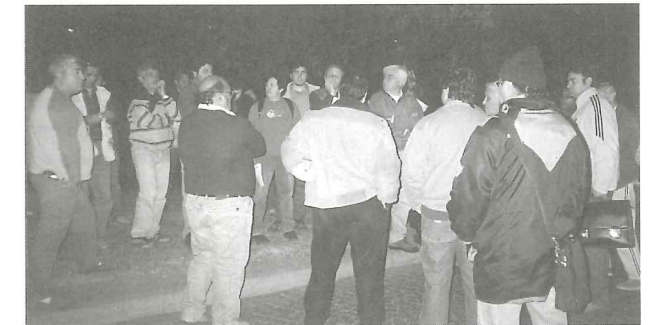
ART. 5°: Los trabajadores percibirán en forma proporcional la asignación establecida en el art. 1°, cuando la prestación de servicios cumplida en el período de pago correspondiente fuere inferior a la jornada legal o convencional.

LA VOZ DE SAN JUSTO (San Francisco)

Luego de que durante dos años y medio los trabajadores resignaron el pago en tiempo y forma de su salario para sostener la fuente de trabajo, el propietario de La Voz de San Justo, Gregorio Martínez, pretende una vez superado su mal trance económico despedir trabajadores. Así es que se produjo el despido de dos trabajadores de prensa, y una acción persecutoria contra uno de los delegados gráficos. Los compañeros del CISPREN (Círculo Sindical de la Prensa) denunciaron la situación en el Ministerio de Trabajo, para tratar de revertir los despidos y el titular la firma decidió cortar el diálogo y desconocer las gestiones de la autoridad laboral, negándose a concurrir a las audiencias. Se realizaron las asambleas, y en la última (26/08) se montó un operativo policial, a los fines de amedrentar al personal, incluyendo personal policial y pretendiendo impedir dicha denuncia por parte de las dos organizaciones sindicales.

Por parte de la UOGC se realizó la denuncia y el rechazo a la acción contra el compañero delegado y también hubo una audiencia, realizada el 1° de septiembre. En la misma, el representante de la

patronal, dejó sin efecto el apercibimiento y amenazas de sanciones, comprometiéndose a tratar los problemas de organización con los compañeros. Las otras actuaciones por los despidos continúan en la Secretaría de Trabajo.



Asamblea de los trabajadores en la puerta del diario

REGINELLI DIEGO Y CHAO DIEGO (San Francisco):

Se realizó inspección y se citó a audiencia, donde la empresa presentó la documentación laboral requerida. Se intimó a la correcta categorización del personal, comprometiéndose la firma a dar dicha categorización en un plazo. Luego del reclamo, la empresa procedió a despedir arbitrariamente a un trabajador, por lo que siguen las actuaciones.

PINOTTI JAVIER MARCELO (Imprenta Grados): Se realizó inspección general, donde al momento inspectivo no se constató personal trabajando.

LOPEZ CARLOS, FORMULARIOS CONTINUOS: Se realizó inspección general, a los fines de verificar documentación laboral. En la misma se constató personal no registrado y por ello se intimó a la registración inmediata. En audiencia posterior, presentó documentación laboral, el alta temprana, recibos de haberes y demás documentación. La empresa deberá presentar recibos donde conste recategorización del personal intimada en dicha audiencia.

MAGNI ATILIO EDUARDO (Carlos Paz): Se realizó inspección, y se constató que existen trabajadores con media jornada. Se rechazó esta medida impuesta por la presión patronal y se denunció ante la Secretaría de Trabajo. También se requirió que se ponga en conocimiento de los organismos oficiales de recaudación ya que queda a las claras que la empresa pretende hacer efectivo el fraude laboral a costa de los intereses de sus trabajadores. Se siguen las actuaciones ante los

organismos oficiales.

CERCURU (La Mañana de Córdoba): Se realizó inspección general a los fines de constatar la totalidad del personal luego de la audiencia en donde CERCURU cedió el contrato laboral de la todos los compañeros gráficos a la nueva firma que se hizo cargo del diario a partir del 01/07/04. La nueva empresa MEDIOS DEL INTERIOR SA. A su vez, se comprometió de acuerdo a la resolución del Ministerio de Trabajo de la Provincia a respetar y aplicar el CCT 52/89-Sector gráfico periodístico. Cabe señalar que la anterior empresa, desde que se instaló en Córdoba, desconoció el convenio, aplicando el del sector obra y vigente en Bs. As. Eso dio lugar a innumerable de gestiones a los fines de que la empresa desistiera de ese incumplimiento.

BATTAGLIA MARIANO (M & M): Se realizó inspección general, donde se constató personal no registrado. Se intimó a su registración y en audiencia próxima, la empresa deberá presentar documentación laboral del personal.

COOPERATIVA AGROPECUARIA, PRODUCTORES Y CONSUMIDORES Ltda. (Devoto): Se realizó inspección general, constatóse personal encuadrado en otro convenio. En esta empresa se fabrican e imprimen envases flexibles. Se solicitó audiencia e intimó al correcto encuadramiento.

ALBERTO DEMAUSION: Presentó documentación faltante y se comprometió a recategorizar al personal. En audiencia posterior, la empresa cumplió el compromiso y abonó las diferencias detectadas en los recibos de haberes.

ENRIQUE CHAO PUBLICIDAD SA (San Francisco): Se realizó inspección general, donde se constató que existe personal gráfico incorrectamente encuadrado. En este taller existen máquinas serigráficas, guillotinas, insumos gráficos, etc. lo cual quedó asentado en la acta de inspección. Se citó a audiencia, donde la empresa presentó la documentación laboral requerida. Asimismo se intimó a la correcta categorización del personal de acuerdo a las tareas

que realizan. En una audiencia posterior, la patronal recategorizó al personal, pero mantuvo la misma postura sobre el pedido de el correcto encuadramiento del resto de los trabajadores. Esto constituye una clara violación a las condiciones de trabajo por cuanto el personal percibe una suma salarial inferior a la escala gráfica. Se citó a audiencia en Córdoba, a la que la empresa no asistió, por lo que se labró acta de infracción y se cito a nuevamente.

ADVOCATUS SA: Se realizó inspección general y se citó a audiencia a los fines de que presente documentación laboral.

SALMAN JORGE SALVADOR: Se realizó inspección general y se solicitó documentación laboral. Esta empresa viene atravesando una gravísima situación, generada con la incorporación de tecnología. A la vez, incumple con todas las obligaciones legales para con sus trabajadores. Se intimó a la registración de un trabajador constatado. Se siguen las actuaciones en la sede del Ministerio de Trabajo.

SBAFFI Y CIA. SA: Se llevó a cabo audiencia, en la cual la empresa debía presentar recibos con diferencias salariales, intimando a que presentara documentación en audiencia próxima.

MARTINEZ RUBEN HUGO: Se realizó inspección general y se intimó a que presente en audiencia posterior la documentación laboral.

IMPRESIONES VICENTE AGÜERO (Jesús María): DIFERENCIAS SALARIALES

En este taller fueron detectadas mediante inspecciones, diferencias salariales notorias y que perjudican a todos los compañeros. La baja salarial viene paulatina desde hace dos años y está referida a un concepto remuneratorio que la empresa, mediante acuerdo, fijara desde hace varios años, en un porcentaje del monto de facturación. Si bien es cierto que se reconoce el período crítico, la documentación presentada por la patronal no acredita de ninguna manera que la baja sea tan grande y por lo tanto se le exigió la restitución de esa parte del salario. En este momento continúan las tramitaciones, esperando que no se intente nuevamente que todo el peso de las dificultades caiga pura y exclusivamente en el bolsillo de los trabajadores.



Trabajadores de Martínez Rubén junto a compañeros de la U.O.G.C.

EDITORIAL TIEMPO SRL ("El Diario" -Carlos Paz): MUESTRA DE IRRESPONSABILIDAD

Esta patronal, en la persona de Pedro So-

Desde la UOGC sostuvimos las reservas, en este caso más que justificadas, sobre todo porque se trata de Rodolfo Graziani.

BARBESINO RUBEN: Se citó a audiencia, donde la empresa deberá presentar documentación laboral, incluidos recibos de haberes con las liquidaciones intimadas en audiencia anterior. Cabe señalar que la empresa tenía incorrectamente encuadrado al personal de atención al público. A partir del mes de mayo/2004, esos compañeros pasaron a ser regidos por el CCT 89/52.

GUARDIA JOSE LINO (Tránsamerica): Se realizó inspección general, donde al momento inspectivo no se constató personal trabajando.

GRAZIANI EDUARDO: Se realizó inspección general y se intimó a la presentación de la documentación laboral.

MANTINIAN CARLOS Y DIEGO SH: Se realizó inspección general, se intimó a la presentación de la documentación laboral. En audiencia la empresa presentó documentación laboral, de la misma surgió que el personal, de acuerdo a las tareas que realizan, se encuentran mal categorizados. Se intimó para que audiencia próxima la empresa presente recibos de haberes con la recategorización requerida.

GALVAN EUGENIA DEL CARMEN: Se realizó inspección general, donde al momento inspectivo no se constató personal trabajando.

IMPRESORA MEDITERRÁNEA: Se realizó inspección general, donde se constató que la empresa pretendía suspender a una parte de sus trabajadores, aduciendo disminución de trabajo. Se llevó a cabo una audiencia en donde la empresa, luego de discusiones, levantó la medida impuesta. Pero una semana más tarde, la empresa procedió a rebajar el salario a seis empleados, según la empresa debido a que en su momento se abonaba ese "adicional" por tener a cargo personal. Se llevo a cabo audiencia, donde después de muchas vueltas, la empresa retrotrajo la medida.

GENGA MARCELA BIBIANA (Imprenta Milenio): Se realizó inspección general, donde al momento inspectivo no se constató personal trabajando.

MARTINEZ RISOTTO SRL (Carlos Paz): Se realizó inspección, se citó a audiencia, donde la empresa presentó la documentación laboral requerida.

RIVA EDA (Carlos Paz): Se realizó inspección y se citó a audiencia, donde la empresa presentó parte de la documentación laboral requerida. En audiencia posterior, la empresa presentó otra documentación, recibos de haberes con la liquidación del feriado del 7 de mayo.

TALLERES GRAFICOS LA MONEDA (Offset Nis): Se llevó a cabo inspección general y se intimó a que la firma presente en audiencia la totalidad de la documentación laboral. Se reclamó recategorización del personal, de acuerdo a las tareas que realizan, existiendo también una rebaja salarial, ya que hay compañeros que perciben un monto por encima de lo que establece la escala salarial y la empresa en forma arbitraria, dejó de abonar. Se siguen las actuaciones en el Ministerio de Trabajo.

PRIVITERA ANTONIA: Se realizó inspección y se citó a audiencia, donde la empresa

presentó la documentación laboral requerida. No presentó comprobantes de entrega de ropa de trabajo y se intimó a que la empresa tenga y mantenga la documentación en lugar de trabajo.

SUSANA DIEZ (Carlos Paz): Se realizó inspección general, donde no se constató personal realizando tareas.

MANGIN MATIAS RODRIGO (Carlos Paz): Se realizó inspección general y en la misma no se constató personal realizando tareas.

ANDREA DRUETTA: Presentó documentación laboral faltante.

GONZALEZ LUIS-Copiar: En audiencia en lugar de trabajo, la empresa presentó documentación faltante y recibos de pago del 1* SAC. También se constató la recategorización del personal intimada en audiencia anterior.

DE MAUSSION ALBERTO: En audiencia, la empresa exhibió recibos de haberes, donde se constató la recategorización del personal.

ANANDA SRL: Recategorizó al personal grafico, continuando las discusiones sobre el correcto encuadramiento de parte de los trabajadores.

LURASCHI RUBEN ANGEL (Río Tercero): Se realizó inspección general y se constató al personal realizando tareas, al cual luego la empresa procedió a encuadrarlos incorrectamente. Se intimó al correcto encuadramiento y se fijó audiencia posteriormente.

BARBERO RAFAELA Y MARCELA SH (Río Tercero): Se realizó inspección general y se solicitó que la empresa regularice la situación de un trabajador.

SUSECION DE SAPORITTI RICARDO MARIO (Río Tercero): Se realizó inspección general y se intimó a la presentación de la documentación laboral.

GRAFICA TAMAGNONE SRL (Río Tercero): Se realizó inspección general y se intimó a la presentación de la documentación laboral.

MASTERS SRL: Se realizó inspección general y la empresa presentó documentación aboral. Se intimó a la recategorización del personal.

SHUN SHU HA: Presentó la documentación laboral faltante.

REUNION DEL CUERPO DE DELEGADOS

El 28 de agosto se llevó a cabo en la sede gremial la reunión del Cuerpo de Delegados de la UOGC. A la misma concurren compañeros tanto de capital como de las filiales, y se analizaron temas muy importantes. El informe a cargo de la Secretaría Gremial, estuvo referido centralmente a detallar los avances que se vienen produciendo en los trabajos que lleva adelante la Comisión de estudio del nomenclador de tareas, que integramos junto a compañeros de San Luis y La Rioja según resolución de nuestra Federación. Se hizo referencia a las negociaciones que se mantienen con ADIRA, las que están prácticamente concluidas, a la marcha del proyecto sobre la escuela de formación laboral y del curso de capacitación sindical, informe que será ampliado en el próximo boletín. Por otro lado, los compañeros presentes dieron detalles sobre la situación en las filiales y en los talleres y finalmente, se brindó un pormenorizado informe sobre los conflictos existentes.

EL TRIUNFO DEL PUEBLO DE VENEZUELA ES EL TRIUNFO DE LOS PUEBLOS LATINOAMERICANOS

El triunfo del Presidente Hugo Chávez en el referéndum del domingo 15 de agosto, dejó claro y reafirmado el camino que ha elegido el pueblo venezolano: la vigencia absoluta de la revolución bolivariana que le ha permitido el verdadero ejercicio de sus derechos políticos. Esto lo resume el mismo Chávez: "Si ganó Chávez no es lo importante, lo principal es que ganó un proyecto, un nuevo diseño político, económico y social, alternativo al capitalismo neoliberal y contra las democracias de élites que terminaron en tiranías". Y también: "La pelota cayó en la Casa Blanca. Esto es un regalo para Bush".

Respaldo por la movilización de su pueblo, Venezuela desarrolla un proceso en el que la Constitución Bolivariana no es letra muerta, sino que está garantizando educación como en pocas partes del mundo, salud, democracia participativa, protagonismo popular, economía social, poder de decisión, soberanía, derechos humanos y dignidad. No es poco, si a esto le sumamos la esperanza concreta de ver el futuro de un país libre y con justicia social.

Las riquezas de Venezuela, fundamentalmente el petróleo que durante años y años fueron explotadas en beneficio exclusivo de la clase dominante, hoy han comenzado a ser distribuidas de otra manera. Y ahí está el problema: los que se oponen.

¿Quiénes se oponen? Los mismos que lo hacen en todas partes cuando los pueblos deciden tomar el destino en sus propias manos: el gobierno de los EE.UU. y los títeres aliados; los "gusanos" de Miami que hostigan al pueblo cubano; los criminales ligados al narcotráfico; los responsables del intento de golpe de estado de abril del 2001; la CIA; las multinacionales, el FMI, los medios de comunicación privados que responden al gran capital y la propia oligarquía de Venezuela. Estos son los que agreden al pueblo venezolano desde adentro y desde afuera, porque odian que la revolución bolivariana haya desterrado el

modelo neoliberal y que esto moviliza y reconstruye lo que intentaron destruir durante tantos años: la convicción de que debemos luchar por un mundo diferente.

No quisieron reconocer desde el primer momento el triunfo popular. Las intentaron a todas y van a seguir haciéndolo. Por eso es necesaria la solidaridad internacional, no sólo por Venezuela sino también en nuestra propia defensa. Porque el financiamiento de los opositores, en su tarea sucia, lo hacen los mismos que el 11 de setiembre de 1973 banca-



ron el golpe de estado de Pinochet contra el presidente Salvador Allende en Chile y en Argentina apoyaron a la junta militar para ejecutar el genocidio con el que pretendieron cerrarnos para siempre el camino de la liberación nacional y la justicia.

Decimos que el triunfo del pueblo de Venezuela es el de todos los pueblos latinoamericanos y del mundo que luchan por su autodeterminación y en contra de las barbaries que los gendarmes del planeta están cometiendo contra muchos pueblos, como Irak, Afganistán y Palestina, porque hoy está planteada una disyuntiva histórica.

Venezuela ha abierto una nueva brecha, sumándose a Cuba, en la dominación latinoamericana. Es necesario profundizarla. Esta es la verdadera prioridad y no los temas que nos imponen desde los medios de comunicación que juegan a que nada se modifique en la vida de los pueblos. Y en esta prioridad no tenemos todo el tiempo del mundo. Porque los privilegiados que acumulan las riquezas y nos dejaron en la miseria y el hambre nos van a dar batalla y únicamente los derrotaremos convencidos de nuestras fuerzas y de la organización que necesitamos urgente.

PRIMER ENCUENTRO LATINOAMERICANO DE SALUD "LA SALUD, PATRIMONIO DE LOS PUEBLOS"

Durante los días 26, 27 y 28 de agosto/04 se llevó a cabo en Córdoba el Primer Encuentro Latinoamericano de Salud en la sede del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, con la participación de delegaciones de Venezuela, Uruguay, Cuba, Paraguay, Bolivia, Nicaragua, Brasil y Argentina. Todas las representaciones pusieron énfasis en la crítica situación que atraviesa el sector salud, gracias a la implementación de las políticas neoliberales que conciben a la salud exclusivamente como un negocio y no como derecho. La única excepción fue la delegación de Venezuela, quien fue atentamente escuchada por los presentes, y que expuso los avances de la ejecución de programas opuestos a lo que conocemos, en consonancia con el proceso que hoy desarrolla el pueblo de Venezuela.

La apertura del evento estuvo a cargo del intendente de Córdoba, quien expresó que en Córdoba "la salud ha sido entregada a las gerenciadoras y ha dejado de ser considerada como un bien social", y luego destacó que su gestión lleva inaugurados varios dispensarios en distintos barrios de nuestra ciudad, poniendo de manifiesto que se cumple con el compromiso asumido con las necesidades de la gente.

En la ocasión también se expresaron oros asistentes, como el Dr.

Miguel Fernández Galeano, Director de Salud y Programas Sociales de la intendencia de Montevideo y la Dra. Juana Contreras, directora de Atención Primaria en Salud y coordinadora del programa Barrio Adentro de Venezuela. Esta denostó las políticas bajas desde el FMI y expresó que en su país están construyendo un nuevo sistema de salud porque hay voluntad política y participación comunitaria.

Durante las jornadas se abordaron todos los temas relacionados con la salud y se analizaron las alternativas al modelo que pretende seguir imponiendo el Banco Mundial y el ALCA..

EN LA UOGC

Este evento fue organizado por la Municipalidad de Córdoba y el Congreso Bolivariano de los Pueblos, contando con la adhesión de distintas organizaciones, entre las cuales nos contamos como organización. Y en ese marco, el día viernes 27 por la noche, tuvimos el honor de recibir en nuestra sede a una parte de esas delegaciones. Fue una oportunidad para conocer en profundidad el mensaje que trajeron los representantes de los países hermanos.

que si la situación persiste, haremos lugar al accionar gremial que corresponde.

ROTAGRAF SA: CAMBIO DE HORARIO Esta empresa fue citada ante el anuncio de un cambio de horario e implementación de un turno. La decisión de los compañeros ante la propuesta de la patronal fue discutida y analizada en tres asambleas realizadas en el taller y las tratativas se realizaron en la sede de la Secretaría de Trabajo. Finalmente los trabajadores llegaron a un acuerdo con la firma, por lo que se comenzaron a realizar los cambios.

ASAMBLEA APROBO MEMORIA Y BALANCE 2003

El 25 de junio/2004, con la presencia del funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación, se llevó a cabo la Asamblea General Ordinaria que aprobó la Memoria y Balance, ejercicio comprendiendo el período 1° de enero/2003-31 de diciembre/2003. En esta asamblea, fundamentalmente los compañeros que tienen a su cargo la administración y la secretaria general, brindaron detalles que ilustraron a los presentes sobre los datos que obran en la documentación que se presenta y que se encuentra a disposición de todos los afiliados.

Consideramos importante transcribir algunos párrafos de la Memoria elaborada para la oportunidad, que ilustra sobre los principales hechos vividos por la organización en el período mencionado.

MEMORIA 2003

Los trabajadores debemos recuperar el poder de negociación, de confrontación y las condiciones que nos permitan disputar la distribución en condiciones favorables a nuestros intereses.

El 2003 estuvo marcado por hechos trascendentes. Luego de las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001, en las que el pueblo argentino le dijo basta al plan neoliberal, esto se expresó en las urnas y ese rechazo se ratificó. Luego de la repugnante actitud de Menem de no presentarse en el ballottage, asumió Néstor



Movilización frente al Ministerio de Trabajo de la Nación

Kirchner como presidente, en un marco totalmente crítico. Esa asunción fue asumida con gran expectativa por dos hechos fundamentales: un discurso que interpretó el sentir de la mayoría del pueblo argentino, poniendo acento en aspectos esenciales y criticando duramente a las políticas neoliberales, la reivindicación de la generación de los 70 rescatando los ideales de su lucha, y la recuperación de la educación, la salud y el trabajo. El otro hecho está referido a la presencia de muchos presidentes latinoamericanos, entre los cuales se destacaron Fidel Castro y Hugo Chávez, a quienes el pueblo recibió calurosamente por lo que representan de la lucha de los pueblos cubano y venezolano.

Algunas de las medidas adoptadas por este gobierno, sobre todo las que echaron por tierra con las cúpulas militares y la Corte Suprema y luego la derogación de las leyes de punto final y obediencia debida, son síntomas positivos, que instalaron un mayor nivel de credibilidad y confianza. A esto le debemos sumar la derogación de la denominada "Ley Banelco", vergonzoso ejemplo de las prácticas de una dirigencia política repudiada por todo el pueblo.

La opinión de la U.O.G.C respecto de esa ley es que la misma debió ser anulada para que los trabajadores puedan tener libre el camino de recuperación de los derechos que fueran conculcados desde la dictadura militar hasta ahora, con la complicidad de una gran parte de la dirigencia sindical. No siendo así, también entendemos que fue positivo que no exista más.

Como balance, la Comisión Directiva de la U.O.G.C piensa que es importante que el consenso y las expectativas puestos en este gobierno, sean respondidos afectando los intereses de quienes se han beneficiado durante tantos años con la vigencia del proyecto neoliberal, acumulando ganancias en medio de un festival de corrupción. La redistribución del ingreso, el trabajo y el salario son ejes principales, junto a la solución inmediata del problema del hambre, la desocupación y las necesidades básicas no cubiertas. La educación, la salud y la vivienda deben ser prioridad en la agenda.

Será necesario llevar a la práctica lo que dijera al comienzo de su mandato el presidente: "No pagar la deuda externa con el hambre del pueblo", entendiendo que pagarla significa hambre y miseria.

La única garantía que el proceso sea realidad, es la unidad, la organización y la movilización dirigidas a reconstruir el movimiento popular que traduzca las aspiraciones colectivas en proceso de transformación.

ACTIVIDAD GREMIAL

El año 2003 en la U.O.G.C comenzó, como en muchas otras oportunidades con una lucha por la defensa de los puestos de trabajo y por la dignidad. Fue el 4 de enero cuando la patronal del diario Tribuna de Río Tercero intentó despedir a todos los trabajadores gráficos y trasladar la maquinaria.

La firmeza de los compañeros y la solidaridad del resto del gremio y de otras organizaciones sociales y sindicales de Río Tercero, lograron el objetivo y los trabajadores volvieron a trabajar y la empresa debió guardar sus intenciones.

Este comienzo de año con movilización, lucha, unidad y triunfo volvió una vez más a marcar las características de nuestro gremio: con principios firmes en la defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora y creyendo que eso se logra únicamente confrontando con los intereses que tenemos en frente.

Y en Río Tercero, nuevamente y justo el Día del Trabajador Gráfico, se dio otra pelea: esta vez fue en Lattanzi, que fue ocupada el día que los compañeros la encontraron cerrada. Hasta allí fueron todos los compañeros que se habían dado cita en el gremio para dirigirse al frente de la sede de la Cámara de Artes Gráficas a los fines de realizar la protesta exigiendo la recomposición salarial.

Otro hecho de gran relevancia acontecido en el 2003 fue el epílogo de la larga lucha sostenida por los compañeros del diario Comercio y Justicia que el 21 de agosto de ese año, pasó a ser propiedad de sus trabajadores. Se coronó un proceso de recuperación que obtuvo un fallo judicial inédito y sin precedentes en el país, que suspendió la licitación y aprobó la venta directa a propuesta de los trabajadores. Este acontecimiento es motivo de gran orgullo para quienes sostienen, como la U.O.G.C, que la clase trabajadora puede y debe tomar el destino en sus propias manos.

También fueron motivo de movilización en la U.O.G.C la lucha, que incluyó represión policial y detenidos, llevada adelante por los compañeros del taller de Alejandro Graziani, quienes impidieron el traslado de una máquina fundamental para el desarrollo de sus tareas, secuestrada por una empresa; y el conflicto permanente con La Voz del Interior por las violaciones del convenio colectivo, despidos y comportamientos empresarios contrarios a la responsabilidad social que deben mantener. También es de destacar la pelea que dieron y siguen dando los trabajadores gráficos del BOLETÍN OFICIAL, por la aplicación de la escala salarial del convenio.

Durante todo el año 2003 se llevaron adelante las tareas propias de esta organización, con inspecciones, verificaciones, controles de cumplimiento de la legislación laboral y convencional, movilizaciones y reclamos permanentes. Se realizaron las elecciones de delegados y se atendieron las cuestiones planteadas por los compañeros del interior de la provincia.

SALARIOS

El 2003 marcó un punto de inflexión para los trabajadores argentinos en materia salarial. En diez años, luego de la denominada "segunda década infame", es la primera vez que empezó tenuemente a modificarse la situación salarial.

Esta vez también tiene que ver con la política oficial, que tendió a poner un piso sobre el cual se tienen que dar las negociaciones, cuando se implementaron los decretos que fijaron sumas no remunerativas que luego pasaron mediante el Decreto 392 a pasar paulatinamente a ser parte de los básicos de convenio.



Defendiendo los derechos de los trabajadores



Techado de las habitaciones en la Hostería

La U.O.G.C comenzó la lucha salarial apenas sucedida la caída del plan de convertibilidad y el comienzo del proceso inflacionario. La lucha fue permanente hasta que en el mes de noviembre, las negociaciones culminan con la firma del acuerdo salarial que incorpora a ese mes la totalidad de las sumas previstas en el Decreto 392 y a partir del mes de marzo de 2004, se reestablecieron las diferencias convencionales entre categorías.

La U.O.G.C está convencida de que éste no es el mejor ni el más justo acuerdo para los deteriorados salarios de los gráficos. Pero se destaca la importancia de haberlo logrado teniendo en cuenta los límites y las circunstancias impuestas luego de la larga vigencia de un plan neoliberal que entregó a nuestro país y dejó al pueblo argentino en la miseria.

El acuerdo fue firmado con la Cámara de Artes Gráficas de Córdoba y la Federación Argentina de la Industria Gráfica (FAIGA). Otro de las mismas características fue firmado con la Asociación de Diarios de la República Argentina (ADIRA).

Otros pasos importantes fueron la firma de la modificación del artículo 5° del convenio colectivo de trabajo 52/89 donde se amplían los conceptos sobre el personal comprendido en el convenio y el comienzo de las tareas relacionadas con la modificación del Nomenclador de Tareas, junto a los compañeros de la FATIDA.

ACCION SOCIAL SOLIDARIA

El 2003 comenzó con la Casa de Descanso de los Trabajadores Gráficos trabajando a pleno, con una concurrencia masiva de compañeros y sus familias. Previo a la inauguración de la temporada, se inauguraron dos nuevas habitaciones y se realizaron mejoras para el bienestar de los visitantes. Las construcciones se hicieron en base al esfuerzo y al trabajo solidario de muchos compañeros de capital e interior, que concurren entusiastas a brindar horas de trabajo y ser parte de un fin colectivo.

También se repitió con éxito la entrega de guardapolvos y útiles para los hijos de los afiliados y el 7 de Mayo, se marcó otro hito en la fiesta que reúne a la familia gráfica en pleno. En esa oportunidad, hubo record de asistencia, tanto de compañeros de capital como del interior y fue una nueva oportunidad para afirmar la unidad de un gremio que lucha.

El Día del Niño fue también un nuevo momento en el que la confraternidad, unida a la ocasión que ya es tradicional festejo en el gremio, dieron posibilidad de afirmar la identidad de nuestra organización.

En este ámbito también siguió funcionando la Asociación Mutual Gráfica "20 de Diciembre" y en septiembre de 2003 obtuvo la personería jurídica. Esta mutual viene cumpliendo un importante rol, conducida por compañeros conscientes de la necesidad de unificar los objetivos de los trabajadores ocupados y desocupados. En San Francisco se realizó en septiembre una jornada de fútbol, que significó el retorno de una práctica que también ha sido tradicional en los últimos años.

FARMACIA PROPIA: En abril de 2003 inauguramos la Farmacia Sindical de los Trabajadores Gráficos de Córdoba, vieja aspiración que se hizo realidad, luego de arduos esfuerzos y dedicación por parte de los compañeros que se pusieron al frente. A través de su continuidad, se tuvo muestras de la importancia de esta herramienta para facilitar el acceso del derecho a la salud.

NUEVOS LOCALES: Por primera vez, en este 2003 quedó inaugurada la sede de la Filial Villa Dolores, luego de muchos años de funcionar en lugares cedidos, carecientes de las posibilidades de desarrollar actividades gremiales y sociales. Inmediatamente comenzaron a implementarse actividades sociales que contaron con gran participación de la familia gráfica de la filial.

En el mes de abril la U.O.G.C resolvió la adquisición, ante una oportunidad, de un nuevo local en Río Cuarto, con aspiraciones de seguir conteniendo la demanda de atención por el incremento en la cantidad de afiliados a la obra social por traspaños.

ELECCIONES

En el mes de diciembre de 2003 se realizaron las elecciones de autoridades de la U.O.G.C y de las seccionales. El acto electoral se desarrolló con total normalidad y con alto nivel de participación, lo que legitima y afirma una vez más el proyecto político gremial de la Lista Verde, la única que se presentó.

La demostración democrática ratificó está vigente ese proyecto y que la U.O.G.C sigue siendo una organización gremial que lucha por la defensa de los intereses de clase y por la transformación de la realidad que vivimos en otra, donde, en un país liberado sin explotados ni explotadores, prevalezcan la justicia social y la dignidad.

La U.O.G.C a través de estas afirmaciones, ha trazado un camino, con acciones regidas por conductas y principios que se han mantenido sin alteraciones, donde el interés colectivo debe necesariamente estar sobre los intereses individuales. Por esto se ha transformado en referencia en lo gremial y también en la obra social, donde miles de compañeros de otras organizaciones nos han brindado su confianza y aceptan nuestro compromiso.

DUELO: En diciembre de 2003, también golpeó una noticia, trascendente por lo irreparable de la pérdida. Falleció el compañero Juan Carlos Molina, integrante de la lista provincial y también de la Comisión Administrativa de Río Cuarto.

PARTICIPACIÓN

La U.O.G.C desarrolló durante este año un nivel de participación en todas las instancias donde es necesario plasmar los principios que la guían. Así, se sucedieron:

- Rechazo a la invasión imperialista a Irak y la agresión a los pueblos que luchan por su autodeterminación.
- Movilización repudiando el golpe militar y la intervención militar de EE.UU. contra el pueblo de Irak.
- Escrahe a la empresa multinacional Lockheed, fabricante de los superbombarderos y transportes de guerra.
- Movilizaciones en defensa de las empresas recuperadas: Zanon, Brukmann y Clínica Junín.
- Acto y movilización el 29 de mayo, aniversario del Cordobazo.
- Marcha contra la impunidad.
- Actos y homenajes a los compañeros desaparecidos.
- Jornadas de consulta popular NO AL ALCA.
- Escrahe al asesino Menéndez.
- Movilizaciones por el esclarecimiento de las explosiones en Río Tercero y por la recuperación de la Fábrica Militar en manos del Estado.
- Jornada provincial de protesta y movilización el 17 de octubre para seguir luchando contra el modelo de hambre y exclusión.
- Movilización el 20 de diciembre contra las presiones de las privatizadas, el tarifazo y por la reestatización de los servicios públicos y las jubilaciones.
- Campaña por la reestatización del Correo Argentino.

También participó activamente de todas las convocatorias de la Central de los Trabajadores Argentinos y de la Federación Argentina de los Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines.

En la CTA, en el 2003 se llevaron a cabo las elecciones de autoridades, donde la U.O.G.C participó en la Lista N° 1 que triunfó por amplísimo margen integrando cargos directivos.

Todas las acciones de la organización de los trabajadores gráficos de Córdoba sigue consecuentes con una lógica: la de los intereses de clase.

Comisión Directiva
UNION OBRERA GRAFICA CORDOBESA
Marzo de 2004



Marcha contra la impunidad

XXXV CONGRESO ORDINARIO DE LA FATIDA



El 7 de julio, en la sede de la Unión Obrera Molinera Argentina de esta ciudad, sesionó el XXXV Congreso Ordinario de la FATIDA con la participación de 39 delegados titulares, 5 delegados suplentes y 1 oyente, quienes lo hicieron en representación de las siguientes filiales: Azul-Olavarría, Bahía Blanca, Córdoba, Catamarca, Chaco, Jujuy, Junín, La Pampa, La Plata, La Rioja, Mar del Plata, Mendoza, Misiones, Necochea, Paraná, Pergamino, Rosario, Salta, San Luis, San Juan, Santiago del Estero, Tandil, Trenque Lauquen y Tucumán. La Comisión de Poderes estuvo integrada por los compañeros Rubén Sarasúa (Chaco), Luis Acuña (Rosario), Hugo Granillo (La Rioja), Julio Alborno (San Luis), Julio Reyes (Catamarca), Hugo Martino (Mar del Plata) y Raúl Menón (Azul-Olavarría).

En tanto la Mesa Directiva estuvo integrada por los siguientes compañeros: como Presidente, Luis Ocaranza (La Rioja); Vicepresidente 1º Rubén Sarasúa (Chaco), Vicepresidente 2º Miguel Vega (San Juan); Secretarios: Aldo Alvarez (Rosario) y Segundo Rodríguez (Salta); vocales: Francisco Guidi (Trenque Lauquen) y Horacio

Enriquez (Bahía Blanca).

La Comisión de Estatutos la integraron los compañeros: Marcelo Labour (de La Pampa), Jorge Vega (Rosario), Angelita Arrascaeta (Tandil), Marcos Canavidez (Salta), Juan Alberto Lucero (San Luis) y Hugo Ortiz (Córdoba) y en su único despacho dejó sentado que no recibió ninguna propuesta de modificación del Estatuto Federativo.

Para la Comisión de Memoria y Balance fueron electos los compañeros Oscar Yancafil (Bahía Blanca), Rodolfo Domínguez (Jujuy), Luis Acuña (Rosario), Marcelo Prochaska (Misiones), Antonio Torres (La Rioja), Jesús Sánchez (San Luis) y Jorge Ortega (La Plata). En su despacho esta comisión analizó del contenido general de la memoria, entendiendo que está "adecuadamente descripta toda la actividad desarrollada por la FATIDA a lo largo del año 2003, destacando que es menester resaltar la amplia labor del Consejo Directivo Nacional, tanto en el plano nacional como internacional, entre lo cual se resaltan los resultados de las gestiones cumplidas en los acuerdos salariales con FAIGA y ADIRA; el haber participado en diversas instancias del movimiento obrero llevando la voz y posición de los gráficos del interior en pro de la unificación de la CGT, con la elaboración de un programa que responda a los principios del sindicalismo argentino, como también el haberse preocupado y ocupado en aportar a la normalización de aquellas filiales que se han visto afectadas por situaciones internas que pusieron en peligro su propia existencia, felizmente hoy encaminadas en su recuperación, aspectos que creemos no pueden pasarse por alto. Asimismo esta Comisión analizó los diferentes cuadros que componen el balance correspondiente al ejercicio

del año 2003, de los cuales surgen claramente los movimientos contables de nuestra Federación. Por todo lo expuesto, recomendaron a los compañeros delegados congresales la aprobación en general y en particular de la memoria y balance del ejercicio 2003, poniendo de relieve que se ha actuado con responsabilidad en la administración de los recursos, debiendo destacar ello en este XXXV Congreso Ordinario.

Por último y en cumplimiento al sexto punto del orden del día y de acuerdo al artículo 21 del Estatuto Social, este XXXV Congreso Ordinario eligió la Junta Electoral, con vistas al próximo proceso electoral de la FATIDA. La misma quedó integrada de la siguiente manera: Julio



Alborno (San Luis), Hugo Martino (Mar del Plata) y Aldo Alvarez (Rosario), como titulares y Antonio Torres (La Rioja) como suplente. Cabe destacar que el Congreso Ordinario fue fiscalizado por el inspector de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, don Carlos Daniel Frattini, quien recibió toda la documentación solicitada oportunamente.

PLENARIO DE SECRETARIOS GENERALES

Finalizado el congreso, se realizó el Plenario de Secretarios Generales.

Informe de las filiales: En el primer punto del temario, las filiales dieron un informe sobre el grado de cumplimiento de los acuerdos salariales firmados con FAIGA y ADIRA, el pago de los 50 pesos adicionales y el nivel de ocupación. En líneas generales pudo concluirse en que si bien los acuerdos se están cumpliendo, existen casos puntuales en los que resulta necesario reforzar la acción sindical para su concreción, aunque también quedó patentizada la falta de un funcionamiento eficaz por parte de los organismos laborales provinciales, que excepto unos pocos casos, lejos de mejorar en su desempeño, han profundizado la inoperancia que los caracteriza.

Separación: Luego se consideró la medida tomada por el Consejo Directivo Nacional, que, ad referendum del Plenario, había separado del cargo de vocal suplente a Ignacio de Loyola Moreno, de Tucumán. El Plenario, luego de las argumentaciones

del caso, resolvió confirmar la medida basada en la inconducta sindical del mencionado que, aunque tuvo la oportunidad de realizar su defensa ante el Plenario, no asistió al mismo pese a que había sido notificado previamente del tratamiento de este punto.

Movimiento obrero: Posteriormente se realizó un informe sobre las negociaciones que se estaban desarrollando con vistas a la unificación de la CGT, a lo que contribuyó la intervención del compañero Néstor Cantariño que, junto a Horacio Arceygor (secretarios generales saliente y entrante, respectivamente, del SAT y la COSITMECOS), concurren a saludar a los presentes. El Plenario avaló la decisión tomada en el CDN en cuanto a la participación en el congreso de la CGT, dándose un debate enriquecedor respecto de la situación del movimiento obrero, reivindicando la unidad como una herramienta indispensable para iniciar un camino de recuperación de los derechos de los trabajadores ocupados y desocupados.

DESPIDO DE LA COMPAÑERA ANGELITA ARRASCAETA

El lunes 12 de julio la compañera Angelita Arrascaeta, delegada de la filial Tandil ante el XXXV Congreso Ordinario y Delegada Interina de la Delegación OSPIDA en esa ciudad, recibió en su domicilio un telegrama de despido por parte de la patronal del diario "Nueva Era", propiedad de Anibal Filippini, quien fuera a fines de la década del 80 presidente de la ADIRA, donde cumple tareas como armadora de páginas en pantallas.

La compañera Arrascaeta cuenta con el apoyo de varios compañeros para ser candidata a la Secretaría General de la Unión Gráficos de Tandil, luego del proceso de reorganización que está llevando a cabo la FATIDA. Cabe resaltar además que la compañera está en uso de licencia por haberse accidentado dentro de la empresa, debido a una caída producida mientras estaba trabajando que le ocasionó una importante fractura en la muñeca derecha, a raíz de lo cual tuvo que ser intervenida quirúrgicamente con la implantación de dos clavos. Vale decir que la compañera Arrascaeta ha reclamado por sus derechos y de los compañeros gráficos, ante los permanentes incumplimientos convencionales y salariales por parte de esa empresa, al punto de rebajar los salarios en forma unilateral a todo su personal, entre otras graves irregularidades.

Ante esta situación, desde la FATIDA se ha apoyado a la compañera Arrascaeta en todo momento, enviando una denuncia del proceder desleal de la empresa al Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada y a la Secretaría de Trabajo, Dra. Noemí Rial. Por otro lado se enviaron a las filiales dos notas tipos por mail y fax para que sean enviadas a las máximas autoridades del Ministerio de Trabajo y al diario "Nueva Era".

El martes 13 de julio en la Dirección de Relaciones Laborales del MTESS, se llevó a cabo una reunión con la empresa. En la oportunidad, de manera enérgica y prioritaria, los compañeros denunciaron la actitud desleal de la empresa, reclamando a los directivos a que revoquen la medida y que de inmediato reintegren a sus tareas a la compañera Arrascaeta, cuya situación condiciona el tratamiento de otros aspectos de la situación laboral dentro de ese medio. A raíz de la firme posición planteada por la FATIDA, la empresa se comprometió a considerar la misma y responder en el curso de la semana entrante.

Destacamos que desde la UOGC enviamos las notas solicitadas por los compañeros de FATIDA y comunicamos nuestra solidaridad a la compañera.



Como en todo el país, también en Río Tercero se llevaron a cabo en la semana del 1 al 8 de julio, las jornadas por el NO ALALCA. En dichas jornadas se juntaron firmas para presentar un petitorio a las autoridades del Poder Ejecutivo Nacional en septiembre

VICTOR DE GENNARO EN CORDOBA

Desde el martes 17 de agosto y hasta la realización del Plenario Provincial realizado en el local de ATE, permaneció en Córdoba Víctor De Gennaro, Secretario General de la CTA.

Durante su estadía, dejó inaugurada la nueva sede de la CTA Córdoba y mantuvo reuniones con la conducción de la CTA provincial, de ATE, Judiciales y de FETIA. En esta última visitó la sede de la UOGC, donde se produjo un interesante intercambio de opiniones sobre la actualidad gremial. Además, viajó al interior de la pro-

AUTOCONVOCATORIA POR EL NO ALALCA

vincia, visitando Villa María, Río Tercero, Río Cuarto y San Francisco.

El sábado 21 presidió el plenario provincial ante la presencia de 247 delegados provenientes de toda la provincia. Allí se denunció el colapso del servicio de Justicia en Córdoba y se ponderó la lucha y organización emprendida desde hace tres meses por los compañeros judiciales para obtener la mejora salarial. También se pronunció en contra de los intentos del gobierno provincial del

razón por la cual todavía no se tiene definida la cantidad de firmas que se juntaron. Pero sabemos que siendo tantas las organizaciones gremiales y políticas involucradas, como así también las personas que de forma independiente se sumaron a la cantidad de firmas alcanzarán seguramente a cubrir con las expectativas que se plantearon en su momento.

Cabe destacar que desde este grupo de organizaciones se hizo llegar al Concejo Deliberante de la ciudad el pedido de que este organismo Legislativo, declare a estas jornadas de interés Municipal. Quedando a la espera de una respuesta favorable de parte de varios concejales de los distintos partidos políticos.

Filial Río 3º



convertir al Banco de Córdoba en una sociedad anónima y la vigencia de un modelo de atención de la salud basado en los principios neoliberales.

res en el proceso que atraviesa nuestro país, donde se están definiendo proyecciones económicas, que afectarán la situación laboral y donde debemos hacer valer nuestros intereses.

Entre los panelistas disertó el compañero Marcelo Abdala (UNM-TRA-Uruguay), quien enriqueció el debate sobre las políticas productivas para cada región.

ENCUENTRO MERCOSUR - POLITICAS PRODUCTIVAS

El pasado 1 y 2 de Julio, se llevó a cabo el encuentro MERCOSUR en el hotel de ATE en Buenos Aires, a la que fuimos invitados. Participaron un treintena de compañeros de distintas organizaciones, incluidos representantes sindicales de países hermanos.

Se realizó un interesante debate sobre las condiciones laborales en el sector industrial y la necesidad de una mayor participación de los trabajado-

res en el proceso que atraviesa nuestro país, donde se están definiendo proyecciones económicas, que afectarán la situación laboral y donde debemos hacer valer nuestros intereses.

Entre los panelistas disertó el compañero Marcelo Abdala (UNM-TRA-Uruguay), quien enriqueció el debate sobre las políticas productivas para cada región.

PARA QUE DAVID VUELVA A JUGAR EN LAS CALLES

Con esta consigna, la Mesa de Trabajo por los Derechos Humanos, junto a un conjunto de organizaciones sociales y gremiales, convocó para el miércoles 1º de septiembre/04 a un acto frente a Tribunales, continuando con la exigencia de que se haga justicia con David Moreno, el niño que

fuera asesinado el 20 de diciembre de 2001 por la represión ordenada por el gobernador. A este reclamo se sumó también por Sergio Ferreyra, quien falleciera un año después a consecuencia de las heridas recibidas en las mismas circunstancias. El mismo día se realizó por la mañana una conferencia

de prensa y se presentó un documento firmado por todas las organizaciones ante el Tribunal Superior de Justicia. Estuvimos junto a familiares, vecinos y amigos de la familia Moreno y en el acto también se hicieron presentes el sacerdote Quito Mariani y la hermana Martha Pelloni.

DIA DEL NIÑO



EN CORDOBA



EN CORDOBA



EN CORDOBA



EN VILLA DOLORES

DIA DEL NIÑO



EN VILLA DOLORES



EN CORDOBA



EN RIO TERCERO



EN VILLA DOLORES



EN RIO CUARTO



EN RIO CUARTO



EN RIO TERCERO



EN RIO TERCERO



EN SAN FRANCISCO



EN RIO CUARTO



EN VILLA MARIA

UN FESTEJO QUE UNE CON LA ALEGRIA Y LA SONRISA

EN CORDOBA:

En el local cedido fraternalmente por los compañeros del Sindicato de Vendedores de Diarios, a quienes desde estas páginas agradecemos, el domingo 8 de agosto llevamos adelante el tradicional festejo del DIA DEL NIÑO.

A partir de las 15 hrs. y en toda la tarde, los momentos se sucedieron entre juegos, golosinas, regalos, castillos infables y diversiones a cargo de payasos, y por último con torta y regalos.

La torta, como también se ha vuelto casi una tradición, fue otra obra de arte de la compañera Telma Lauricella, quien nuevamente sorprendió a grandes y chicos con una decoración fuera de serie y además ¡riquísima! Que alcanzó para las más de 400 bocas chiquitas y algunas otras tantas grandes.

También es nuestra obligación agradecer a todos los compañeros que siempre dicen presente a trabajar todo el día para tener al final el gran premio de las sonrisas.

EN RIO TERCERO: "Sacarnos al pibe que llevamos adentro"

Como todos los años, los gráficos riotercerenses sacamos al pibe que llevamos dentro y junto a nuestros hijos festejamos el Día del Niño.

Dicho festejo se llevó a cabo el día sábado 7 de agosto, en las instalaciones de un lugar muy caro a nuestros sentimientos como lo es la Calesita de Don Peralta, un espacio dedicado a organizar fiestas infantiles, y que hizo la delicia de todos los chicos, quienes compartieron juegos en el castillo inflable, en la canchita de fútbol donde se armó un "picado" y también en la mítica calesita donde más de un grande deseó volver a los años de la infancia cuando Don Peralta con su simpatía nos alegraba las tardes de nuestra niñez.

Así, luego de varias horas de alegría, juegos y los tradicionales regalos, pudimos devolverles la alegría a quienes son en parte el motivo por el cual luchamos día a día por un mundo un poco más justo y equitativo para todos.

EN LEONES:

Se llevó cabo el festejo del Día del Niño, el sábado 7, donde se repartieron los juguetes a los niños de los trabajadores gráficos.



EN SAN FRANCISCO



EN VILLA DOLORES:

El sábado 7 de agosto, nos reunimos en el Club Parroquial para festejar el Día del Niño. Participaron todos los niños hijos de los compañeros gráficos, donde se brindó el tradicional chocolate, bebidas, golosinas, hubo castillos inflables y diversos juegos que tuvieron premios para los ganadores.

Fue una tarde muy divertida, donde al final se repartieron los regalos con los que homenajeamos a los pequeños.

Agradecemos a los compañeros de Comisión de la filial y otros compañeros que ayudaron a que la fiesta fuera un éxito.

EN RIO CUARTO:

Nos reunimos en el complejo de los compañeros del SI.VEN.DIA. junto al Cispre, CTA, y Desocupados Agustín Tosco. Primero compartimos un asado al medio día, mientras preparábamos el salón para los niños.

Concurrieron más de cuatrocientos niños que se divertieron con los castillos inflables, payasos y la banda de Yoni y los Balcanes. También hubo baile árabe con la niña Gilda López (hija del compañero Fabián López).

Y al final bailo toda la familia con la banda.

Queremos agradecer a los gremios hermanos y agrupaciones que junto podemos sumar

EN SAN FRANCISCO:

Dicen que la base de la sociedad es la familia, que la continuidad de esta son los hijos... los "locos bajitos" de San Francisco festejaron el Día del Niño el sábado 14 por falta de espacio física donde realizar el evento.

Francamente los vi hermosos, prolijos y muy paquetes. Estuvieron muy felices, como son niños con familias con trabajos los vi distendidos, muy interesados en los juegos casi más que en los juguetes.

Entonces pensé en los otros, los hijos de los desocupados, aquellos pequeños cuya situación del hogar no les permite tener festejo, porque el estrés de la familia les quita espacios a la alegría. Me imaginé aquellos que habrían estado vendiendo revistas, limpiando vidrios o trabajando y eso no dejó de entristecerme.

Vivimos en una sociedad estructurada sólo aparentemente donde aun hay muchos chicos con carencias afectivas, morales, económicas. Si hay algo en que los adultos nos equivocamos es en creer que quienes nada tienen no lo sienten; y un suponer que los niños son distintos. Desde el más humilde al más contenido, los pequeños son todos iguales, cualquiera es feliz con un juguete. La diferencia la hacemos los adultos.

La alegría, la sonrisa de los niños nos reconfortan; el gran anhelo es que sea para todos por igual y siempre.

Viviana Ferreyra .

tras un mismo objetivo.

También la mención para la CGT, Fideeros, UEPC, que colaboraron con juguetes, chocolates, azúcar. Muchas gracias.

Comisión administrativa de Río Cuarto

EN VILLA MARIA:

Gracias a los compañeros de Cooperativa de Comunicar, conseguimos el salón sin costo y lo único que pagamos fue la limpieza. Habíamos contratado un pelotero pero a último momento nos falló y es por eso que gracias a la muy buena voluntad de Juan Echegaray (en ese momento se encontraba en un campo lejito de Villa María), que trabaja en Pintos, se llevo hasta la fiesta, y nos prestó unos trajes (Manuelita y Larguirucho) con los cuales se vistieron Sergio Uran (de Bernaus) y Gerardo Sánchez (decCicero pack).

Juan junto a José Sánchez se vistieron de payasos y alegraron la fiesta para los chicos y también a los grandes.

Si bien no fueron todos los chicos, los que fueron se súper divertieron. la alegría mayor fue a la hora de la entrega de los juguetes, quedaron todos encantados con ellos. Para la organización de esta fiesta nos repartimos las tareas: Jorge Córdoba se encargó de la compra de vasos y servilletas; Sergio Uran del pelotero; Alejandro Orellano de la compra del pan; José Sánchez y Natalia de la compra de las salchichas, mayonesa, chizitos, pufitos, golosinas y gaseosas. Yo me encargué de la fabricación de los afiches para decorar el salón, para lo que contamos con la ayuda de Gerardo Sánchez. A todos ellos les queremos agradecer en nombre de la Filial Villa María.

Si bien esta es la primera vez que organizamos esta fiesta, esperamos que el año que viene sea mejor. Esta fue una experiencia muy especial para todos. Por sobre todas las cosas, queremos agradecerles a todos en Córdoba a la compañera Ilda Bustos, al compañero Hugo Ortiz, al compañero Norberto Del Caño y a todos los demás porque sin su ayuda esto no hubiera sido posible; esto nos da mas fuerza para seguir creciendo más y más. Es muy gratificante que cuando comenzamos con las reuniones éramos tres o cuatro, ahora se van agregando cada mas.

Les agradecemos de todos corazón por brindarnos esta confianza a nosotros que recién empezamos y que tenemos la suerte de contar con la ayuda en todo del compañero Alejandro Orellano.

Desde ya muchos saludos y muchas gracias.

Natalia.

CCT 52/89 - REGLAMENTO

Art. 1º) PARTES CONTRATANTES: Entre la Federación Argentina de Trabajadores de la imprenta (FATI) o Federación Argentina de Trabajadores de Imprenta, Diarios y Afines (FATIDA), en adelante FATI o FATIDA, con personería gremial N° 266, la Unión Gráfica Correntina, con personería gremial N° 1.374, y el Sindicato Gráfico del Chaco, con personería gremial N° 1.375, por una parte, y el sector empresario integrado por la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (FAIGA), la Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (ADIRA), y la Asociación de Diarios Entrerrianos (ADE), por la otra parte, se acuerda establecer el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo para la industria gráfica, diarios, editoriales y actividades afines en general, de acuerdo con las cláusulas siguientes:

Art. 2º) VIGENCIA: Este convenio colectivo regirá desde el 1º de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1989.

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

Art. 4º) ÁMBITO 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 COMPROMETIDO: Son beneficiarios y están comprendidos en este convenio colectivo los operarios gráficos de uno y otro sexo, de todas las categorías y ramas de los sistemas poligráficos y empleados/as administrativos/as que se desempeñen en los locales o talleres de la industria gráfica, editoriales y/o actividades afines, y cuyas tareas se enuncian en el artículo 79 del presente convenio, así como también todos/as aquello/as que por sus funciones deben serlo, aunque no se hallen incluidos en el presente.

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

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

Están comprendidas en esta convención todas aquellas actividades y/o empresas poligráficas que involucren la preparación, impresión, fotoreproducción, duplicación y terminación de trabajos gráficos varios, sobre todo tipo de materiales; todas las tareas gráficas que se lleven a cabo en las empresas editoriales; fotocomposición y/o composición en frío en todas sus variantes; encuadernación y armado de libros, talonarios, revistas, manuales, folletos, formularios simples y continuos; confección e impresión de todo tipo de valores; trabajos comerciales en general; envases flexibles, de polietileno o similares; confección de bolsas de diversos tamaños y materiales con o sin impresión; armado de cajas de cartón, cartulina, plástico o materiales similares, tengan o no impresión, dejándose constancia que la descripción precedente tiene carácter enunciativo y no limitativo, debiéndose estar para su aplicación a lo establecido en las ramas y categorías descriptas en el artículo 79 de esta convención colectiva de trabajo, como así también el personal contratado conforme al artículo 7º del presente.

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

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

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

a) La composición y fotoreproducción de textos, ya sea que ésta se ejecute en forma manual, mecánica, digital, fotocomposición, composición en frío, composición por medios electrónicos en todas sus variantes conocidas existentes en la actualidad o de aparición posterior a la presente convención y/o que reemplace a cualquiera de los sistemas anteriores;

b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o

procedimientos existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro: manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, informático, digital, etc., sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados;

c) El grabado de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro: manual (artístico o artesano), fotogrado, grabado electrónico, diseño gráfico (en sus diversas formas), autoedición, infografías, etc.

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

a) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento que exista en la actualidad o que pueda existir en el futuro: tipografía, offset, huecogrado, rotogrado, litografía, tampografía, flexografía, calcografía, xerografía, serigrafía, impresión digital, impresión por laser, etc., ya sea que ésta se lleve a cabo sobre papel, cartón y sus derivados, cartulina, plástico y sus derivados, polietileno o similares, telas, chapas de todo tipo y todo otro material utilizable a tal fin y posible de ser impreso;

b) El presente convenio es de aplicación obligatoria —conforme a lo especificado en el artículo 4º— en toda unidad productiva en la que se utilicen para su funcionamiento máquinas de impresión de cualquier tipo, formato y tamaño; pequeño offset, duplicadoras, multicopistas, fotocopiadoras a uno o más colores y cualquier tipo de máquinas o equipos que puedan producir impresos, independientemente de su ubicación y del uso al que se destinen.

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

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

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

Especificaciones: Están comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los vendedores, promotores, auxiliares de ventas, telemarketers y todo dependiente, sea cual fuere su denominación que concierten ventas, negocios o trabajos dentro o fuera del establecimiento cuyo objeto y/o tareas y especialidad esté relacionado con cualquiera de las actividades referidas en el presente convenio.

Asimismo, esta convención comprende también a todo el personal afectado al mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de los talleres y establecimientos poligráficos, elaboración y preparación de tintas y barnices y otros materiales de uso en la industria gráfica, editoriales y actividades afines. Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipía, galvanotipía y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

Los trabajadores gráficos, salvo la excepción contemplada en el artículo 7º del presente, tendrán relación de dependencia con las empresas o sociedades de las diferentes especialidades en la industria gráfica y/o editoriales y/o actividades afines, y su inclusión en este convenio es obligatoria, estén sus empleadores afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto, hayan o no ratificado el presente convenio.

Los empleadores ubicarán dentro de la especialidad que constituya su actividad principal, a los obreros y empleados administrativos de acuerdo a lo establecido en el cuadro general de categorías, y demás disposiciones de este convenio colectivo de trabajo.

Se deja expresamente establecido que están comprendidos dentro del presente convenio todos aquellos trabajadores, independientemente del cargo asignado por la empresa, que realicen en forma habitual cualquiera de las actividades gráficas definidas en el nomenclador y cuadro de categorías laborales, que forman parte del presente.

Las asociaciones profesionales de trabajadores signatarias del presente convenio y sus filiales y/o sindicatos que la integren, se reservan el derecho de solicitar por ante quien corresponda, la aplicación del presente convenio a: imprentas estatales o paraestatales; bancos o empresas que aunque desarrollen otras actividades específicas, tengan talleres para confeccionar sus propios impresos; escuelas de artes gráficas nacionales, provinciales y municipales; escuelas sindicales, instituciones benéficas, religiosas o cualquier otro organismo o institución que posea maquinarias y elementos con los que se realicen tareas gráficas.

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 12.908, decreto 13.839/46 (ley 12.921), y sus modificaciones; gerentes, subgerentes, adscriptos a la gerencia y dirección, supervisores y

capataces, habilitados principales, apoderados, secretario/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 apreciada, deben justificar este tipo de contratación. La formalización de contratos por tiempo determinado en forma sucesiva, cuando no se ajuste a las condiciones exigidas en los párrafos anteriores, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado. Con respecto al personal contratado por tiempo determinado en forma directa por las empresas, éstas oficiarán como agentes de retención de las cuotas sindicales y toda otra contribución establecida en el presente convenio, o que en el futuro correspondieren con carácter obligatorio.

Deberán respetar los empleadores estrictamente las normas convencionales en todo lo relativo a la prestación de servicio del personal contratado por tiempo determinado, mientras dure la vigencia del contrato. La carga de que el contrato es por tiempo determinado, estará a cargo del empleador.

El empleador deberá preavisar la extinción del contrato con una antelación no menor de un mes, respecto de la finalización del mismo, salvo en aquellos casos en que la contratación sea de duración menor a un mes.

Si el empleador omitiera el preaviso, se entenderá que acepta la conversión del contrato por tiempo determinado en otro de tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación por un plazo igual o distinto del previsto originalmente, cuando la modalidad de la tarea, causa o actividad de la contratación lo justifique, en los términos del apartado 2 de este inciso.

En los contratos de trabajo por tiempo determinado, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios proveniente del derecho común, la que se fijará en función directa de las que justifique haber sufrido quien alegue, o las que, a falta de demostración, fije el juez o el tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

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

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

b) Los empleadores podrán recurrir a la contratación de personal eventual para cumplir tareas en forma temporaria, a fin de satisfacer servicios extraordinarios determinados de antemano o atender exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, de conformidad a lo establecido en el Art. 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (T.o. ley 21.297). Se entenderá que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. La carga de la prueba de que un contrato de trabajo reviste tal modalidad, estará a cargo del empleador:

c) Es de aplicación en relación al personal que presta servicios eventuales lo previsto en el Art. 29 de la ley 20.744 (T.o. ley 21.297), 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 INGRESOS: A todo personal se le deberá exigir para su ingresos:

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 16 años), conforme a lo normado por la legislación vigente;

c) Constancia de su domicilio, el que considerara 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, 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 su establecimiento recibirán de la empresa un certificado en el que constará su antigüedad en el trabajo y las funciones que hubiere desempeñado;

c) A los mismos efectos, en cuanto al período cumplido y a la remuneración correspondiente, el empresario reconocerá las etapas de la instrucción cumplida y que resulten de los certificados expedidos por las escuelas profesionales, técnicas o sindicales reconocidas, y en los que se declaren los estudios cursados como así

también la especialidad;

d) El aprendiz o alumno, al ingresar a un establecimiento, debe manifestar previamente y presentar en un plazo de 30 días, que será ampliado cuando razones especiales lo justifiquen, los certificados que comprueben su antigüedad. Si así no lo hiciera, el empleador no reconocerá los certificados que se presenten posteriormente. El empleador hará firmar al ingreso del aprendiz, una ficha o declaración cuyo duplicado entregará al aprendiz, debidamente firmado, en la que consten los cursos y en cuál escuela, o la antigüedad y especialidad que tiene y en cuál establecimiento;

e) Los aprendices que además de trabajar estudien, tendrán derecho a tomar su período de vacaciones dentro del lapso que corresponda a las vacaciones determinadas por el Ministerio de Educación al finalizar el curso escolar. El industrial podrá exigir del aprendiz el certificado pertinente de la escuela o instituto donde concurre, a fin de otorgar el beneficio en dicho período;

f) Todos los aprendices de la industria gráfica, diarios y actividades afines, gozarán de asueto el día 3 de junio de cada año, correspondiéndoles percibir la asignación habitual de acuerdo a lo estipulado en la ley sobre la creación del Día del Aprendiz;

g) Todo aprendiz de la industria gráfica, diarios y actividades afines tiene derecho a gozar de los mismos beneficios sociales y convencionales que los demás empleados y obreros comprendidos en el presente convenio;

h) Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se conviene la aplicación de la siguiente escala a los efectos de la progresión y consecuente remuneración correspondiente a la categoría 1:

h-1) Al ingreso, el aprendiz percibirá la remuneración correspondiente a la categoría 1;

h-2) A los seis (6) meses del ingreso, será incluido en la categoría 2 del cuadro de categorizaciones;

h-3) A los doce (12) meses del ingreso, será incluido en la categoría 3 del cuadro de categorizaciones;

h-4) A los dieciocho (18) meses del ingreso, será incluido en la categoría 4 del cuadro de categorizaciones.

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

i) En los casos en que, por la edad del aprendiz, el mismo desempeñe una 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 para los sub-incisos h-3) y h-1), exceptuándose el caso del ingreso de un aprendiz de diecisiete (17) años de edad, que no registre antigüedad de aprendizaje, en cuyo caso se aplicará únicamente el 10% de descuento sobre el salario correspondiente a la categoría 1, como lo establece la legislación. Los citados descuento 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. 10º) JORNADA DE TRABAJO EN EL SECTOR OBRA: La jornada máxima de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, no podrá exceder de 9 horas diarias o 44 semanales de la labor diurna, y de 8 horas diarias o 39 semanales de labor nocturna, de lunes a viernes, a excepción del último turno nocturno de este último día, que finalizará a las 6 horas del día sábado como máximo según la modalidad horaria adoptada y preferentemente en horarios corridos.

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

Los trabajadores que se desempeñen en ramas y tareas legalmente declaradas insalubres, trabajarán 7 horas diarias o 35 semanales, aplicándose para su extensión y pago el mismo criterio establecido en el párrafo anterior.

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

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

Además deberá estarse a lo siguiente:

a) Los trabajadores que cumplan sus tareas en horario nocturno, percibirán una bonificación del 13% de sus haberes en dicho turno. Se considerará horario nocturno el establecido por la ley vigente. Cuando la jornada incluya horas diurnas y nocturnas, sólo se percibirán con cargo las trabajadas entre las 21 y 6 horas, con excepción de los turnos que habitualmente concluyen a las 22 horas. Queda claramente establecido que la citada bonificación estará condicionada al desempeño nocturno, cesando su percepción cuando desaparezcan las circunstancias que generan su aplicación;

b) Los iguales o menores beneficios que en cualquier forma, modalidad o frecuencia de pago, a la fecha de la vigencia de esta convención, estén en práctica en las empresas con carácter de bonificación determinada precedentemente. Cuando la compensación vigente sea de mayor cuantía, la misma será aplicada en reemplazo de la bonificación que por este artículo se establece;

c) En aquellos casos que la empresa no establezca lo que se denomina horario corrido, deberá abonar a cada trabajo el equivalente a dos (2) boletos mínimos de transporte automotor colectivo zonal, por cada día de trabajo.

Art. 11°) JORNADA DE TRABAJO EN EL SECTOR GRÁFICO PERIODÍSTICO: Para las empresas periodísticas la jornada concluirá a las 6 (6) horas de trabajo o al cierre del diario, o al término de la tirada para todas las ramas, estándose a lo siguiente:

a) Cuando por fuerza mayor o situaciones excepcionales de la profesión, se prolongará la jornada por más de seis (6) horas, se pagarán las horas de prolongación con el 50% de recargo en días hábiles y el 100% en días feriados. Toda fracción que exceda los quince (15) primeros minutos se abonará el equivalente a una hora.

b) Los obreros de la rama fotograbando de diarios trabajarán seis (6) horas diarias como máximo, percibiendo íntegramente el sueldo establecido en la escala del nuevo básico mensual, de acuerdo a su correspondiente categorización;

c) Cuando la jornada sea ejecutada en forma continuada, el obrero tendrá media hora de descanso por turno, comprendido dentro de la jornada legal de seis (6) horas;

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

e) Están incluidos en los derechos que acuerdan los derechos reglamentarios de la jornada de seis (6) horas los encargados de acciones 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: Incurrir en violación de la jornada de trabajo todo operario que la exceda aún cuando el exceso resulte de la suma de horas trabajadas en el mismo día y en distintas empresas, ramas o turnos, con la sola excepción de las horas extras legalmente autorizadas.

Los industriales y obreros serán responsables del cumplimiento de este artículo, mediante denuncia ante la autoridad de aplicación y la organización sindical. En aquellos casos en que por un período prolongado y por requerimientos de la producción, fuera necesario realizar mayor número de horas extraordinarias que las especificadas en el Art. 29 del presente convenio, los empleadores deberán requerir previamente la conformidad de la organización sindical.

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

Art. 13°) EMPLEO DE ASIENTOS EN LUGARES DE TRABAJO: Todos los locales y/o establecimientos de la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, deberán estar provistos de asientos con respaldo, en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos. Además el personal de dicho establecimiento tendrá derecho a ocupar sus asientos en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impide (ley 12.205). Ello sin perjuicio de los asientos especiales que se prevén para determinadas las tareas.

Art. 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, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 8 de Diciembre, 25 de Diciembre, y los que se declaren feriados obligatorios por la ley o decreto nacional, respetando las excepciones contempladas en la ley 11.544 y lo dispuesto por la ley 23.555.

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

Además, deberá estarse a lo siguiente:

a) En todos los sectores de la industria gráfica y/o diarios vespertinos y/o actividades a fines no se trabajará el día 1° de enero, 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 20.744 (T.o. 21.297), incluyéndose el siguiente texto con fines aclaratorios: Días no laborables: Jueves Santo y 8 de Diciembre. Opción: En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicios percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador;

c) Al trabajador que le correspondiere franco, ya fuese el mismo rotativo o fijo, en uno de los días feriados de pago obligatorio, deberá abonársele este día sin trabajar;

d) Si el trabajador debiera prestar servicio en uno de los días feriados de pago obligatorio, cobrará con el 100% de recargo y deberá dársele un descanso compensatorio, el día anterior u otro posterior, dentro de los quince (15) días siguientes, o a opción del trabajador, en cualquier época del año;

e) Cuando a pedido del empleador el trabajador debiere prestar servicios en un franco compensatorio, la empresa deberá abonar dicho franco compensatorio con el pago del 100% del jornal diario, en caso de que este franco no pudiere ser gozado.

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

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

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

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

Art. 16°) SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO: Los empleadores proveerán las herramientas y demás elementos adecuados de trabajo que fuera necesario para el rendimiento normal de los trabajadores.

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

Asimismo, deberá estarse a lo siguiente:

a) Las empresas y talleres, afin de que las máquinas rindan la producción establecida en cada caso, deberán mantener las mismas en perfecto estado de funcionamiento;

b) Su instalaciones deberán estar resguardadas de tal manera que ofrezcan el máximo de seguridad para los trabajadores que las manejan;

c) Las herramientas y útiles de trabajo entregados para su uso a los trabajadores, no estarán a cargo económico de los mismos;

d) Si las maquinarias, elementos de trabajo o instalaciones no reunieran las condiciones de seguridad conforme a lo establecido en las normas legales vigentes no será obligado para el trabajador prestar servicio, ajustándose para ello a los procedimientos previstos en las referidas normas.

Art. 17°) PROVISIÓN DE ROPA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD: A todo trabajador ocupado en la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, los empleadores le proveerán a los elementos de seguridad necesarios, y dos (2) equipos de ropa por año: un (1) equipo de invierno, que se entregará antes del 31 de marzo de cada año, y un (1) equipo de verano, que se entregará antes del 30 de setiembre de cada año.

Además, deberá estarse a lo siguiente:

a) Los equipos de ropa se integrarán de la siguiente manera: pantalón y camisa, o guardapolvo;

b) A todo trabajador recién ingresado, se le proveerán dentro de los treinta (30) días de su ingreso, de los dos (2) equipos mencionados en este artículo. Cumplido el año de antigüedad, gozará del régimen establecido con antelación;

c) El trabajador estará obligado a usar en sus funciones, la ropa y los elementos de seguridad provistos por el empleador. El empleador evitará toda característica que desmedre o menoscabe la dignidad del trabajador en los equipos de ropa y elementos de seguridad que provea;

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

Art. 18°) LIMPIEZA DE LOCALES Y MAQUINARIAS: El cumplimiento de este artículo, deberá ajustarse a lo que seguidamente se especifica:

a) La limpieza de locales de trabajo será ejecutada por los encargados de ella, fuera o -excepcionalmente- dentro de los horarios de trabajo del personal cuando éste no resulte afectado por la misma. En las empresas en que se trabaje en dos o más turnos, la limpieza deberá hacerse en el lapso que media entre cada turno y en tiempo prudencial, salvo los casos de limpieza y mantenimiento dentro de los horarios de trabajo, para el buen funcionamiento de los equipos de producción;

b) Asimismo, los locales serán objeto de una desinfección general como mínimo

una vez por mes;

c) Los empleadores dotarán a los talleres de extractores de aire en proporción a la dimensión y necesidades de los mismos;

d) La limpieza de máquinas y herramientas se realizará dentro de la jornada habitual de trabajo sin disminuir por ello la retribución del trabajador;

e) La limpieza de máquinas se efectuará con las mismas totalmente detenidas, salvo aquellas máquinas que cuenten con equipos o elementos en los que sea posible su desacople mecánico y/o eléctrico en forma total, o las que por sus características técnicas 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 u otros materiales extraños. La fundición y purificación de los metales, se hará en horas en que los trabajadores estén ausentes, salvo el caso de que se disponga de local separado, adecuado, equipado con extractor de aire o que funcione al aire libre.

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

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

Art. 20°) CAMBIO DE TAREAS: No podrá exigirse al trabajador que realice tareas que no correspondan a su categoría o rama, pero cuando las necesidades del trabajo lo requieran y en forma transitoria, podrán encomendársele tareas similares siempre y cuando no fueran en desmedro de su jornal o prestigio.

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

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

Art. 21°) HORARIO DE TRABAJO: Los empleadores establecerán los horarios de trabajo conforme a lo especificado por la ley 11.544 y decretos reglamentarios.

Los empresarios no podrán efectuar cambios de horarios que puedan afectar al trabajador en forma moral o material, según lo dispuesto por la legislación vigente.

Art. 22°) DESPLAZAMIENTO DE MANO DE OBRA: Cuando la empresa introduzca máquinas y/o equipos que comporten una nueva tecnología y ello pudiere producir desplazamiento de mano de obra, se dará preferencia en el aprendizaje de esa nueva tecnología a los trabajadores de la especialidad que resulten afectados. Asimismo, el citado desplazamiento no podrá ser invocado por la empresa como causal de despido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 28°) FORMA DE PAGO: El pago de los haberes se hará 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 liquidación de jornales -cuando el trabajador estuviera mensualizado- se hará sobre la base de 184, 175 ó 150 horas mensuales, según corresponda conforme al Art. 10 del presente;

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

f) En el sector gráfico periodístico, la mensualización de haberes se hará sobre la base de 24 días ó 144 horas, debiendo el empleador efectuar el anticipo de quincena, cuando correspondiere, respetando la modalidad establecida para el resto de la industria gráfica.

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

Art. 29°) HORAS EXTRAORDINARIAS: Sólo se trabajarán horas extras en casos imprevistos excepcionales, y serán abonadas con el 50% de recargo en días hábiles, y con el 100% en días feriados y desde las 13 horas del día sábado y hasta las 24 horas del día domingo o el de los francos compensatorios.

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

Art. 30°) RESERVA DEL TRABAJADOR: Los trabajadores mantendrán reserva sobre todo trabajo o informe relativo a la actividad de la empresa.

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

a) No habrá límites de años de servicio en la empresa a los efectos del pago de esta bonificación;

b) El monto correspondiente a este concepto, deberá figurar por separado dentro del recibo de pago, e integrará el salario a los efectos del cálculo de las horas extraordinarias;

c) La antigüedad para cada trabajador se establece al 31 de diciembre de cada año, computándose como año íntegro la fracción que a dicha fecha exceda de 3 meses. El pago se efectuará cumplidos los términos establecidos en el presente artículo;

d) Corresponde computar la antigüedad anterior del trabajador que, habiendo cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

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

a) Cuatro por ciento (4%) para cursos de hasta un (1) año de duración;

b) Ocho por ciento (8%) para cursos de hasta dos años de duración;

c) Doce por ciento (12%) para cursos de más de dos (2) años de duración.

Art. 33°) SALARIO FAMILIAR: El pago se ajustará a la legislación vigente en la materia. En caso que la legislación actual fuere derogada sin sustituirse por otra equivalente, las asignaciones familiares vigentes se mantendrán dentro de todos los enunciados en el decreto ley 18.017/68 y todas las modificatorias y ampliatorias del mismo. Dichos beneficios formarán parte del presente convenio a todos sus efectos.

Art. 34°) VACACIONES: Las vacaciones deberán ajustarse a la legislación vigente. Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, tendrán derecho a coincidir en su período de vacaciones.

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

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;

b) De veintiún (21) días corridos, cuando la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez (10);

c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez años no exceda de veinte (20);

d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

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

Art. 35°) LICENCIAS REMUNERADAS: Las empresas concederán licencias remuneradas a los trabajadores, en los siguientes casos:

a) Un (1) día para revisión médica prematrimonial.

b) Un (1) día para revisión médica por servicio militar. En caso de citaciones por igual motivo, corresponderá el pago del jornal o jornales caídos;

c) Catorce (14) días corridos al contraer matrimonio;

d) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijos, uno de los cuales deberá ser hábil;

e) Tres (3) días corridos, uno de ellos hábil, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos;

f) Dos (2) días, uno de ellos hábil, por fallecimiento de hermanos y nietos del trabajador;

g) Un (1) día hábil, por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos, abuelos y tíos directos (hermanos/as de padre o madre);

h) Corresponderá el pago de los jornales caídos cuando la pérdida de los mismos sea motivada por el cierre empresario o por alguna de las causas señaladas en el presente artículo para los trabajadores;

i) Dos (2) por materia secundaria y tres (3) días por materia universitaria para rendir exámenes finales, no pudiendo superar los quince (15) días en el año calendario;

j) Dos (2) días en caso de interrupción de embarazo después del sexto mes, que afecte al cónyuge o a la persona con la que el trabajador estuviere unido en aparente matrimonio;

k) Un (1) día adicional por fallecimiento de familiar de los señalados en el presente artículo, cuyo sepelio tenga lugar a una distancia superior a los 100 kilómetros del lugar de residencia;

l) Un (1) día por estudios radiográficos y/u otros especializados, previa prescripción médica;

m) Un (1) día hábil por mudanza y por año calendario.

n) Hasta cinco (5) días por año, cuando debido a motivos atribuibles a fenómenos de la naturaleza tales como los terremotos o inundaciones y que constituyan un caso fortuito o causa de fuerza mayor debidamente justificada, el trabajador no pudiere asistir a su puesto de trabajo.

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 requiera con una anticipación de hasta cinco (5) días, y por un plazo no mayor de 45 días por año;

b) Cuando a pedido de la organización sindical, un miembro electivo o un afiliado necesitare permiso para efectuar gestiones gremiales y hasta dos trabajadores de la misma casa y distintas ramas. Los pedidos de licencia deberán hacerse obligatoriamente por escrito;

c) Por designación 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, diario y actividades afines, y la solicitare con treinta (30) días de anticipación, y por un período de hasta doce (12) meses.

Art. 37°): ACCIDENTES DE TRABAJO: Todo trabajador comprendido en la presente convención colectiva de trabajo, 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 algunas de las siguientes formas: a-1) Telegráfica o telefónica; b-1) Nota entregada al empleador o al funcionario autorizado, por sí o por terceros. En caso de utilizarse este medio, el empleador o su representante entregará una constancia escrita de la recepción del aviso;

b) No se requerirá el procedimiento anterior cuando el trabajador se hubiera retirado enfermo durante su horario de trabajo con comunicación a su superior jerárquico o previa intervención del servicio médico interno, donde lo hubiere;

c) En caso de imposibilidad para dar aviso dentro del período indicado en el inciso a), la notificación se hará inmediatamente de desaparecido el motivo que impidió la comunicación;

d) El aviso referido en el párrafo a) de este artículo, se hará con el siguiente texto: a-2) Si el trabajador puede trasladarse: "Enfermo- Nombre del trabajador"; b-2) Si no pudiera trasladarse: "Enfermo guardó cama- Nombre del trabajador".

II. Procedimiento de control:

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

2) Se deja expresamente establecido que la asistencia profesional médica constituye un servicio de naturaleza social, técnico-científica, que no puede ser obstruida o dificultada por ninguna razón o concepto, respetando en primer término la dignidad del trabajador;

3) En caso de que el trabajador no guarde cama, será obligación del mismo facilitar el control de su enfermedad en el consultorio del médico, en el servicio médico que

indique el empleador o en el domicilio del enfermo, debiendo el empleador hacer conocer previamente al trabajador el sistema de control que seguirá;

4) Cuando el trabajador hubiera notificado en tiempo y forma su enfermedad y por situación de hecho o prescripción médica no deba salir de su domicilio, el control se realizará mediante visitas médicas domiciliarias sin obligación de concurrir al consultorio de la empresa o servicio médico externo. Si el trabajador por razones de su enfermedad se viera precisado a ausentarse de su domicilio, deberá dejar claramente especificado en él, el sitio exacto en que se encuentre, a fin de que el médico o servicio médico designado por el empleador pueda verificarlo; de no cumplimentarse lo antedicho, carecerán de validez los informes que los profesionales eleven al respecto.

III. Certificado médico:

Para el caso de que el empleador no hubiere ejercido el derecho de control durante el período de enfermedad, no originado en falta de aviso u obstrucción, el trabajador deberá presentar a los efectos de percibir los salarios caídos, un certificado médico extendido por facultativo habilitado o los profesionales de la entidad sindical signataria del presente convenio- y/o sus filiales o sindicatos adheridos- obligadas a la prestación de los servicios médicos de las obras sociales, según lo establecido por la normativa vigente, que contenga:

a-3) Fecha de revisión médica;

b-3) Naturaleza de la dolencia;

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

d-3) Fecha de extensión del certificado.

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

IV. Disposiciones generales sobre de accidentes y enfermedades inculpables: El contrato de trabajo se considerará vigente a todos sus efectos, durante la inasistencia del trabajador por enfermedad o accidente inculpable en los plazos, formas y condiciones establecidas por la ley 20.744 (T.o. ley 21.297) o la vigente al momento del hecho, siempre que el trabajador cumplimente las normas legales y convencionales establecidas al respecto.

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

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

Art. 39°): AUSENCIAS: Los trabajadores deberán dar aviso a la empresa cuando con antelación sepan que no podrán concurrir al trabajo, debiéndose estar a lo siguiente:

a) El aviso deberá darse por sí o por terceros con antelación suficiente al horario habitual en que le corresponde trabajar, indicando la causa por escrito, telefónicamente, por recado o telegrama;

b) La ausencia injustificada dará derecho al empleador a suspender al trabajador por igual tiempo al de la ausencia y en caso de reincidencia de esta falta en el transcurso del trimestre, a duplicar la pena ajustándose en su procedimiento a lo prescrito por la ley 20.744 (T.o. ley 21.297). Caso contrario, no tendrá validez dicha 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). 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 privará 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 Art. 63.

El trabajador que se considere injustamente postergado, deberá presentar la reclamación a su principal, dentro del plazo de veinte (20) días hábiles, siempre y cuando no se encontrare ausente por gozar de licencia en virtud de los artículos 34, 35, 36, 37 y 38. En tal caso, dicho plazo se contará a partir del momento en que se reincorpore a sus tareas.

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

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 quince (15) días, computados desde la recepción de los elementos del caso.

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

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

Art. 45°): TRABAJADOR PREAVISADO: Conforme con lo dispuesto por la ley 20.744 (T.o. ley 21.297) en su Art. 237, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada.

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

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

Art. 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 pudieren corresponder;

c) Finalizada su obligación para con el servicio militar obligatorio, deberá reincorporarse a su trabajo dentro del los treinta (30) días subsiguientes.

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

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

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

a) Todos los talleres, sin distinción, dispondrán de un botiquín completo, como mínimo, para la prestación de primeros auxilios;

b) Dicho botiquín deberá contener alcohol, agua oxigenada, mercurio cromo, gasa, vendas, apósitos, calmantes, cicatrizantes, etc., y todos los elementos adecuados a los riesgos generales y a los riesgos propios de la actividad, que sean necesarios;

c) Será responsabilidad del médico a cargo del servicio de medicina de trabajo, donde lo hubiere, la determinación del tipo y cantidad de dichos elementos;

d) Cuando la dimensión y/o características edilicias del establecimiento lo exigieran, el médico del trabajo determinará el número y ubicación de botiquines complementarios;

e) En aquellos establecimientos en los que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores por turno afectados a trabajos de producción, se dispondrá de una sala de primeros auxilios a cargo de personal competente y que atenderá en horarios coincidentes con los de las actividades de producción.

Art. 49): BAÑOS Y GUARDARROPAS: Todos los establecimientos deberán contar con baños para su personal, separados por sexo, en proporción que indiquen las autoridades sanitarias y de trabajo.

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

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

Art. 50): SALA CUNA: Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en los establecimientos en que trabajen más de treinta (30) mujeres, la empresa deberá instalar salas cunas o maternales, o sufragar los gastos que implique una guardería externa a elección de la empresa.

Dichas salas estarán adecuadas para los niños menores de dos años, y en ellas quedarán en custodia de personal especializado debidamente habilitado durante el tiempo de ocupación de la madre.

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

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

Art. 51°) TRABAJO A DOMICILIO: Las condiciones generales establecidas en el presente convenio colectivo, serán extensivas en todas sus partes a los tra-

bajadores a domicilio.

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

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

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a todos los beneficios sociales, legales y convencionales establecidos para los trabajadores de la industria gráfica y/o actividades afines.

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

Art. 53°): LIBROS DE RECLAMOS: En todos los establecimientos de la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, será obligatoria la tenencia de dos (2) libros de reclamo del sindicato, provistos por el mismo, en los cuales se formularán por los representantes obreros las reclamaciones que éstos consideren convenientes y en los que deberán las empresas dejar constancia de su respuesta a lo reclamado como asimismo, las observaciones o reclamaciones empresarias. De estos libros, uno se hallará en poder de la Comisión Interna y/o delegados, y el otro en poder del empleador, pero será obligatoria su entrega con la respuesta asentada en un término no mayor de ocho (8) días hábiles.

Este requisito no será necesario cuando el interesado, acompañado por sus delegados y/o representantes sindicales, exponga su caso verbalmente al empleador o a sus representantes y éste reconozca la razón de lo solicitado.

Los pedidos de revisión de categoría, deberán hacerse en el libro de reclamos de la Comisión Interna y/o delegados.

Art. 54°): CARTELERA SINDICAL: En todos los establecimientos gráficos y afines, se dispondrá de una cartelera sindical en un lugar adecuado y en el cual se insertarán únicamente las comunicaciones oficiales dispuestas por el sindicato, comisiones internas y/o delegados.

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

Las carteleras serán obligatoriamente provistas por los empresarios y deberán estar protegidas por un transparente.

Art. 55°) EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: Los empleados de administración que se desempeñen dentro del local en que funcionen los talleres o anexos, gozarán de todos los beneficios sociales, legales y convencionales vigentes establecidos para los trabajadores de la industria gráfica y/o actividades afines, con excepción del personal comprendido en el decreto ley 13.839/46 (ley 12.921).

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 seis (6) salarios básicos de la categoría 6 al momento de la firma de la presente convención colectiva, sufragando su costo el empleado y empleador, 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 equivalentes 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 previo de la empresa;

d) Se deja aclarado que en el caso de que el matrimonio trabajase en la misma empresa, el beneficio que corresponde será abonado a uno de ellos.

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador, la empresa abonará a su cónyuge o persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio o causahabientes, un subsidio por gastos de sepelio equivalente a un salario mensual del nivel 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 del sueldo, y siendo parte integrante de las remuneraciones.

Art. 59°): VALE DE COMIDA: Al personal de chóferes y ayudantes que deban realizar sus tareas fuera del establecimiento en horarios de comida, se les abonará un vale de comida cuyo valor se establece en cincuenta (50) australes. Este importe se ajustará cada vez que se modifiquen los salarios.

Igual beneficio se otorgará a aquellos trabajadores que, desempeñándose en horario continuo, debieran extender su jornada, antes o después de su turno, en dos (2) horas o más para el sector obra, o tres (3) horas más para el sector gráfico periodístico. 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, alejados de las máquinas y especialmente donde no haya 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 (Ley N° 23.449).

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

Art. 64°): REPRESENTACIÓN SINDICAL, COMISIONES INTERNAS Y DELEGADOS: Las relaciones laborales dentro de los establecimientos se ajustarán a lo dispuesto por el presente artículo:

a) Los representantes gremiales serán atendidos en todos aquellos asuntos vinculados con la aplicación del convenio colectivo vigente por el o los representantes de la empresa designados por la dirección de la misma;

b) En cada establecimiento la cantidad de delegados y miembros de Comisión Interna se ajustará a la siguiente proporción:

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

c) A efectos de su reconocimiento, las designaciones de los representantes sindicales deberán ser notificadas fehacientemente al empleador por la entidad sindical respectiva, estando su elección y designación condicionados a lo prescrito por las normas legales, reglamentarias y las estatutarias de las respectivas organizaciones sindicales;

d) Las representaciones gremiales internas y empresarias, celebrarán reuniones con el objeto de analizar y arbitrar soluciones a los problemas que pudieran surgir en las relaciones laborales. Estas reuniones podrán ser semanales, quincenales o mensuales, y dentro del horario laboral de los representantes gremiales;

e) Los cambios de horarios o de ocupación que afecten a representantes sindicales y que sean necesarios en función de las necesidades de la empresa, serán convenidos previamente con la representación sindical;

f) Cuando un representante sindical debiera desplazarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral para cumplir funciones de índole gremial, comunicará esta circunstancia al superior inmediato quien autorizará su desplazamiento en razón de la causal invocada;

g) Las comisiones internas y/o delegados controlarán el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales y tomarán intervención en aquellos asuntos

individuales que no hubieran tenido solución por la vía jerárquica respectiva, ni tampoco por reclamo ante la oficina o departamento de personal de la empresa.

h) Las empresas deberán destinar para las actividades de las comisiones internas y/o delegados, un cuarto gremial, con las comodidades necesarias, dentro del establecimiento;

i) Además las empresas concederán a cada delegado legalmente reconocido, un crédito de cuatro (4) horas mensuales para el ejercicio de sus funciones ordinarias, salvo causales laborales de fuerza mayor del establecimiento (Ley 23.551 Art. 44, inciso d).

Art. 65°) COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE

I. Objeto: la interpretación, aplicación y resolución de todo problema referente al cumplimiento del presente convenio colectivo de trabajo, que no tenga solución por vía de conciliación entre las partes, estará a cargo de la Comisión Paritaria Permanente.

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

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

a) Interpretación y aplicación del convenio colectivo de trabajo;

b) Proponer las medidas necesarias para el normal desarrollo de las relaciones laborales;

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

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

d) Resolver todos los casos o pedidos de categorización relacionados con maquinarias o nuevos elementos técnicos de trabajo que hayan sido incorporados en la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines. A tal efecto, estos asuntos se presentarán dentro de los sesenta (60) días de suscripta esta convención colectiva y anualmente en el período comprendido entre el 1° de abril y el 31 de agosto de cada año;

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

f) Recopilar y mantener actualizadas las notas aclaratorias de convenios anteriores y resoluciones de comisiones paritarias que mantengan su vigencia, en tanto no hayan sido convalidadas y/o superadas por la legislación vigente.

IV. Procedimiento:

a-1) La Comisión Paritaria Permanente en reunión plenaria sesionará válidamente con un mínimo de tres (3) representantes por sector, pudiendo solicitar cualquiera de las partes según sea la naturaleza o importancia del asunto a tratarse, la presencia de miembros asesores.

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

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 cuarenta y cinco (45) días;

c-2) La Comisión Paritaria Permanente se reunirá como mínimo en forma ordinaria cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando sea convocada por la presidencia, de acuerdo a la cantidad e importancia de los asuntos a tratarse, o cuando lo resuelvan de común acuerdo las partes. Sus resoluciones tendrán vigencia a todos los efectos a partir del momento en que se encuentren aprobadas en la sesión plenaria o por decisión de la presidencia.

Art. 66°): COMISIÓN ESPECIAL DE APRENDIZAJE: Créase una Comisión Especial de Aprendizaje que tendrá como objetivo elaborar una reglamentación sobre las normas a la que deberá ajustarse para lo sucesivo el aprendizaje, teniendo como meta propender a elevar las condiciones profesionales del personal de las distintas especialidades, así como posibilitar el progreso de los mismos dentro de la carrera profesional en los establecimientos.

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

Art. 67°): EXAMEN DE SALUD: Todo el personal comprendido en el presente

convenio, será objeto de exámenes de salud con una periodicidad no mayor de doce (12) meses entre un examen y otro, sin perjuicio de lo que al respecto determine la legislación pertinente en la materia.

Estos exámenes de salud estarán a cargo íntegramente de la empresa. 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 no se aceptará este hecho como causal de despido.

Art. 68°): CUOTA SINDICAL: Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes que en concepto de cuotas y contribuciones deban todos los trabajadores aportar a filiales de FATI o 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 Art. 1° y de las filiales de la FATI o FATIDA, en 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. 69°): 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. 70°): SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL: La aplicación del salario mínimo profesional en la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, se realizará sobre las bases de las condiciones horarias establecidas en los artículos 10 y 11 del presente convenio, según corresponda.

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

Art. 71°): LICITACIONES PUBLICAS: Aquellos establecimientos gráficos que no dieran cumplimiento a las disposiciones del convenio colectivo de trabajo para la industria gráfica y/o diarios y/o actividades afines, leyes laborales previsionales y sociales, no podrán participar de licitaciones públicas del Estado en el orden nacional, provincial, municipal y/o reparticiones autárquicas.

Art. 72°): CONTRIBUCIÓN POR RENOVACIÓN DE CONVENIO: Los empleadores retendrán a todos los trabajadores beneficiados por el presente convenio, la cantidad de ochenta australes (80), del salario que les corresponde percibir en el primer mes de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

Los importes retenidos serán depositados dentro de los diez (10) días de efectuado el pago, a la orden de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta (FATI), o Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (FATIDA), sobre la cuenta N° 33-038/63, del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, o en las correspondientes sucursales del interior del país.

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

Art. 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 diez (10) días, a la orden de la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta (FATI), o Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines (FATIDA), en la cuenta bancaria 33-038/63, del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, y en las correspondientes sucursales del interior del país.

Art. 74°): SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO: El sueldo anual complementario establecido por la ley 23.041, será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual y devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Art. 75°): 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. 76°): COMISIÓN NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Teniendo en cuenta que es necesario el cuidado preventivo de la salud psicofísica del trabajador, como también propender a que las fuentes de trabajo, sean lugares seguros, salubres y adecuados para el trabajo de los dependientes, créase por medio del presente artículo, la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria Gráfica, Diarios y Actividades Afines.

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

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

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

Art. 77°): APORTES Y CONTRIBUCIONES DE OBRA SOCIAL: Los aportes de los trabajadores comprendidos en el presente convenio y las contribuciones

empresarias emergentes de las disposiciones establecidas por la ley 22.269 y disposiciones concordantes, se depositarán a la orden de la Obra Social del Personal de Imprenta (OSPI), cuenta N° 15.424/6, Banco Nación, Sucursal Corrientes y Obra Social del Personal Gráfico del Chaco, cuenta N° 21.146/7, Banco Nación, Sucursal Resistencia, según correspondiere.

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

ESCALA SALARIAL, SECTOR OBRA (AI 07/11/2003)

Cat. 10	\$ 1.007.27	Cat. 05	\$ 683.36
Cat. 09	\$ 925.77	Cat. 04	\$ 645.28
Cat. 08	\$ 855.35	Cat. 03	\$ 604.96
Cat. 07	\$ 789.60	Cat. 02	\$ 577.06
Cat. 06	\$ 733.70	Cat. 01	\$ 562.44

Antigüedad: \$ 6.74

Vale de comida: \$ 9.00

ESCALA SALARIAL, SECTOR DIARIO (AI 20/11/2003)

Cat. 10	\$ 853.20	Cat. 05	\$ 675.25
Cat. 09	\$ 809.25	Cat. 04	\$ 654.02
Cat. 08	\$ 769.60	Cat. 03	\$ 631.83
Cat. 07	\$ 733.46	Cat. 02	\$ 616.51
Cat. 06	\$ 702.67	Cat. 01	\$ 608.44

Antigüedad: \$ 5.60

Vale de comida: \$ 10.64

Además deberá estarse a lo siguiente:

a) A los efectos de la determinación del salario horario, éste resultará de dividir el nuevo básico mensual por los topes horarios establecidos en los artículos 10 y 11 del presente, según correspondiere;

b) Las partes signatarias acuerdan que las remuneraciones correspondientes a los períodos no incluidos en la presente, y que corresponden a los meses de mayo de 1989 en adelante, serán acordados en forma bimensual;

c) Sin perjuicio del acuerdo salarial aquí incluido que comprende el primer cuatrimestre del año 1989, si la situación económica superase las pautas salariales establecidas en el presente, las partes acuerdan reunirse durante el año 1989, a fin de considerar lo expuesto y establecer las correcciones que fuesen necesarias;

d) Se conviene entre las partes, que la escala precedentemente descripta, constituye el salario profesional mínimo. La diferencia entre el salario profesional mínimo para la categoría 1 y el Salario Vital Mínimo y Móvil, se establece básicamente en un veinticinco (25) por ciento en más. Cuando esta diferencia sea menor, las partes firmantes se reunirán dentro de los diez (10) días subsiguientes de producida la diferencia, a fin de conformar y adecuar lo establecido en el presente inciso, la escala del salario mínimo del presente convenio;

e) También se deja establecido que deberá conservarse la apertura entre categoría, que se establece a la firma de esta convención;

f) Los anticipos remunerativos y los premios de productividad y presentismo y los adicionales que por cualquier concepto fueran consecuencia directa de los acuerdos entre las partes signatarias pasarán a partir de la firma del presente, a integrar los salarios básicos de convenio establecidos en el presente artículo.

Se aclara que los premios o adicionales que surgieran por acuerdos particulares de las empresas con sus trabajadores, no se incluyen en la presente absorción, manteniéndose vigentes.

Art. 79°): DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES Y TAREAS: A los fines de la ubicación del personal obrero y empleado en las diferentes categorías y de acuerdo a lo establecido para cada una de las ramas, se mantienen con plena vigencia la discriminación efectuada en el Art. 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 en el (Art. 65) a reunirse a partir del mes de marzo de 1989.

NOMENCLADOR DE TAREAS:

Actualmente se están realizando discusiones sobre el nuevo Nomenclador de Tareas, tanto para el sector de obra y el sector de diarios.

CONSULTORIOS ARTIGAS 60: CONSULTORIOS PROPIOS - ATENCION SIN CARGO

CLINICA MEDICA:

DR. BALDERRAMO LUIS: Lunes, Martes, Miércoles y Jueves de 09 a 12 hs. y Martes de 16 a 18 hs.

DR. PIÑA EDUARDO: Lunes, Miércoles, Jueves y Viernes de 16 a 19.30 hs., Viernes de 09 a 12 hs. y Martes de 18 a 20 hs.

PEDIATRIA:

DRA. CIPRIANI SILVINA: Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de 09 a 12 hs. Con Turno

DR. PILCIC DANIEL: Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de 16.30 a 19.30 hs.

CONSULTORIOS ARTIGAS 318: CONSULTORIOS PROPIOS - ATENCION SIN CARGO

OFTALMOLOGÍA

DR. PERLO ADELQUI: Martes de 09.30 a 10.30 hs., Jueves de 16 a 17 hs.

GINECOLOGÍA

DRA. SCIENZA ANA: Lunes a Viernes de 11.30 a 12.30 hs., Lunes a Viernes de 18 a 20 hs. Con Turno

DRA. AGUIRRE MARIA A.: Lunes y Jueves de 18 a 20 hs.

GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA

DR. PALMA OSCAR: Lunes y Jueves de 16 a 17 hs., Miércoles 17 a 18 hs. Con Turno

ALERGISTA

DR. ALARCÓN RAUL: Martes y Jueves de 18 a 19 hs.

DERMATOLOGÍA

DR. BRITOS: Martes de 16 a 18 hs.

ANATOMIA PATOLÓGICA

DRA. PECORA: Miércoles de 18 a 20 hs. Con Turno

O.R.L.

DRA. VALERIANI CARINA: Martes de 16.30 a 19 hs. Con Turno

TRAUMATOLOGÍA

DR. BERHEND PEDRO: Martes y Viernes de 18 a 20 hs.

DR. GARCIA MAURICIO: Jueves de 11 a 12 hs.

PEDIATRIA

DRA. SUAREZ MERCEDES: Lunes a Viernes de 18 a 20 hs.

CARDIOLOGÍA

DRA. BALDUCCI ADRIANA: Martes 17 a 19.30 hs.

NEUROLOGÍA

DRA. GONZALEZ LAURA: Martes de 15 a 17 hs. Con Turno

PSIQUIATRIA

DRA. ABDÓN CRISTIAN: Martes de 09 a 12 hs.

NUTRICIONISTA

LIC. NOGUES MARINA: Miércoles de 16.30 a 18.30 hs. Con Turno

ECOGRAFIA

DRA. CORNEJO ADRIANA: Lunes y Miércoles de 18.30 a 19.45 hs. Viernes 10.30 a 11.45 hs. Con Turno

ODONTOLOGÍA

DR. SOMERFELD GABRIEL: Lunes, Miércoles y Viernes de 09 a 11 hs.

DR. SOMERFELD MAURICIO: Lunes, martes y Miércoles de 16 a 20 hs.

DRA. ATTI MARIA INES: Martes y Jueves de 11 a 12 hs., Jueves de 16 a 20 hs. y Viernes de 16 a 18 hs.

BIOQUIMICO

DR. HOLLAND RICHARD: Lunes a Viernes a partir de las 08 a 9.30 hs.

PSICOPEDAGOGÍA

LC. TABASSO MARTA: Miércoles y viernes de 09 a 12 hs.

PSICOLOGÍA

LIC. CACERES JORGE: Lunes y Viernes de 17 a 20 hs. Con Turno

LIC. MELCHIORI NORA: Lunes y Miércoles de 16.30 a 20 hs. Con Turno

LIC. LA PORTA LILIANA: Lunes y Jueves de 16 a 20 hs. Con Turno

LIC. CASALINI GRACIELA: Jueves de 09 a 11 hs. Con Turno

LIC. FEDULLO LILIANA: Solicitar Turnos al Tel. 4238881

PSICOMOTRICISTA

LIC. PESCI BEATRIZ: Martes y Viernes de 9.30 a 11.30 hs. Con Turno

FONOAUDIOLOGIA

LIC. MALDEZ MONICA: Miércoles de 09 a 11 hs.

LIC. FISOLO MARIA: Viernes de 9 a 11 hs. Y 16 a 20 hs. Con Turno

CIRUGÍA GASTROENTEROLOGIA

DR. JAREMCZUK NELSON: Lunes 15 a 16 hs., Jueves de 15 a 17 hs., Viernes de 15 a 18 hs.

DRA. PICOLET MARIA: Miércoles de 10 a 12 hs.

INFECTOLOGIA

DRA. BRANCOVICH SUSANA: Vienes de 10 a 12 hs.

GIMNASIA PRE PARTO

LIC. TOLEDO ISABEL: Jueves de 15.45 a 16.45 hs. Con Turno

FISIO KINESIOLOGIA

LIC TOLEDO ISABEL: Lunes a Viernes de 16 a 20 hs. (Mañana consultar)

RADIOLOGÍA

DR. VILLAGRAN ATILIO: Lunes a Viernes de 16.30 a 19.30 hs.

ENDOCRINOLOGIA

DR. GIOVANNINI ANDREA: Miércoles de 16 a 18 hs.

CASA DE LOS TRABAJADORES GRAFICOS "HOSTERIA LOS PINOS"

San Antonio de Arredondo - Sierras de Córdoba - Camino a las Altas Cumbres

CONTRIBUCIÓN POR DIA (Alojamiento y desayuno)

AFILIADOS A LA UOGC		INVITADOS	
	C/ropa de cama	S/ropa de cama	
Mayores de 11 años	\$ 7.-	\$ 5.-	Invitados Mayores
Niños de 3 a 11 años	\$ 5.-	\$ 3.-	Invitados Menores
Familiares 2º grado	\$ 9.-	\$ 7.-	

Se alojarán únicamente si presentan la ORDEN DE INGRESO, la misma se extiende en la sede sindical de calle Artigas 60, Tel. 0351-4238079, los compañeros del interior de la provincia, deben solicitar dicha orden, únicamente a los responsables de cada filial.



LA NUEVA COBERTURA DE MEDICAMENTOS

El Ministerio de Salud, mediante la RESOLUCIÓN 310/2004 ha producido modificaciones en el Plan Médico Obligatorio de Emergencia en lo que respecta a la cobertura de los medicamentos en el primer nivel de atención por parte de las obras sociales.

Así, en el marco de la mencionada resolución, se considera que el objetivo es optimizar el acceso y la cobertura de los afiliados a los medicamentos esenciales de uso ambulatorio en general y en especial a los que se utilizan para el tratamiento farmacológico de patologías crónicas prevalentes.

En la normativa, se asegura que la obra social debe cubrir el 40% del costo de los medicamentos de uso habitual (la OSPIGPC cubre el 50%) y el **70% de los medicamentos destinados a PATOLOGÍAS CRÓNICAS PREVALENTES, que requieren de modo permanente o recurrente del empleo de medicación para el tratamiento.**

También se incluye un listado de medicamentos de alternativas terapéuticas, cuya cobertura la obra social debe resolver por la vía de su auditoría médica según una gama de recomendaciones que establece el Ministerio de Salud. En este caso, las coberturas son las mismas que se mencionan arriba.

INTERNACION

La cobertura de los medicamentos suministrados durante la internación sigue siendo al 100% a cargo de la obra social. En este sentido es necesario destacarlo porque muchas veces durante las internaciones, las clínicas o sanatorios solicitan al paciente que compre determinada medicación, siendo la misma luego facturada a la obra social, en cumplimiento de esta disposición. Por eso alertamos y solicitamos a los compañeros comunicar de inmediato a la obra social si esto sucede.

También se deben cubrir al 100% los siguientes medicamentos: eritropoyetina destinada al tratamiento de la insuficiencia renal crónica, dapsona, medicación oncológica, inmunoglobulina antihepatitis B según recomendaciones especiales, drogas para tratar la tuberculosis, insulinas.

ACLARACIÓN

La OSPIGPC cumple con la cobertura tal cual lo especifica la resolución; y en el caso de los medicamentos cubiertos al 70%, aclaramos a los compañeros que es imprescindible, para hacerla efectiva, que presenten un resumen de historia clínica y la prescripción del médico tratante, especificando que se trata de una patología crónica.

IMPORTANTE: Fuera de lo establecido en las resoluciones y normas de cumplimiento obligatorio, que rigen para todos los afiliados por igual, la OSPIGPC-UOGC realiza la cobertura del 100% a cargo de la obra social en los casos de medicación permanente, respaldada con la documentación pertinente, ÚNICAMENTE para los trabajadores afiliados a la UOGC, o sea que aporten la cuota sindical.

SOLICITAMOS, ANTE CUALQUIER DUDA QUE EXISTA CON RESPECTO A ESTA INFORMACIÓN, CONCURRIR A LA SEDE GREMIAL A REALIZAR LA CONSULTA CORRESPONDIENTE.

FARMACIA SINDICAL
"DE LOS TRABAJADORES
GRAFICOS DE CORDOBA"
ARTIGAS 318
TEL. 0351-4252342
CORDOBA
Horario de Atención:
09.00 a 13.00 y 14.30 a 20.00 horas

**DESCUENTOS ESPECIALES
CONSULTE**

**PORQUE LA SALUD ES UN
DERECHO Y NO UN NEGOCIO**

Boletín Informativo Nro. 167
Julio / Agosto de 2004

Órgano de Difusión
de la Unión Obrera Gráfica Cordobesa
(Personería Gremial 559)
y la Obra Social del Personal de la
Industria Gráfica de la Provincia de Córdoba
(RNS 00020-8)

Artigas 60 - Tel./Fax: 0351-4238079 / 4236538
5000 CORDOBA
e-mail Obra Social: ospigpc@hotmail.com
e-mail UOGC: graficoscba@hotmail.com
e-mail UOGC: graficoscordoba@hotmail.com
Página web www.uogc.com.ar

Comisión Directiva de la UOGC
Secretario General: BUSTOS ILDA
Secretario Adjunto: DEL CAÑO NORBERTO RICARDO
Secretario Gremial: ORTIZ HUGO DANTE
Prosecretario Gremial: ZARATE VICENTE MARCELINO
Secretario del Interior: COSTA JUAN ANTONIO
Secretario de Acción Social: VIDELA ALDO DANTE
Secretario Tesorero: RAMELLA CRISTIAN FELIX
Secretario Pro tesorero: PICAPIETRA ROBERTO
Secretario de Actas: CHIAVASSA ROBERTO ERNESTO
Vocal Titular: GONZALEZ RAMONA NELIDA
Vocal Titular: PERNA JUAN ANTONIO
Vocal Titular: PEREYRA BROCHERO EDISON
Vocal Titular: CEBALLOS CARLOS
Vocal Titular: SANTILLAN ALBERTO
Vocal Suplente: TORRES JORGE
Vocal Suplente: MELO CARLOS ALBERTO
Vocal Suplente: MOLINA JUAN CARLOS
Vocal Suplente: MORENO JOSE ANDRES
Vocal Suplente: TORRESI CHRISTIAN GONZALO
Revisor de Cuentas: BRONDINO EDUARDO ADRIAN
Revisor de Cuentas: DIAZ JUAN CARLOS
Revisor de Cuentas: BAUDINO CRISTIAN DAVID
Revisor de Cuentas: VASQUEZ PEDRO HECTOR
Revisor de Cuentas: LOCICERO ANTONIO SALVADOR
Revisor de Cuentas: GIL CESAR ALEJANDRO
SECCIONAL VILLA DOLORES
Secretaria General: ALBORNOZ LUIS RAMON
Secretario Gremial: ARGUELLO JORGE
Tesorero: CORTEZ OSCAR VICENTE
SECCIONAL LEONES
Secretaria General: DOLCE SERGIO EDUARDO
Secretario Gremial: GIRAUO DANIEL FRANCISCO
Tesorero: RUBIANO EUGENIO JOSE
SECCIONAL VILLA MARIA
Secretario Gremial: ORELLANO DOMINGO ALEJANDRO
Tesorero: SÁNCHEZ JOSE LUIS
SECCIONAL SAN FRANCISCO
Secretaria General: RODRÍGUEZ CESAR OMAR
Secretario Gremial: CEJAS PEDRO RICARDO
Tesorero: ARGUELLO HECTOR ROBERTO
SECCIONAL RIO CUARTO
Secretaria General: DUARTES DUILIO DEL CARMEN
Secretario Gremial: ARAUJO ANDRES ROBERTO
Tesorero: ZALAZAR JOSE LUIS
SECCIONAL RIO TERCERO
Secretaria General: AVILA JORGE ARIEL
Secretario Gremial: CUELLO LUIS OSVALDO
Tesorero: QUERRO DIEGO LUCIO

Consejo Directivo de la O.S.P.I.G.P.C.
Presidente: BUSTOS ILDA
Vicepresidente: ORTIZ HUGO DANTE
Tesorero: RAMELLA CRISTIAN FELIX
1er. Vocal: DEL CAÑO NORBERTO RICARDO
2do. Vocal: VIDELA ALDO DANTE
3er. Vocal: ZALAZAR JOSÉ LUIS
Comisión Revisora de Cuentas:
Revisor de Cuentas: GONZALEZ NÉLIDA
Revisor de Cuentas: CHIAVASSA ROBERTO
Revisor de Cuentas: ALBORNOZ LUIS RAMON

Diseño:
MARCELINO ARIZMENDI