



Guía para la actividad gremial en el lugar de trabajo

El delegado y la delegada como corazón del sindicato

*Incluye Estatuto del Periodista Profesional, Estatuto del empleado administrativo de empresas periodística,
Convenio de Prensa Escrita y Oral N° 301/75, Convenio de Prensa Televisada N° 124/75,
Convenio Colectivo Nacional de los trabajadores de Prensa N° 541/08*

SiPreBA
Sindicato de Prensa de Buenos Aires
|| FATPREN ||
Federación Argentina de Trabajadores de Prensa

¿Por qué un manual para la organización gremial en Prensa?

El delegado y la delegada como corazón del sindicato

En SiPreBA, las comisiones internas y los delegados y delegadas, son el corazón del sindicato. Sin comisiones internas fuertes, que sean respaldadas por sus asambleas y tengan un vínculo permanente con sus compañeros y compañeras es imposible plantearnos llevar adelante cualquier demanda, revertir la grave situación salarial o mejorar las condiciones laborales.

Somos conscientes que estamos en una situación crítica de nuestra actividad a nivel estructural, no sólo en nuestro país sino en todo el mundo. En Argentina, además, se suma un derrotero de gobiernos que, desde 2015, atacaron los salarios de la clase trabajadora o no se dieron políticas para revertir su caída. Y en el gremio de prensa, años de paritarias a la baja, a espaldas de los trabajadores y las trabajadoras, generaron que en la actualidad tengamos las escalas salariales más bajas.

En última encuesta de SiPreBA, que reúne más de mil casos de periodistas, más del 70% respondió tener salarios por debajo de la línea de pobreza.

Un año antes esa cifra estaba en 46%. Esto generó que más del 50% del gremio tenga dos, tres o más trabajos para sobrevivir, lo que desorganiza la vida, generando distintos tipos de dificultades personales y familiares, y afecta el trabajo periodístico.

Esto también atenta contra la capacidad de organizarse en los lugares de trabajo, de participar de las instancias de discusión y deliberación, así como de medidas de fuerza como movilizaciones. Por eso debemos tener creatividad para generar instancias de diálogo e intercambio con todos los compañeros y compañeras que representamos. El delegado y la delegada deben tener presencia en el día a día junto a los compañeros y compañeras de su empresa y hacer el esfuerzo por unir a todos los sectores y sus demandas. A veces la tarea de representación

gremial es ingrata, porque hay quienes no participan en medidas o acciones y sin embargo demandan que se le resuelva lo que sólo se puede resolver mediante la lucha colectiva. Debemos ser pacientes, nunca enojarnos ni encontrar en la falta de participación un argumento para no realizar determinado reclamo. Pero a la vez debemos ser conscientes de que **la única medida efectiva es la que se hace de manera masiva.** Por eso debemos esforzarnos por construir canales de diálogo, intercambio y resolver colectivamente los pasos a seguir ante cada conflicto.

Como delegados y delegadas representamos tanto a nuestros compañeros y compañeras como al sindicato. Es decir, en el lugar de trabajo el delegado y la delegada es el sindicato. Eso nos exige tener un canal de diálogo permanente con la empresa para abordar las problemáticas de cada compañero y compañera y velar por los intereses colectivos, no individuales. **Cada acción que se define debe procurar representar al conjunto.** Partiendo de esa premisa, hay casos en los que, por una cuestión de tiempos o de característica de la medida o situación, la comisión interna junto al sindicato debe tomar una definición.

Cuando existen irregularidades en una empresa, nunca



se deben tomar acciones individuales, ni gremiales ni políticas ni legales. En primer lugar, debe iniciarse un proceso de construcción de la demanda desde el sindicato y la comisión interna con el conjunto de compañeras y compañeros del sector o del medio afectado. Luego exponer esa situación ante la empresa. Y en el caso de que no haya respuesta iniciar un proceso de lucha, siempre junto al sindicato y de acuerdo a las pautas planteadas en la Guía que se encuentra en esta edición.

Las acciones legales deben ser definidas colectivamente y en pos de fortalecer el proceso gremial. Una acción legal que no está respaldada gremialmente es la negación de la construcción sindical y del proceso de organización que apostamos a construir. Por lo tanto, como sindicato, no coincidimos con el hecho de realizar acciones judiciales que estén por fuera de la política sindical que se define de manera colectiva.

Los delegados y las delegadas tiene fueros gremiales para velar por los intereses de sus compañeros/as y del sindicato como ámbito que condensa los intereses colectivos, pero no por los propios de manera individual. Es importante aprovechar la tutela sindical y derechos como la licencia o francos gremiales para llevar adelante las tareas que requiere ser delegado/a, como participar en reuniones, capacitaciones, acciones o medidas de lucha. Pero no debe utilizarse esa condición de representante gremial para cuestiones personales, como ausencias que no se corresponden con la tarea gremial o planteos particulares, a no ser que sea parte del conjunto por el que se llevó adelante determinada demanda. Por ejemplo, si se exige una recategorización para un sector y el delegado es parte de ese sector, es central que sea recategorizado como el resto y no sea discriminado. Pero a la vez, si por ejemplo existe un proceso de eliminación de puestos de trabajo mediante “retiros voluntarios”, el delegado no debe negociar su salida, menos aún aprovechar la tutela sindical para mejorar el acuerdo salarial.

Como veremos a continuación, existen distintos tipos de acciones gremiales, por sector o medio, por rama o del conjunto del sindicato. Desde SiPreBA tenemos la convicción de que sólo con la unidad del sindicato a través de su Comisión Directiva, el plenario de delegados y delegadas y las asambleas en los lugares de trabajo, es que podemos impulsar demandas que se cristalicen en derechos conquistados. Por eso es fundamental esa unidad y esa interacción constante entre los diferentes ámbitos organizativos.

La negociación colectiva, la lucha por salarios y la defensa de una sociedad informada

En 2023 SiPreBA conquistó la personería gremial tras años de construcción gremial en los lugares de trabajo, un proceso que se inició antes del plebiscito en 2014, cuando decidimos fundar nuestro sindicato, hecho que se concretó el 7 de junio de 2015. La unidad de los delegados y delegadas de prensa escrita, radial y televisada, con sus plenarios autoconvocados, dieron nacimiento a nuestra organización gremial que inmediatamente se propuso representar al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la actividad.

Por eso llevamos adelante cada conflicto con las asambleas de cada medio, realizando las acciones gremiales que se definían colectivamente y las denuncias institucionales pertinentes, en el Ministerio de Trabajo o en otros ámbitos institucionales tanto a nivel local como internacional. De la misma manera, denunciamos la pasividad del viejo sindicato en las paritarias y su entrega del salario, solicitamos audiencias a la cartelera laboral y las cámaras empresariales, sin tener respuesta, para ser parte de la negociación salarial y de otras cuestiones como la salud laboral, por ejemplo en el marco de la pandemia en donde propusimos protocolos de trabajo cuando nuestra actividad se declaró esencial. También realizamos propuestas para regular el teletrabajo y otras nuevas formas de trabajo periodísticas.

A la vez, **construimos la unidad con los gremios de prensa de todo el país en el marco de la FATPREN**, con sindicatos de la comunicación y del movimiento obrero general, como parte de la CGT y en unidad con las CTA, así como con movimientos de trabajadores desocupados y de la economía popular.

El hecho de haber conquistado la personería gremial nos permitió, hacia la segunda mitad de 2023, comenzar a llevar adelante las discusiones paritarias junto a los plenarios de delegados y delegadas de prensa escrita, radial y televisada. En el caso de la televisión, no existían paritarias de prensa desde la década del 1980, lo que nos dificultó el inicio de la discusión. En la actualidad, logramos que todos los canales con convenio de prensa unifiquen escalas, mejorando la situación de medios que tenían una situación adversa, sin que ningún trabajador de otro canal se vea perjudicado. Sabemos que la paritaria no es sólo la discusión salarial, por eso propusimos a las cámaras diferentes ejes para abordar las condiciones laborales, hecho que nos permitió por



Desde SiPreBA tenemos la convicción de que sólo con la unidad del sindicato a través de su Comisión Directiva, el plenario de delegados y delegadas y las asambleas en los lugares de trabajo, es que podemos impulsar demandas que se cristalicen en derechos conquistados. Por eso es fundamental esa unidad y esa interacción constante entre los diferentes ámbitos organizativos.

ejemplo lograr mejorar el ítem antigüedad en el caso de la radio, ya que prensa era la única actividad de la rama que pagaba un 2% mientras que el resto percibía un 3%.

En la actualidad, la problemática salarial es la más importante a la hora de trazarnos objetivos para esta etapa. Luchar por condiciones laborales y salariales dignas en prensa es también luchar por el derecho a la información de toda la sociedad. Esta tarea se vuelve central frente a un gobierno nacional como el de Javier Milei que permanentemente agrade a periodistas y a cualquier voz crítica, ataca a los medios en los que trabajamos, desfinancia los medios comunitarios, silencia los medios públicos y de esa manera busca destruir el conjunto de una actividad que cumple un rol social fundamental para la democracia como es la comunicación.

Lo que no se regula lo define el mercado

La acción gremial no debe reducirse a la lucha por el salario, ni exclusivamente a cuestiones defensivas como pelear por las fuentes de trabajo o sostener los derechos conquistados. En una actividad como la

nuestra, en constante transformación en las formas de producir y consumir noticias, debemos promover la discusión sobre nuevas formas de regular nuestra actividad para ampliar derechos y mejorar nuestro oficio. Las normas laborales que regulan el trabajo en prensa datan de 1975 o antes, la tecnología revolucionó las comunicaciones y por eso debemos ser quienes trabajamos en los medios y verdaderamente conocemos cómo se ejerce el oficio y qué necesidades tenemos, quienes debemos realizar propuestas para resguardar nuestras tareas. También para abordar las nuevas formas de comunicación como canales de stream y plataformas.

Somos conscientes de que lo que no se regula lo regula el mercado –las empresas– y eso siempre es en perjuicio nuestro. Sabemos también que hay muchos periodistas en canales, portales, radios, diarios y revistas que trabajan de manera precarizada, que sus empleadores no respetan estas normas. Revertir eso es una tarea de nuestro sindicato que sólo podremos hacer en conjunto con los trabajadores y las trabajadoras de cada sector.

En el caso de las grandes plataformas multinacionales, tenemos que profundizar el debate sobre su regulación, un tema que excede a la actividad de prensa e incluso al ámbito nacional, por eso venimos construyendo junto a sindicatos de la región y con la Federación Internacional de Periodistas. Paralelamente a este manual que reúne nuestras principales leyes laborales, lanzamos un dossier sobre regulación de plataformas como disparador de esta discusión estratégica.

El sindicato, las comisiones internas, las asambleas y los plenarios de delegados y delegadas, también deben ser un ámbito para abordar todas estas cuestiones.

A continuación, compartimos una nueva compilación de las leyes que regulan nuestro oficio: el Estatuto del Periodista, sancionado como decreto en 1944 y votado por el Congreso de la Nación en 1946, ley 12.908; el Convenio Colectivo de Prensa Escrita y Oral 301/75, el Convenio Colectivo de Prensa Televisada 124/75 y el Convenio Colectivo de Prensa Escrita de FATPREN para los diarios del interior, 541/08. A eso sumamos una breve guía práctica para los delegados y las delegadas de las comisiones internas.

**Comisión Directiva del
Sindicato de Prensa de Buenos Aires, 2024**

Estatuto del Periodista Profesional (Ley 12.908)

Art. 1º)- Quedan comprendidos dentro de las disposiciones de la presente ley, que regirá en todo el territorio de la República, los periodistas profesionales que se especifican en ella.

Art. 2º)- Se consideran periodistas profesionales, a los fines de la presente ley, las personas que realicen en forma regular, mediante retribución pecuniaria, las tareas que le son propias en publicaciones diarias o periódicas y agencias noticiosas. Tal es el director, co-director, sub-director, jefe de redacción, secretario general, secretario de redacción, prosecretario de redacción, jefe de noticias, editorialista, corresponsal redactor, cronista, reportero, dibujante, traductor, corrector de pruebas, reportero gráfico, archivero y colaborador permanente. Se incluyen como agencias noticiosas las empresas radiotelefónicas que propalen informativos o noticias de carácter periodístico y únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas. Se incluyen las empresas radiotelefónicas, cinematográficas o de televisión que propalen, exhiban o televisen informativos o noticias de carácter periodísticos únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas. *(Agregado por la Ley 15.532, de 1960.)* Se entiende por colaborador permanente aquel trabaja a destajo en diarios, periódicos, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas, por medio de artículos o notas, con firma o sin ella, retribuidos pecuniariamente por unidad o al centímetro cuando alcance un mínimo de veinticuatro colaboraciones anuales. Quedan excluidos de esta ley los agentes o corredores de publicidad y los colaboradores accidentales o extraños a la profesión.

I MATRICULA NACIONAL DE PERIODISTAS

Funciones

Art. 3º)- La autoridad administrativa competente del trabajo tendrá a su cargo la Matrícula Nacional de Periodistas que esta ley crea y ejercerá las siguientes funciones:

- Inscribir a las personas comprendidas en el Art. 2 y otorga el Carnet Profesional con lo dispuesto en el Art. 11;
- Organizar el fichero general de periodistas en todo el país;
- Vigilar el estricto cumplimiento de todos los requisitos exigidos para obtener el Carnet Profesional y los términos de su validez;
- Considerar las reclamaciones que originen el trámite necesario para la obtención del Carnet Profesional, su denegación o caducidad, así se plantee directamente por las personas afectadas. o en su representación por las asociaciones numéricamente más representativas que agrupen a los dadores o tomadores de trabajo siempre que

posean personería jurídica y gremial;

- Intervenir en los casos de incumplimiento de regímenes de sueldos establecidos en esta ley en todos aquellos conflictos relacionados con las condiciones de ingreso, régimen de trabajo, estabilidad y previsión de los periodistas, de oficio o a petición de parte o de la entidad gremial respectiva;
- Aplicar multas y sanciones establecidas por la presente ley;
- Consignar en fichas especiales la identidad, entre otros datos: el número de orden, antecedentes personales, cambio de calificación de profesionales, tareas que realiza y demás informes necesarios para su mejor organización;
- Organizar y tener a su cargo bajo el régimen que se considere más conveniente la bolsa de trabajo con el objeto de coordinar la oferta y la demanda del trabajo periodístico.

Inscripción

Art. 4º)- La inscripción en la Matrícula Nacional de Periodistas es obligatoria y se acordará sin restricción alguna a las personas comprendidas en el Art. 2, salvo las excepciones expresamente señaladas en la presente ley.

No tienen obligación de inscribirse quienes intervengan exclusivamente en publicaciones que persigan sólo una finalidad de propaganda comercial extraña a los fines del periodismo en general.

Art. 5º)- La libertad de prensa y la libertad de pensamiento son derechos inalienables y no podrá negarse el Carnet Profesional o ser retirado o cancelado como consecuencia de las opiniones expresadas por el periodista.

Art. 6º)- Es causa especial para negar la inscripción el haber sufrido condena judicial que no haya sido declarada en suspenso mientras duren los efectos de la misma.

Art. 7º)- La inscripción deberá ser acordada en un término no mayor de quince días si se hubieren cumplido los recaudos reglamentarios. Durante todo el trámite de la inscripción se podrán realizar las tareas profesionales, quedando supeditada la contratación al otorgamiento de la Matrícula.

Art. 8º)- La inscripción en al Matrícula Nacional de Periodistas sólo podrá ser cancelada o suspendida:

- Si se hubiere obtenido mediante ardid o engaño;
- Por condena judicial que no haya sido declarada en suspenso y mientras duren los efectos de la misma;

- Si se hubiere dejado de ejercer la profesión durante dos años consecutivos.

Art. 9º)- La mora en acordar la inscripción o su negativa o la cancelación de la misma será recurrible dentro de los treinta días de vencido el plazo legal o haber sido notificada la resolución recaída, por ante el Tribunal Colegiado que determina el Artículo siguiente.

Art. 10º)- Para entender en los casos señalados precedentemente se constituirá un tribunal formado por cinco miembros: dos de ellos designados por la comisión local de la Asociación con personería Jurídica y Gremial numéricamente más representativa de los periodistas a que pertenezca el interesado, y los otros dos por los empleadores del lugar. Ejercerá la presidencia el funcionario que designe la autoridad administrativa del trabajo, con voto en caso de empate. Las resoluciones de este cuerpo, que serán dictadas dentro de los treinta días, serán apelables dentro de los cinco días siguientes por ante los Tribunales del Trabajo o el Juez de Primera Instancia que corresponda en las provincias, según las respectivas leyes procesales.

Carnet profesional

Art. 11º)- La inscripción en la Matrícula Nacional de Periodista se justificará con el carnet profesional que expedirá la autoridad administrativa del trabajo.

Art. 12º)- El Carnet Profesional, que constituye documento de identidad, deberá contener los siguientes recaudos:

- Nombre y apellido del interesado, función, fotografía, y demás datos de identificación exigibles.
- La firma del funcionario a tal efecto designe la autoridad administrativa de trabajo; Este documento que llevará impreso los derechos que acuerda a su titular tiene carácter de personal e intransferible.

Art. 13º)- El carnet profesional es obligatorio y será exigido por las autoridades y dependencias del Estado, a los efectos del ejercicio de los siguientes derechos, sin otras limitaciones que las expresamente determinadas por la autoridad competente;

a) Al libre tránsito por la vía pública cuando acontecimientos de excepción impidan el ejercicio de este derecho; **b)** Al acceso libre a toda fuente de información de interés público; **c)** Al acceso libre a estaciones ferroviarias, aeródromos, puertos marítimos y fluviales y cualquier dependencia del Estado, ya sea nacional, provincial o municipal. Esta facultad sólo podrá usarse para el ejercicio de la profesión.

Art. 14º)- El Carnet Profesional acreditará también la identidad del periodista a los efectos de la obtención, cuando proceda de

las rebajas de las tarifas acordadas al periodista o en el transporte, en las comunicaciones telefónicas, telegráficas y cablegráficas y, en general, para la transmisión de noticias.

Además, las empresas dependientes del Estado o aquellas en las que participen financieramente y que tengan a su cargo servicios de transporte marítimos, terrestres y aéreos, efectuarán la rebaja del cincuenta por ciento de sus tarifas comunes, ante la sola presentación del carnet. (*)

() La ley 22.337, de 1980, dictada por el gobierno militar, redujo las franquicias a las transmisiones de noticias para la empresa representada. Esta ley fue luego derogada por la ley 23.300 en 1985.*

Art. 15º)- Cada dos años se procederá a la actualización de los registros y carnets profesionales.

Art. 16º)- El uso del carnet por personas no autorizadas dará lugar a las sanciones que correspondan con arreglo a la ley penal, y se procederá a su secuestro. Si se comprobare que su titular facilitó el uso irregular, abonará una multa de cincuenta pesos de moneda nacional, la que se duplicará en caso de reincidencia, pudiéndose llegar a la anulación definitiva cuando esta falta fuese reiterada y grave.

Art. 17º)- Al vencimiento del término de la actualización del carnet, los titulares deberán presentarlo a ese efecto. Si pasados treinta días del plazo señalado en el Art. 15) no se hubiese hecho, se declarará la anulación del mismo, y sólo se procederá a la renovación con posterioridad a este plazo, previo pago de un recargo de \$10 m/n, sobre el precio del carnet.

La provisión del carnet en los demás casos se hará mediante el pago de la suma que fije la reglamentación respectiva.

Categorías profesionales

Art. 18º)- Las categorías profesionales para la inscripción de las personas comprendidas en el Art. 2, serán las siguientes:

a) ASPIRANTES: Los que se inicien en las tareas periodísticas;

b) PERIODISTAS PROFESIONALES: Los que tengan veinticuatro meses de desempeño continuado en la profesión, hayan cumplido veinte años de edad y sean afiliados a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas. A los efectos de esta última disposición, el Instituto Nacional de Previsión Social remitirá semestralmente a la autoridad administrativa del trabajo la planilla del personal afiliado a que se refiere la presente ley, consignado en la misma, las altas y bajas producidas durante dicho período.

Art. 19º)- Cuando el trabajo sea interrumpido a consecuencia del llamado a las armas, por movilización o por convocación especial, se computarán los meses de desempeño disconti-

nuos a los fines del Inc. b del Artículo anterior.

Periodistas propietarios

Art. 20º)- Se considerarán Periodistas Profesionales a los propietarios de diarios o periódicos, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas que acrediten ante la autoridad administrativa del trabajo que ejercen permanentemente actividad profesional y se encuentren en las condiciones establecidas en el Art. 3 Inc. F de la ley 12.581.

II INGRESO, RÉGIMEN DE TRABAJO, ESTABILIDAD Y PREVISION

Condiciones de ingreso

Art. 21º)- Para ejercer la profesión de periodista es necesario la inscripción en la Matrícula Nacional de Periodistas y la obtención del Carnet Profesional.

Art. 22º)- A los efectos de determinar las condiciones de admisibilidad del personal, así como para fijar el régimen de sueldos mínimos iniciales y básicos en las escalas progresivas según sus funciones, se establecen tres categorías de empleadores, que serán clasificadas, atendiendo a su capacidad económica de pago por el Poder Ejecutivo Nacional.

Art. 23º)- La admisión del personal en las empresas periodísticas, editoriales de revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas, se hará de acuerdo con las siguientes calificaciones:

a) ASPIRANTE: El que se inicia en las tareas propias del periodismo;

b) REPORTERO: El encargado de recoger en las fuentes privadas o públicas las noticias o los elementos de información necesarios para el diario, periódico, revista, semanario, anuario y agencias noticiosas;

c) CRONISTA: El encargado de redactar exclusivamente información objetiva en forma de noticias o crónicas;

CABLERO: El encargado de preparar, aumentando, sintetizando, o corrigiendo, las informaciones telegráficas, telefónicas o radiotelefónicas;

d) REDACTOR: El encargado de redactar notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general;

e) COLABORADOR PERMANENTE: El que escribe notas, retratos, paralelos, narraciones, descripciones, ensayos, cuentos, bibliografías y escritos de carácter literario o especializados de cualquier otra materia en un número no menor de veinticuatro anuales y que por la índole de los mismo no corresponde a las tareas habituales a los órganos periodísticos;

f) EDITORIALISTA: El encargado de redactar comentarios de orientación y crítica de las diversas actividades de la vida colectiva;

g) ENCARGADO O JEFE DE SECCION; PROSECRETARIO DE REDACCION O JEFE DE NOTICIAS, SECRETARIO DE REDACCION, SECRETARIO GENERAL DE REDACCION, JEFE DE REDACCION, SUBDIRECTOR, DIRECTOR O CODIRECTOR: El encargado de las tareas técnicas particularmente señaladas por su designación;

h) TRADUCTOR; REPORTERO GRAFICO, CORRECTOR DE PRUEBAS, ARCHIVERO: Encargado de realizar tarea que indica su nombre. DICTAFONISTA: Encargado de recibir informaciones mediante el dictáfono;

i) LETRISTA; RETOCADOR; CARTOGRAFO; DIBUJANTE: Encargados de las tareas técnicas especialmente señaladas por su designación;

j) RETRATISTA; CARICATURISTA; ILUSTRADOR; DIAGRAMADOR: Los dibujantes encargados de las tareas técnicas especialmente señaladas por su designación.

Art. 24º)- La admisión del aspirante se hará por el empleador de acuerdo a las siguientes condiciones:

En las empresas periodísticas, revistas, semanarios, anuarios y agencias de noticias de primera categoría, de uno por cada ocho con respecto a su personal total periodístico;

- En las de segunda categoría, esta admisión se hará en las mismas condiciones, pero en la proporción de uno cada cinco;
- En los casos en que la redacción comprendiese menos de cinco redactores, podrá admitirse más de un aspirante, pero en número inferior a esa base, siempre que ganen el sueldo mínimo.

Los aspirantes, después de dos años de servicio y siempre que tengan veinte años cumplidos, deberán ser incorporados dentro de cualquiera de las calificaciones previas en el Art. 23, Incisos B a J.

Art. 25º)- Todo personal periodístico podrá ser sometido, si así lo desea el empleador para su ingreso, a un período de prueba que no deberá ser mayor de treinta días. Probada su idoneidad, comenzará a ganar el sueldo mínimo o básico, según el caso, y se le considerará definitivamente incorporado al personal permanentemente, debiendo computarse el período de prueba para todos sus efectos.

Art. 26º)- Con relación a la totalidad del personal periodístico, el empleador sólo podrá admitir el ingreso del diez por ciento de extranjeros. Quedan exceptuadas de esta obligación las agencias noticiosas extranjeras, las publicaciones escritas en otros idiomas y las destinadas a las colectividades extranjeras.

Art. 27º)- El cargo de director, codirector, subdirector, miembro directivo o consultivo, asesor o encargado de cualquier publicación o agencia noticiosa será desempeñado exclusivamente por argentinos nativos o naturalizados. Se exceptúa de esta disposición:

a) A las personas que ocuparen algunos de los cargos antedi-

chos en el momento de entrar en vigor la presente Ley, siempre que tuvieran una antigüedad, no menor de un año en el desempeño del cargo;

b) A los directores, codirectores, vicedirectores, miembros directivos o de consejo consultivo, asesores o encargados de agencias extranjeras y publicaciones escritas en otros idiomas y las destinadas a las colectividades extranjeras o que fueren propietarios de la empresa periodística.

Art. 28º) Tanto para los casos de ensayo de aptitudes como para la fijación de los sueldos por aplicación de la escala o por aumentos extraordinarios, como por cambio de categoría u otras causas, el empleador deberá comunicar sus decisiones por escrito al interesado.

Art. 29º) La circunstancia de que el periodista sea afiliado a un sindicato o asociación gremial o a un partido político no podrá ser motivo para que el empleador impida su ingreso como tampoco causal de despido.

Art. 30º) Los periodistas ajustarán su labor a las normas de trabajo que fije la dirección del empleador dentro de la categoría en que está inscripto.

Art. 31º) Las agencias de información periodística no podrán suministrar a las publicaciones de la localidad donde tenga su asiento el servicio de información de la misma localidad que, por su naturaleza, representa el trabajo normal de los reporteros o cronistas y demás personal habitual en los diarios y revistas, exceptuando las publicaciones escritas en extranjero.

Art. 32º) Al periodista que preste servicio en más de dos empresas, desempeñando funciones propias del personal permanente y habitual de las mismas, les serán aplicadas las disposiciones de este estatuto sobre agencias noticiosas.

Art. 33º) (*) Es incompatible el desempeño de la función periodística con la del empleo o función pública de carácter permanente y con las del empleo de empresas concesionarias de servicios públicos. Esta disposición no será aplicable a los que a la fecha de la promulgación de esta ley se encuentren en la situación que este artículo prevé.

(*) *El Art. 33º), fue derogado por la ley 15.503, de 1948.*

Art. 34º) El horario que se establezca para el personal periodístico no será mayor de treinta y seis horas semanales. Cuando por causa de fuerza mayor o la existencia de situaciones propias de la profesión, se prolongue la jornada determinada precedentemente, se compasará el exceso con las equivalentes horas de descanso en la jornada inmediata o dentro de la semana, o se pagarán las horas extras con recargo del cien por

cien. Las horas extras no podrán exceder, en ningún caso, de veinte mensuales.

Vacaciones*

Art. 35º) Los periodistas gozarán de un período mínimo continuado de descanso anual, conservando la retribución que les corresponde durante el servicio activo en los siguientes términos:

a) Quince días hábiles cuando la antigüedad en el servicio no exceda de diez años;

b) Veinte días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de diez años y no exceda de veinte;

c) Treinta días hábiles cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de veinte años.

Disfrutarán de un descanso mayor de tres, cinco y siete días, cuando realizaran tareas habitualmente nocturnas.

(*) *El régimen de vacaciones fue reformado por el Art. 40 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 301/75 para trabajadores de prensa gráfica y radial. El personal periodístico de Prensa Filmada, Convenio Laboral N° 124/75, se rige por el Art. 35º del Estatuto Profesional.*

Art. 36º) Los periodistas gozarán de descanso hebdomadario, debiendo darse descanso compensatorio, o abonarse las remuneraciones correspondientes al feriado con un cien por ciento de recargo.

Art. 37º) Durante el descanso hebdomadario y el período de vacaciones anuales, todos los reemplazos serán efectuados preferentemente por personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de funciones; y no podrá obligarse al reemplazante a realizar más de una vez por año esa tarea suplementaria correspondiente a vacaciones, y más de una vez por semana la de descanso hebdomadario.

Estabilidad; ruptura de contrato de trabajo

Art. 38º) La estabilidad del periodista profesional, cualquiera sea su denominación y jerarquía, es base esencial de esta Ley, siempre que no estuviera en condiciones de obtener jubilación completa y salvo las causas contempladas en la misma.

Art. 39º) Son causas especiales de despido de los periodistas profesionales, sin obligación de indemnizar ni preavisar, las siguientes:

- a.** La situación prevista en el Art. 5º de esta Ley; daño intencional a los intereses del principal y todo acto de fraude o de abuso de confianza establecido por sentencia judicial;
- b.** Inasistencias prolongadas o reiteradas al servicio;
- c.** Inhabilidad física o mental o enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para el personal, excepto

cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio;

- d.** Desobediencia grave o reiterada a las órdenes e instrucciones que reciban en el ejercicio de sus funciones;
- e.** Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron para su ingreso, en el periodo de prueba establecido en el Art. 25°. Esta última causa sólo podrá invocarse en relación a los treinta días de prueba.

Art. 40°)- Las causales consignadas en los Incisos b, c y d del Art. anterior deberán documentarse, en cada caso, con notificación escrita al interesado.

Art. 41°)- Ningún empleado podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta días dentro del término de 365 días. Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado, con detalle de las causas invocadas por el principal para la aplicación de tal medida disciplinaria. La resolución del empleador podrá ser recurrida por el empleado, dentro de los cinco días de notificada, ante la Comisión Paritaria. Si la resolución fuera revocada, el empleador deberá pagar íntegramente las remuneraciones devengadas.

Art. 42°)- Los periodistas conservarán su empleo cuando sean llamados a prestar servicio militar o movilizados o convocados especialmente, hasta treinta (30) días después de terminado el servicio. Esta disposición regirá también para quienes desempeñen cargos electivos, durante el término de su mandato, si no pudieran o no quisieran ejercer el periodismo.

Art. 43°)- (*) En casos de despidos por causas distintas a las expresamente enunciadas en el Art. 39°, el empleador estará obligado a:

- a.** Preavisar el despido al dependiente, con uno o dos meses de anticipación a la fecha en que éste se efectuará, según sea la antigüedad del agente menor o mayor a tres años, respectivamente a la fecha en que se haya de producir la cesación. El plazo del preaviso comenzará a computarse a partir del primer día hábil al mes siguiente al de su notificación, debiendo practicarse ésta por escrito. Durante la vigencia del preaviso subsisten las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, debiendo el empleador otorgar a su empleado una licencia diaria de dos horas corridas, a elección de éste, sin que ello determine disminución de su salario.
- b.** En todos los casos de despido injustificado, el empleador abonará a su dependiente una indemnización sustitutiva equivalente a dos o cuatro meses de retribución, según sea la antigüedad del agente menor o mayor de tres años a la fecha de la cesación del servicio;
- c.** En todos los casos de despido injustificado, el empleador abonará una indemnización calculada sobre la

base de un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de tres meses de antigüedad en el servicio. En ningún caso esta indemnización será menor a dos meses de sueldo;

- d.** Sin perjuicio del pago de las indemnizaciones establecidas en los incisos b y c que anteceden, el empleador abonará, además, a su dependiente, en los casos de despido injustificado, haya o no mediado preaviso, una indemnización especial equivalente a seis meses de sueldo;
- e.** A los fines de la determinación del sueldo a considerarse para el pago de las indemnizaciones previstas en los incisos b, c y d de este artículo, se tomará como base el promedio que resulte de lo percibido por el dependiente en los últimos seis meses, o durante todo el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera inferior, computándose a tal efecto las retribuciones extras, comisiones, viáticos -excepto, en cuanto a éstos, la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes- gratificaciones y todo otro pago en especie, provisión de alimentos o uso de habitación que integre, con permanencia y habitualidad, el salario, sobre la base de una estimación o valoración del dinero, conforme a la época de su pago.

(*) *Corresponde a la reforma de la Ley 16.792, de 1965.*

Art. 44°)- La rebaja de los sueldos o comisiones u otros medios de remuneración y la falta de puntualidad en los pagos se considerarán como despidos sin causa legítima. Cuando se produzca la cesión o cambio de firma o cuando el empleador no haya dado el aviso previo en los plazos precedentemente enunciados, o en el de rebajas en las remuneraciones o falta de pago, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y el anterior.

Si el periodista prosiguiera trabajando con la nueva y no hubiere percibido indemnización por despido y falta de preaviso, conservará su antigüedad para todos los efectos.

Art. 45°)- En caso de falencia del principal, el periodista tendrá derecho a la indemnización por despido, según su antigüedad en el servicio. Las indemnizaciones por cesantía y por falta de preaviso que correspondan al periodista, no están sujetas a moratorias ni embargos, y regirá a su respecto lo dispuesto para salario en el Art. 4°) de la Ley 11.729.*

(* *La Ley 11.729 fue derogada por la Ley 18.596, de 1970.*)

Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el Art. 129°) de la Ley de Quiebras. En caso de cesantía o retiro voluntario del servicio, por cualquier causa, las empresas estarán obligadas a entregar al periodista un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo.

Art. 46°)- Todo empleado que tenga una antigüedad en el

servicio superior a cinco años, tendrá derecho en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses. No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar al empleador en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

Art. 47º)- Todas las disposiciones relativas al despido, indemnizaciones, antigüedad y enfermedad contenidas en la presente Ley tienen el alcance y retroactividad de la Ley 11.729. Los casos no contemplados específicamente serán resueltos de acuerdo a las disposiciones de la misma.

Accidentes y enfermedades inculpables Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Art. 48º)- Los accidentes y las enfermedades inculpables que interrumpen el servicio del personal comprendido en la presente Ley no le privará del derecho de percibir la remuneración hasta tres meses si el interesado no tiene una antigüedad mayor de diez años, y hasta seis meses, cuando esa antigüedad sea mayor. Se tomará como base de retribución el promedio de los últimos seis meses o el tiempo de servicio cuando es inferior a aquel plazo.

El periodista conservará su puesto y si dentro del año transcurrido después de los plazos de tres y seis meses indicado, el empleador lo declare cesante, le pagará la indemnización por despido, conforme a lo estatuido por la presente Ley.*

(* *Para los accidentes y enfermedades inculpables rigen los Arts. 225º) al 230º) de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, de 1974.*)

Art. 49º)- Los periodistas, cualquiera sea la remuneración que perciban, están comprendidos en la ley 9.688, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero cada vez que cada uno de ellos sea encargado de una misión que comporte riesgos excepcionales, como ser: guerra nacional o civil, revoluciones, viajes a través de regiones o países inseguros, deberá estar asegurado especialmente por el empleador, de modo que quede cubierto de los riesgos de enfermedad, invalidez o muerte.

Las indemnizaciones no podrán ser inferiores, en caso de muerte o invalidez física o intelectual, parcial y permanente, a una suma igual a tres veces el sueldo anual que percibía el periodista en el momento de producirse el infortunio con una base total mínima de diez mil pesos moneda nacional.

Cuando no se origine la invalidez total y permanente, o la muerte, la indemnización será calculada teniendo en cuenta el grado de incapacidad, el lucro cesante y los gastos de asistencia médica.

Art. 50º)- La indemnización por accidente o enfermedad que establece el Art. 48º no regirá para los casos previstos por la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o de seguros por riesgos especiales cuando, en tales

casos, corresponda al empleado una indemnización mayor. En ningún caso el periodista tendrá derecho a más de una indemnización por accidentes o enfermedades, inculpables a profesionales, excepto en los casos comprendidos en la Ley Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas.

Art. 51º)- En los casos de muerte del periodista, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes en el orden y la proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio que establece el Art. 43º Inciso b, limitándose para los descendientes hasta los veintidós años de edad; y sin límites de edad, cuando se encuentren afectados de invalidez, física o intelectual, total o permanente, o cuando se trate de hijas solteras.

A falta de estos parientes serán beneficiarios de la indemnización los hermanos si al fallecer el periodista vivían bajo su amparo y dentro de los límites y extensión fijados para los descendientes. En caso de no existir beneficiarios, las indemnizaciones ingresarán en un fondo especial de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones para Periodistas destinado a finalidades idénticas previstas por el Art. 10º de la Ley 9.688. A este fondo ingresarán también todas las multas que se apliquen por infracciones a la presente Ley.

III RÉGIMEN DE SUELDOS

Art. 52º)- Para el régimen de sueldos actúan las tres categorías de empleadores a que se refiere el Art. 22º. Los dadores de trabajo que objetaran las categorías en que hayan sido incluidos por el Poder Ejecutivo Nacional, deberán presentar una lista del personal con los sueldos actuales y lo que deberían ganar de acuerdo con la categoría que impugnan, mencionando, además, la tarea que desempeñan y la antigüedad en el empleo de cada uno, como también las causas en que fundamentan su objeción. En este caso y al sólo efecto de su comprobación, la autoridad administrativa del trabajo tendrá facultades para examinar los libros de la empresa reclamante y establecer así su fuente de ingresos, tarifas de avisos, subvenciones, egresos y demás elementos de juicio necesarios para determinar la capacidad económica de pago del reclamante. Sin perjuicio de ello, y a los efectos indicados precedentemente, dentro de los treinta días de cada ejercicio, las empresas periódicas remitirán a la expresada autoridad administrativa una copia de los balances.

Art. 53º)- Fijanse para la Capital Federal los siguientes sueldos mínimos y básicos en las escalas progresivas: (*)

A) CON LOS EMPLEADORES DE PRIMERA CATEGORIA

- a. ASPIRANTES:** de cualquiera de las especialidades del trabajo periodístico: la suma mensual de:
- b. ARCHIVERO:** la suma mensual de:
- c. REPORTERO:** la suma mensual de:
- d. CRONISTA; TRADUCTOR DE UN SOLO IDIOMA;**

REPORTERO GRAFICO; LETRISTA; RETOCADOR;
CARTOGRAFO; CABLERO Y DICTAFONISTA, CORRECTOR DE
PRUEBAS: la suma mensual de:

e. REDACTOR; RETRATISTA; CARICATURISTA; ILUSTRADOR;
DIAGRAMADOR: la suma mensual de:

f. ENCARGADO o JEFE DE SECCION; de REPORTEROS,
CRONISTAS; REDACTORES; REPORTEROS GRAFICOS;
DIBUJANTES; CORRECTORES DE PRUBAS; ARCHIVEROS: la
suma mensual de:

g. EDITORIALISTA: la suma mensual de:

h. PROSECRETARIO DE REDACCION o JEFE DE NOTICIAS: la
suma mensual de:

i. SECRETARIO DE REDACCION: la suma mensual de:

j. SECRETARIO GENERAL DE REDACCION: la suma mensual de

k. JEFE DE REDACCION Y SUBDIRECTOR: la suma mensual de:

l. DIRECTOR: la suma mensual de:

El TRADUCTOR gozará de una bonificación mensual por cada
idioma.

() La Ley 13.502 suprimió la tercera categoría.*

La segunda quedó anulada por el Convenio Laboral 301/75.

Art. 54°)- Fuera del radio de la Capital Federal, los sueldos básicos de la escala se fijarán para cada categoría profesional por Comisiones Paritarias constituidas y presididas por la autoridad administrativa, teniendo en cuenta la importancia de la zona, la capacidad económica de la misma y la categoría del trabajo. La base de estas remuneraciones serán: Para la Primera Categoría \$ 276 mensuales; Para la Segunda Categoría: \$ 240 mensuales; Para la Tercera Categoría: \$ 216. Si por cualquier circunstancia no pudieran reunirse las Comisiones Paritarias dentro del término de treinta días a contar de la promulgación de esta Ley, los sueldos básicos serán fijados por el Poder Ejecutivo Nacional, previo informe de la respectiva autoridad del trabajo.

Art. 55°)- Sobre la base de las mínimas fijadas en los Art. 53° y Art. 54°, las personas comprendidas en la presente Ley gozarán de un aumento mensual de sus retribuciones, progresivo por antigüedad, según la siguiente escala:

Años de Antigüedad

A los 2 años

A los 4 años

A los 6 años

A los 8 años

A los 10 años

A los 13 años

A los 16 años

A los 19 años

A los 22 años

A los 25 años

Por la Ley 13.503, de 1948, los sueldos son fijados por las Comisiones Paritarias zonales.

Art. 56°)- A los fines del Art. anterior, no se computará el tiempo en el que el periodista se haya desempeñado como Aspirante. Para todos los demás efectos, la antigüedad se computará desde el ingreso del periodista en tal carácter a la empresa. Las cesiones, cambio de firma, transformación de empresas de organización, o de formas en la publicación, no perjudicarán en ningún caso la antigüedad.

Art. 57°)- Los aumentos que fija el Art. 55° deberán efectuarse sobre la base de la antigüedad que en las empresas tengan los beneficiarios a la sanción de la presente Ley.

Art. 58°)- Los sueldos establecidos en los Art. 54°, Art. 55° y Art. 56° no excluirán los aumentos a que el periodista pudiera hacerse acreedor en razón de los méritos y capacidad demostrada en el desempeño de sus funciones.

Art. 59°)- En los convenios Colectivos del Trabajo periodístico que pudieran acordarse entre las empresas y su personal, no podrán establecerse sueldos mínimos ni escalas de sueldos inferiores a los que en el presente fija esta Ley, así como también los que pudieran fijarse en el futuro.

Art. 60°)- En ningún caso los periodistas perderán las ventajas que hubieran obtenido con anterioridad a la presente Ley, y las modificaciones de horarios o cambios en las condiciones de trabajo que implicaren la pérdida de las mismas, harán incurrir al empleador en el pago de las sumas que se determinen para la indemnización por despido.

Art. 61°) (*)- Las personas comprendidas en esta Ley que ganaren hasta quinientos pesos mensuales gozarán de una remuneración adicional de \$10 mensuales por cada hijo menor de 16 años que tuvieren a su cargo.

*(*Desde 1969 las asignaciones familiares se rigen por la Ley 18.017)*

Art. 62°)- Los empleadores enviarán a la autoridad administrativa del trabajo, en el plazo de treinta (30) días a contar desde la fecha de promulgación de la presente, una planilla detallada bajo declaración jurada en la que consignarán la nómina del personal a su cargo, precisando la fecha de ingreso, nacionalidad, puesto que desempeña, sueldos que percibe y aumentos correspondientes. Esta planilla deberá ajustarse en un todo a la que corresponde enviar a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas.

Art. 63°) (*)- Los corresponsales que se desempeñen en capitales de provincias y de territorios nacionales, como también en las ciudades de Rosario y Bahía Blanca, acrediten su condición de profesionales conforme a las especificaciones del Art. 2° y representen a empresas periodísticas de la Capital Federal, ten-

drán la misma retribución que la fijada por la empresa a su personal en las funciones específicas que desempeñen. Los diarios del interior que tengan a su servicio, como corresponsales, a periodistas profesionales, aplicarán la misma norma establecida precedentemente.

(*Por el Art. 9º) del convenio Colectivo de Trabajo 301/75 se agregó la ciudad de Mar del Plata)

Art. 64º)- Las dependencias de la administración, reparticiones y autoridades judiciales no podrán disponer publicaciones de ninguna índole condicionadas a un régimen de tarifas, en diarios, revistas, periódicos y órganos de difusión que utilice personal comprendido en este Estatuto que no hayan cumplido previamente las disposiciones de esta Ley, la de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas y toda la legislación social que ampara los derechos del Periodista Profesional. El Poder Ejecutivo Nacional convendrá con los gobiernos provinciales la aplicación de estas disposiciones, dentro de sus respectivas jurisdicciones.

Art. 65º)- Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónicas de reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica o comentario con quince, diez o siete pesos por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico o agencia noticiosa. Si estas personas fueran utilizadas más de tres días por cada semana, deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente. La persona que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada percibirá cinco pesos por cada reunión cualquiera sea la categoría de la empresa.

Art. 66º)- Las retribuciones que perciban las personas a que se refiere el Art. anterior, que hayan cumplido 18 años de edad, como así también las que realicen tareas transitorias o accidentales de esta índole, ya sea por jornal o por pieza, quedan sujetas al régimen de aporte dispuesto por la Ley de Jubilaciones y Pensiones para Periodistas.

Art. 67º)- La retribución de los corresponsales no comprendidos en el Art. 63º, como así también la de los colaboradores permanentes, queda sujeta al libre convenio de las partes. También queda sujeta al libre convenio de las partes la retribución de los secretarios generales de redacción, jefes de redacción, subdirectores o directores cuando tengan interés pecuario en la empresa.

Art. 68º)- Durante los períodos de prueba, el periodista profesional percibirá el importe mensual que le corresponda en la escala del Art. 63º. En iguales circunstancias el Aspirante percibirá el importe mensual que le asigna la categoría en que esté colocado el empleador.

Art. 69º)- El pago de haberes, sueldos y jornales se efectuará entre el 1º y el 5 de cada mes, o entre estos días y el 15 o 20

cuando sea por liquidación quincenal, y los sábados cuando sea semanal. Las remuneraciones establecidas en el Art. 65º se pagarán dentro de las 24 horas de la presentación de la crónica o comentario. Estos pagos serán fiscalizados por funcionarios de la autoridad administrativa del trabajo cuando lo estime oportuno, o por denuncia de la entidad gremial.

Comisiones paritarias

Art. 70º)- Las cuestiones relativas al sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal periodístico que no estén contempladas en el presente Estatuto serán resueltas por Comisiones Paritarias, renovables cada dos años, presididas por un funcionario que designará la autoridad administrativa del trabajo.

Art. 71º)- Las Comisiones Paritarias para entender en los casos mencionados en el Art. anterior como en las Convenciones Colectivas de Trabajo, se constituirán con dos representantes de los empleadores y dos de los empleados, y donde no hubiese posibilidad de las designaciones por cualquier causa, se efectuará de oficio por la autoridad administrativa del trabajo. A ese efecto el organismo profesional con personería y la junta o entidad patronal comunicarán oportunamente la designación de sus representantes.

Art. 72º)- Todos los miembros tendrán voz y voto y el presidente tendrá facultad para decidir en caso de empate, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate. Las resoluciones serán tomadas por simple mayoría y los votos serán individuales.

Art. 73º)- La comisión Paritaria se reunirá por lo menos una vez al mes, o cada vez que uno de sus miembros lo solicite por escrito, y será citada por su presidente con anticipación de 48 horas. Igualmente el presidente por sí, citará a la Comisión cuando exista algún asunto a considerar, debiendo los empleados conceder los permisos que al afecto y para el desempeño de su cometido requieran los representantes gremiales. Si cualquiera de los miembros no asistiera a dos reuniones consecutivas de la Comisión, se tendrá por desistido su derecho en la segunda reunión, transcurridos treinta minutos de la hora fijada, la cuestión será resuelta en forma irrecurrible por los asistentes y, en su caso, por el presidente de la Comisión. En este último supuesto, la resolución de la presidencia será fundada.

Art. 74º) (*)- Por decisión del presidente o a requerimiento de las partes, podrá solicitarse la concurrencia a la reunión de las personas que estime necesaria para mejor proveer. De todo lo actuado en las reuniones se levantará actas que serán suscritas por todos los miembros presentes, consignando las mismas el asunto tratado, los fundamentos de las partes y la resolución adoptada.

Las resoluciones de las Comisiones Paritarias serán definitivas y ellas se comunicarán de inmediato a los interesados para su cumplimiento bajo pena de sanciones dispuestas en esta Ley.

Exceptúanse aquellas resoluciones que versen sobre las materias tratadas en los Art. 38° al Art. 46° de la presente, las que serán apelables ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

(*) *Agregado por la Ley 20.358, de 1973.*

Art. 75°)- Las Comisiones Paritarias quedan facultadas especialmente para reducir hasta un 40 % las escalas fijadas en los Art. 53°); Art. 54°) y Art. 55°) para modificar las categorías profesionales respectivas, con respecto a las publicaciones periodísticas cuyo personal no exceda de cinco periodistas profesionales. Disposiciones generales

Art. 76°)- Las empresas radiotelefónicas que tengan a su servicio personal incluido en las disposiciones de esta Ley efectuarán al mismo el descuento establecido en el Inciso b, del Art. 7° del Decreto 14.535/44. A su vez, dichas empresas realizarán los aportes fijados por los Inc. c; d y f del Art. 7° del mismo Decreto, sin perjuicio del aporte que corresponde al estado.

Art. 77°)- Las empresas periodísticas no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas o concesionarios si éstos no pagaran a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos y no efectuaran los aportes correspondientes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, Ley 12.581. Alcanzan a los contratistas, subcontratistas o concesionarios de cualquiera de las formas de trabajo periodístico, todas las obligaciones de los empleadores establecidas en la presente Ley. Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas, subcontratistas o concesionarios cuando éstos adeudaran el importe correspondiente hasta dos meses de remuneración solidaria que se hace extensiva en los casos de accidente y enfermedades sobrevinientes a consecuencia de las tareas encomendadas. En caso de que un diario posea dos o más personas con derecho de propiedad sobre el mismo, éstas deberán constituirse en sociedad de derecho dentro del término de ciento veinte días a contar de la fecha de promulgación de la presente Ley. La falta de cumplimiento a este requisito en el término previsto hará incurrir al propietario o propietarios que resulten culpables del incumplimiento por mora o negativa en una multa de cinco mil a cien mil pesos moneda nacional de curso legal, en cuyo caso se fijará un nuevo plazo de sesenta días para el cumplimiento de este artículo. Si se produjera una nueva mora o negativa, se fijarán nuevos plazos obligatorios de sesenta días, sujetos a la misma penalidad.

Art. 78°)- El empleador que violare las disposiciones enunciadas en la presente ley será penado con una multa de cien a mil pesos moneda nacional de curso legal (\$ 100 a \$ 1.000 moneda

legal), por persona o infracción siempre que ésta se produjere dentro del plazo de cinco años siguientes a la primera.

Art. 79°)- Las multas se harán efectivas por el procedimiento establecido en la Ley 11.570, en la Capital Federal y territorios nacionales, y en provincias por el que establezcan sus leyes respectivas y de acuerdo con las siguientes disposiciones especiales:

a) El funcionario expresamente designado por la autoridad administrativa en audiencia pública, fijada y notificada con tres días de anticipación, dará lectura del acta de infracción y recibirá en forma verbal y actuada el descargo del supuesto infractor, el testimonio del empleado que comprobó la infracción y recibirá la prueba que diligenciará en el término de tres días, dictando a continuación la resolución que corresponde:

b) La resolución podrá ser apelada dentro del tercer día, previa oblación de la multa, para ante de la justicia del trabajo de la Capital Federal y territorios nacionales y ante la jurisdicción que corresponda, en las provincias, conforme a las respectivas leyes procesales.

Art. 80°)- Todas las gestiones o tramitaciones administrativas o judiciales que realizaren los periodistas profesionales en su carácter de empleados de las empresas ante los poderes públicos, relacionadas con el cumplimiento de esta Ley, se harán en papel simple y quedarán exentas de todo gravamen fiscal.

Art. 81°)- Las disposiciones de esta Ley se declaran de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que modifique en perjuicio del personal los beneficios que ella establece.

Art. 82°)- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 83°)- Los despidos o cesantías que se realizaran entre el 1° de Octubre de 1946 y el 31 de Diciembre de 1947, sin culpa del periodista, darán lugar al pago de indemnización especial equivalente a seis meses de sueldo por preaviso y a un mes de sueldo por año que el periodista haya trabajado con el empleador tomando como base para su cálculo el sueldo que le correspondiera por la aplicación de la presente ley sin perjuicio de las demás disposiciones subsidiarias. Tampoco podrán efectuarse en este lapso cambios que impliquen disminución de categorías.

Art. 84°)- En aquellas localidades del interior del país donde hayan sido fijadas oportunamente las calificaciones de empresas y determinado los sueldos básicos por las Comisiones Paritarias, se procederá a reajustar directamente dichas asignaciones, aumentándolas automáticamente en un 40 %.

Estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas

(Dec. Ley 13.839/46, ratificado por la ley 12.291, texto ordenado con las reformas de las leyes 13.502 y 15.535)

CONSIDERANDO:

Que el régimen de trabajo de los periodistas se halla regulado por disposiciones legales normativas de las condiciones de trabajo, remuneración, jornada y previsión;

Que los obreros gráficos del periodismo cuentan con normas consagradas por convenios, que determinan sus derechos y obligaciones con respecto al empleador;

Que lo expuesto permite afirmar que los empleados administrativos de las empresas periodísticas se hallan en una situación de desamparo e inferioridad que los singulariza como formando parte de un sector del gremio al que no ha llegado ninguna de las mejoras que actualmente aseguran un superior nivel de vida a las demás personas que prestan servicio para las aludidas empresas.

El Presidente de la Nación Argentina, en acuerdo general de ministros,

DECRETA

Art. 1º) - Institúyese el Estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas. Este comprende:

- a) Ingreso, régimen de trabajo, estabilidad y previsión;
- b) Régimen de sueldos;
- c) Escalafón y promociones.

Art. 2º) (*) - Se considera empleado administrativo, a los fines del presente Estatuto, a toda persona que preste servicio en forma regular, mediante retribución pecuniaria, en publicaciones diarias o periódicas, agencias noticiosas, empresas radiotelefónicas, cinematográficas, fílmicas o de televisión, que propalen, exhiban o televisen informativos o noticias de carácter periodístico, únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas. Comprende al personal que cumple funciones en los siguientes departamentos o secciones: publicidad o avisos, contaduría, circulación, expedición e intendencia.

La presente enumeración sólo tiene carácter enunciativo, considerándose que están amparadas por el presente Estatuto todas

aquellas personas comprendidas dentro del régimen jubilatorio de la ley 12.581, con excepción de las comprendidas en la ley 12.908, y los operarios gráficos de los talleres de impresión, Los encargados, capataces, o jefes de estos talleres están amparados por el presente Estatuto.

Los empleados de las instituciones gremiales de carácter periodístico quedan comprendidos dentro de las disposiciones de la ley 12.921 (decreto 13.839/46) y sus complementarias.

() El artículo 2 hasta aquí transcrito corresponde a la reforma de la ley 15.535, de 1960. El párrafo en bastardilla corresponde al artículo 3 de la ley 13.502, de 1948.*

INGRESO, RÉGIMEN DE TRABAJO, ESTABILIDAD Y PREVISIÓN

Art. 3º) - Se fija como mínima la edad de 14 años para el ingreso a las dependencias administrativas de cualquier empresa periodística incluida dentro del alcance del presente Estatuto.

En tal condición será el empleado considerado cadete. Todo cadete, al cumplir los 18 años de edad, pasará a desempeñarse en la categoría de ayudante, percibiendo el sueldo que a éste le corresponde.

Art. 4º) - Todo personal administrativo que ingresare a la empresa podrá estar sujeto, si así lo deseara el empleador, a un período de prueba, que durará tres meses. Cuando las empresas dispongan el ingreso de un nuevo personal administrativo, deberán asignarle la categoría de ayudante, cuando el empleado fuere mayor de 18 años de edad, dando preferencia para ocupar cualquier vacante al empleado más antiguo de la categoría inferior en el orden jerárquico que rija en la misma.

Se exceptúa de esta disposición a los puestos en que el personal esté obligado a exhibir títulos profesionales adquiridos para su ocupación, sin perjuicio de dar preferencia al empleado de la casa en igualdad de condiciones que optare a la vacante existente. Pasados los tres meses establecidos como prueba, el empleado pasará a revistar como efectivo, considerándose definitivamente incorporado al personal, con todos los beneficios que reconoce este Estatuto.

El período de prueba debe ser considerado para todos los efectos.

Art. 5º) - Desde la vigencia del presente Estatuto, el empleador admitirá únicamente el ingreso del cinco por ciento de extranjero

ros con relación al total del personal administrativo.

Art. 6º) – La fijación de los sueldos, sus modificaciones y la opción a que se refiere el artículo 4, primera parte, deberán ser comunicadas por escrito al interesado.

Art. 7º) – La circunstancia de que el empleado administrativo sea afiliado a un sindicato o asociación gremial que se desenvuelva de acuerdo con las leyes en vigor, no podrá ser motivo para que el empleador objete su ingreso, como tampoco considerada causal de despido. Jornada de trabajo

Art. 8º) – El horario para el personal administrativo de empresas periodísticas no será mayor de 6.30 horas diarias y 36 semanales, debiendo cada jornada ser cumplida en forma continuada.

Queda exceptuado de esta disposición el personal que realice tareas de dirección y vigilancia y el de intendencia, con excepción de los telefonistas, para quienes el límite de horas de prestación de servicios se ajustará a las disposiciones de la ley 11.544.

Conceptúase a estos efectos, que realizan tareas de dirección y vigilancia, las personas que desempeñan cargos de:

1. Secretario General;
2. Inspector General;
3. Jefes o encargados de departamento.

La Secretaría de Trabajo y Previsión podrá autorizar la ocupación del personal con horarios discontinuos, cuando circunstancias debidamente acreditadas, a juicio de ésta, lo justifiquen.

Vacaciones

Art. 9º) – La dación de las vacaciones se regirá por las disposiciones del decreto 1740/45, con excepción del término de duración de las mismas, cuya extensión se graduará de conformidad con lo prescripto por la ley 11.729.

Estabilidad y previsión

Art. 10º) – Ningún empleado será separado de sus funciones mientras observe buen comportamiento. Las promociones se harán por riguroso orden de escalafón, dándose preferencia al empleado más antiguo, siempre que éste reúna las debidas condiciones de idoneidad y conducta. Las cesantías o exoneraciones sólo podrán producirse si mediaran causas graves.

Art. 11º) – El empleado que reúna todas las condiciones para jubilarse conforme a lo indicado en la ley 12.581, de jubilaciones y pensiones de periodistas, tendrá la obligación de hacerlo, iniciando los trámites en un plazo no mayor de cinco años después

de haberlas alcanzado.

Art. 12º) – Ningún empleado podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas, sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta días, dentro del término de 365 días. Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado, con detalle de las causas invocadas por el principal para la aplicación de tal medida disciplinaria.

Art. 13º) – Las disposiciones de la ley 11.729, en cuanto regulan el preaviso, la indemnización del despido en razón de la antigüedad y las indemnizaciones por enfermedad, son aplicables al personal a que se refiere el presente decreto. Igualmente regirán respecto a este personal las prescripciones de la ley 9688. En el supuesto de no existir beneficiarios en los términos especificados en la mencionada ley, las indemnizaciones ingresarán a la Caja de Jubilaciones y Pensiones ley 12.581.

Art. 14º) – Todo empleado que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses. No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar al empleador en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

RÉGIMEN DE SUELDOS, ESCALAFÓN Y PROMOCIONES

CAPÍTULO TRANSITORIO

Art. 15º) – A los fines de establecer el régimen de sueldos, los empleadores se agruparían en tres categorías. (*)

Tendráse por válida, a estos efectos, la calificación de las empresas efectuada o que en el futuro efectuare el Poder Ejecutivo Nacional de conformidad con lo estatuido por el artículo 20 del decreto 7618/44.

Los dadores de trabajo que objetaren la categoría en que hayan sido incluidos por el Poder Ejecutivo Nacional, deberán presentar la lista de personal con los sueldos actuales y los que deberían ganar con la categoría que impugnan, mencionando, además, las tareas que desempeñan y la antigüedad de cada uno en el empleo, como también las causas en que fundan su objeción. En este caso, y al solo efecto de su comprobación, la Secretaría de Trabajo y Previsión tendrá facultades para examinar los libros y documentos de la empresa reclamante y establecer así el monto de sus ingresos, tarifa de avisos, subvenciones, egresos y demás elementos de juicio necesarios para determinar la capacidad económica de pago del reclamante. Igual trámite se dará a la solicitud que persiga la suspensión temporaria, total o parcial, de la aplicación del escalafón, la que podrá ser dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional cuando

el empleador demostrare la imposibilidad de ajustarse a él. La negativa del empleador al examen de sus libros y documentos y todo otro impedimento que opongan a la comprobación de lo solicitado, dejará sin efecto la reclamación.

() La tercera categoría fue suprimida por el artículo 1 de la ley 13.502, de 1948.*

Art. 16º) – Todo personal cuyas tareas se hallen incluidas en el presente Estatuto y que gozare de una retribución distinta a la asignada en el artículo 18, deberá ser colocado automáticamente en la situación de mensual ajustándolo a lo establecido en el artículo citado.

Art. 17º) – El escalafón a que se refiere el artículo 10 será establecido por convenciones colectivas en razón de las distintas funciones desempeñadas por el personal, las que se tendrán en cuenta a los efectos de fijar las remuneraciones.
() Texto según la ley 15.535, de 1960.*

Art. 18º) – En la Capital Federal, los sueldos mínimos del personal comprendido en este Estatuto se ajustarán al siguiente escalafón, por antigüedad de servicios:

Los empleadores de segunda y tercera categoría abonarán al personal de intendencia los sueldos indicados, reducidos en un 10% y 15%, respectivamente.

() La tercera categoría fue suprimida por la ley 13.502.*

Art. 19º) – Las personas comprendidas en el presente Estatuto dependientes de empleadores domiciliados en Capital Federal que, computando su antigüedad desde la fecha de ingreso a la empresa, perciban sueldos inferiores a los establecidos en el artículo 18, les serán abonados a partir de la vigencia de este decreto, los sueldos que por el citado artículo les correspondan.

Art. 20º) – Fuera del radio de la Capital federal, dentro del plazo de treinta días, los sueldos mínimos de la escala a que se refiere el artículo 18, partiendo de la base de 170 pesos mensuales para los empleadores colocados en primera categoría, de 150 pesos para los de segunda categoría y de 130 pesos para los de tercera categoría, se fijarán por comisiones paritarias constituidas y presididas por la Secretaría de Trabajo y Previsión o sus delegaciones regionales, teniendo en cuenta, además de otros factores, la importancia de la zona y la capacidad de pago del empleador. Si por cualquier circunstancia no pudieran reunirse tales comisiones paritarias dentro de ese término, los sueldos básicos serán fijados por el Poder Ejecutivo Nacional, previo informe de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Art. 21º) – Los empleados remunerados a sueldo y comisión, o ésta solamente, tendrán derecho al sueldo mínimo que les pertenezca en atención a la antigüedad, sin perjuicio de cobrar la suma que corresponde por las comisiones en lo que exceda a éste.

Art. 22º) – Tendrán derecho a una bonificación mensual de 10 pesos moneda nacional por cada hijo menor de 16 años de edad que tenga a su cargo, aquellos empleados cuyo sueldo no exceda de 500 pesos moneda nacional.

Art. 23º) – El tiempo que dure la prestación del servicio militar obligatorio será computado a los efectos del escalafón establecido por el artículo 18.

Art. 24º) – Los empleadores enviarán a la Secretaría de Trabajo y Previsión, antes del 15 de enero de cada año, una planilla detallada, bajo declaración jurada, en la que consignarán la nómina del personal a su cargo, precisando la fecha de ingreso, puesto que desempeña, sueldo que percibe, aumento correspondientes y nacionalidad. Igualmente comunicarán a dicha Secretaría todo ingreso y egreso de empleados que ocurra durante el año así como también toda modificación en los sueldos, dentro de los tres días de producida. Esta planilla deberá ajustarse en un todo a lo que corresponde enviar a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas (ley 12.581).

Disposiciones varias

Art. 25º) – Las cuestiones relativas al sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal administrativo no contempladas en el presente Estatuto, serán resueltas por las comisiones paritarias a que se refiere el artículo 20, tanto fuera de la Capital como en ella.

Art. 26º) – Los representantes de las comisiones paritarias serán designados a propuesta de las asociaciones profesionales representativas de empleadores y empleados. En caso de que no hubiere asociaciones profesionales constituidas, serán designados de oficio por la Secretaría de Trabajo y Previsión. Las comisiones paritarias tendrán la competencia territorial que les asigne la autoridad de aplicación. El presidente de estas comisiones tendrá facultades para decidir en caso de divergencias, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate.

Art. 27º) – En ningún caso los empleados perderán las ventajas que hubieran obtenido con anterioridad a la vigencia del presente Estatuto, so pena de incurrir el empleador en el pago de las sumas que se determinen para indemnizaciones por despido.

Art. 28º) – Las empresas periodísticas incluidas en el presente Estatuto no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas, concesionarios o cualquier otra empresa cuyas tareas importen ocupación de empleados comprendidos en el artículo 2, si éstas no pagaran a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos y no efectuaran los aportes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de

Periodistas, que les correspondiera.

Alcanzan a los contratistas, subcontratistas, concesionarios o cualquier otra empresa que ocupe empleados comprendidos en el artículo 2, todas las obligaciones de empleadores establecidas en el presente Estatuto.

Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas, subcontratistas y concesionarios, cuando adeudaran el importe correspondiente hasta dos meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidentes y enfermedades sobrevenidas a consecuencia de las tareas encomendadas.

Art. 29º) – El empleador que viole cualquiera de las disposiciones enunciadas en este Estatuto relativas a horarios, escalafón; régimen de sueldos, o que no dé cumplimiento a lo prescripto por el artículo 24, será penado por primera vez con una multa de 20 a 100 pesos moneda nacional por persona o infracción, y de 200 a 1.000 pesos por persona o infracción en las subsiguientes. A los fines de la graduación de la pena, no surtirá efecto la reincidencia cuando haya transcurrido un plazo de cinco años desde la última sanción aplicada.

Art. 30º) – Las multas establecidas en el presente Estatuto se harán efectivas en la Capital Federal y territorios nacionales por el procedimiento instituido por la ley 11.570. En las provincias se seguirá el procedimiento establecido para juzgar las infracciones a las leyes del trabajo; en aquellas en que no hubiere un procedimiento para juzgar estas infracciones, se seguirá el de la ley 11.570.

Código del Trabajo

Art. 31º) – Los importes de las multas son a beneficio de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas.

Art. 32º) – Las disposiciones del presente Estatuto se considerarán de orden público, derogando todas aquellas que se opongan al mismo.

Art. 33º) – En los casos de despido sin culpa imputable al empleado, el empleador estará obligado a:

a. Comunicar el despido con un mes de anterioridad cuando la antigüedad del empleado sea inferior a 3 (tres) años a los órdenes del empleador, y con 2 meses de anterioridad cuando la antigüedad en el servicio sea superior a 3 (tres) años. Los plazos correrán desde el último día de más en que se comunique la cesantía y la notificación deberá hacerse por escrito. En caso de cesantía sin preaviso, o con preaviso dado sin los requisitos exigidos precedentemente, el empleador deberá abonar al empleado una indemnización equivalente a 2 (dos) o 4 (cuatro) meses de sueldo según la antigüedad en el servicio sea menor o mayor de 3 (tres) años.

B. En estos casos de despido, haya o no preaviso, el empleador abonará una indemnización fija equivalente a 6 (seis) meses de sueldo y, además, un (1) mes de sueldo por cada año o fracción mayor de 3 (tres) meses de antigüedad en el servicio.

C. Estas indemnizaciones serán calculadas tomándose como base de retribución el último sueldo del empleado despedido.

D. Se computará como formando parte del sueldo las retribuciones por comisiones, viáticos, incidencia del sueldo anual complementario, los aumentos por antigüedad y todo pago en dinero, especies, provisión de alimentos o uso de habitación.

E. Durante todo el tiempo de preaviso, el empleado afectado dispondrá de una licencia diaria de 2 (dos) horas dentro de su horario habitual de trabajo, sin que disminuya su sueldo.

(Texto según ley 15.535)

Art. 34º) – La comunicación a que se refiere el artículo 24 será enviada por primera vez dentro de los treinta días contados desde la fecha en que comience a regir el presente Estatuto.

Art. 35º) – Los artículos 15 al 24, en lo que a sueldos se refieren, regirán hasta tanto el Instituto Nacional de Remuneraciones, creada por el decreto 33.302/45, no determine los sueldos que deberán abonarse a los empleados comprendidos en este Estatuto.

Art. 36º) – De forma.

Convenio de Prensa Escrita y Oral N° 301/75

TÍTULO I INTRODUCCIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º) – Trabajadores Comprendidos: La presente Convención Colectiva rige para los trabajadores comprendidos en el Estatuto del Periodista (Ley 12.908 y sus complementarias, leyes 13.503, 13.904, 15.532, 16.792 y Decreto Ley 20.358/73) y en el Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto Ley 13.839/46 – Ley 12.921 y sus complementarias, Leyes 13.502, 13.904 y 15.535).

Art. 2º) – Zona de Aplicación: La presente Convención regirá para la Capital Federal.

Art. 3º) – Período de Vigencia: La vigencia de este Convenio será de un año. El plazo de denuncia se establecerá de acuerdo a los que reglamente al respecto el Ministerio de Trabajo.

Art. 4º) – Prórroga de Cláusulas No Derogadas ni Sustituidas: Consideráanse prorrogadas por la presente Convención e incluidas en la misma, todas aquellas disposiciones resultantes de la Convención N° 73/73 y anteriores, que no hayan sido derogadas o modificadas hasta el presente, ni lo sean expresamente en esta oportunidad.

Art. 5º) – Vigencia de Acuerdos Internos, Usos y Costumbres:

a. Acuerdos Internos: Serán de cumplimiento obligatorio los acuerdos pactados entre las partes en las respectivas empresas, así como los que se formalicen a partir de la vigencia de la presente Convención;

B. Usos y Costumbres: Los usos, costumbres y prácticas de las respectivas empresas serán respetados y tendrán los alcances que determina el artículo 17º de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto sean más favorables al trabajador, en relación a las normas legales o convencionales y de acuerdo con las reglamentaciones que se dictaren.

TÍTULO II ESCALAFÓN Y NORMAS LABORALES ESPECÍFICAS

Art. 6º) – Categorías: Todas las categorías que se enuncian en la presente Convención quedan fijadas en orden ascendente e implican remuneraciones distintas; en el mismo orden, los salarios que se establezcan para cada categoría, quedarán asim-

mo incrementados por la bonificación por antigüedad también establecida en la presente Convención.

Los ascensos o promociones a categorías o funciones superiores se producirán por la calificación de las tareas específicas que cumpla el trabajador, o por el simple transcurso del tiempo en los casos en que así lo establezcan los Estatutos Profesionales o la presente Convención.

Periodismo

Art. 7º) – Las categorías y funciones del personal de la Redacción y sectores conexos serán las siguientes:

A. Aspirante: Al cumplir un año de desempeño en la empresa, contado desde la finalización del período de prueba establecido en el art. 25º del Estatuto del Periodista (Ley 12.908), el Aspirante percibirá al solo efecto salarial una remuneración equivalente a la del Reportero.

B. Archivero: Los que tengan a su cargo el mantenimiento, entrega de materiales y archivo de devolución.

C. Reportero: El periodista que realice las tareas señaladas con esta calificación por el Estatuto del Periodista. Cumplido un año de desempeño en la empresa como Reportero, el periodista que se considere capacitado podrá solicitar que sea comprobada su idoneidad para ser calificado como Cronista, de acuerdo con el procedimiento normado por el art. 37º del presente Convenio. De resultar comprobada, dicha idoneidad, el ascenso a Cronista se efectivizará al producirse la vacante en esta categoría. Aun cuando no se produjeran vacantes, la promoción a Cronista tendrá lugar en todos los casos en un término no mayor de un año a partir del último día del período de prueba de idoneidad.

D. Cronista: El periodista que realice tareas señaladas con esta calificación por el Estatuto del Periodista. Asimismo, estarán comprendidas en esta categoría, a los fines remunerativos y de condiciones de trabajo del régimen periodístico, las siguientes calificaciones:

a. Laboratorista de Fotografía: Los afectados exclusivamente a las tareas de revelación, copia y ampliación de material fotográfico periodístico. Cuando deban revelar y copiar material en colores, percibirán un plus del 10% (diez por ciento) del salario del Cronista.

b. Operador de Radioteléfonos: Los que tienen a su cargo exclusivamente la emisión y recepción de material gráfico por este medio.

c. Letrista, Cartógrafo, Retocador, Dibujante: Así como quienes efectúan dibujo de modelos o moldes.

d. Teletipista, Operador de Télex, Radioteléfono, Radio:

O equipos similares de comunicación de los servicios periodísticos. La promoción a la correspondiente calificación dentro de la de Redactor será automática al cumplir dieciocho meses de desempeño. Aquellos que perforen periódicamente en un idioma que no sea el español o el de la nacionalidad de origen de la empresa, recibirán un plus del 5% (cinco por ciento) del salario correspondiente.

e. Dictafonista.

f. Corrector de Pruebas: Con hasta dieciocho meses de antigüedad.

g. Traductor: El que traduce noticias o informaciones periodísticas. Por cada idioma adicional que utilice en su trabajo, desde el segundo en adelante percibirá una bonificación del 5% (cinco por ciento) del salario profesional de la categoría.

h. Archivero Calificado: Quienes tengan a su cargo seleccionar y apartar el material para su calificación. Estarán equiparados a los efectos salariales a la categoría de Cronista.

Promoción de Cronistas: Cumplido un año de desempeño como Cronista o antes en caso de existir vacante, el periodista que se considere capacitado podrá solicitar que sea comprobada su idoneidad para ser calificado como Redactor, de acuerdo con el procedimiento normado en el art. 37 del presente Convenio.

De resultar comprobada su idoneidad, el ascenso a Redactor se efectivizará al producirse vacante en esta categoría.

E) Redactor: El periodista que realice las tareas señaladas con esta calificación por el Estatuto del Periodista.

Asimismo, estarán comprendidas en esta categoría las siguientes calificaciones:

a. Cablero: El periodista encargado de preparar o corregir para su publicación o difusión las informaciones telegráficas telefónicas, telex, radiofónicas, audiovisuales, etc., recibidas de los corresponsales del exterior o interior o de agencias noticiosas y, además, deban sintetizar, aumentar, fusionar, comentar y/o titular los despachos.

b. Corrector: Con dieciocho meses de antigüedad en el desempeño profesional dentro de la categoría de Cronista en la empresa.

c. Teletipista: Operador de telex; radioteléfono; radios o equipos similares de comunicación, al cumplir dieciocho meses de antigüedad.

d. Diagramador, Retratista, Caricaturista, Ilustrador, Dibujante Calificado: Así como quienes realicen dibujo creativo de modelos o moldes.

e. Los Redactores comprendidos en la siguiente sub-calificación, percibirán un plus mensual del 10% (diez por ciento) sobre el salario de la categoría:

- **Redactor con conocimientos de idiomas:** El que posea conocimiento de idiomas extranjeros y los use habitualmente en sus tareas.

- **Redactor con conocimientos de idiomas:** El que posea conocimiento de idiomas extranjeros y los use habitualmente en sus tareas.

- **Traductor:** Especializado en materias técnicas.

- **Tituleros.**

F. Encargado o Jefe de Sección; Subjefe de Noticias; Jefe de Archivo; Corrección y Fotografía.

G. Editorialista.

H. Prosecretario de Redacción; Jefe de Noticias.

I. Secretario de Redacción; Jefe de Arte.

J. Prosecretario General de Redacción.

K. Secretario General de Redacción o subjefe de Redacción.

L. Jefe de Redacción y Subdirector Periodístico.

Art. 8º) – Volantes: El personal comprendido en la definición del art. 65º del Estatuto del Periodista (Ley 12.905) percibirá como retribución mínima, por jornada o unidad de trabajo la veintea parte (1/20) del sueldo normal mensual correspondiente a Cronista. Cuando efectúe comentarios o notas firmadas o bien cuando releve a Redactores en el caso de suplentes, percibirá la veintea parte (1/20) del sueldo mensual de la categoría de Redactor.

El que se limite a transmitir las noticias de la índole expresado en el art. 65º del Estatuto del Periodista (Ley 12.908), percibirá como retribución la treintava parte (1/30) del sueldo mensual de la categoría de Reportero.

Art. 9º) – Corresponsales: Se hace extensiva la norma del artículo 63º del Estatuto del Periodista (Ley 12.908), a la ciudad de Mar del Plata.

Art. 10º) – Diagramación: Los periodistas, hasta la categoría de Redactor inclusive, que aparte de su función propia aceptasen realizar tareas de diagramación, percibirán además de su remuneración una bonificación equivalente al diez por ciento (10%) del salario profesional establecido para el diagramador.

Art. 11º) – Correctores: El lugar de trabajo contará con suficiente luz y buena ventilación, en un ambiente separado del Taller Gráfico.

Art. 12º) – Coordinador Especializado: El que desempeñe en forma permanente la tarea de seleccionar los elementos gráficos, ambientales, de vestuario, mobiliario, modelos y elementos de todo tipo para la realización de tomas fotográficas de modas, decoración, etc. Estarán equiparados a los efectos salariales a la categoría de Redactor.

Asistente de Coordinación: Asiste y secunda al Coordinador especializado. Su remuneración se equiparará a la correspondiente a la de Cronista.

Art. 13º) – Equiparaciones: Establécense las siguientes equiva-

lencias escalafonarias en agencias noticiosas y radios:

a. Los subjefes de turno que desempeñen habitualmente las funciones de Prosecretario de Redacción, serán asimilados salarialmente en esta última categoría. A los efectos de la aplicación de esta norma se considera Prosecretario de Redacción a aquel que asiste al Secretario de Redacción colaborando en forma inmediata con éste.

b. Los jefes de turno que desempeñen habitualmente las funciones de Secretario de Redacción serán asimilados salarialmente a esta última categoría. Se considera Secretario de Redacción a aquel que coordina las tareas de las distintas secciones periodísticas, jerárquica o funcionalmente.

Administración

Art. 14º) – Categorías: En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 15.535, las partes convienen el siguiente escalafón para el personal administrativo de las empresas periodísticas. Las categorías serán las siguientes:

Cadete: Todo empleado no especializado, menor de dieciocho años que se desempeñe en secciones administrativas. Al cumplir dieciocho años de edad se le asignarán tareas administrativas.

1. Ayudantes: Los empleados mayores de dieciocho años desde su ingreso y hasta alcanzar dos años de antigüedad. Se incluyen en esta categoría a los Telefonistas que pasarán a la categoría de Auxiliar a los dos años de desempeño.

2. Auxiliar: Los empleados con dos años de desempeño en la categoría anterior, o bien, quienes sin cumplir ese término realicen funciones que impliquen conocimientos acabados de las tareas de su sección. Quedan incluidos en esta categoría desde su ingreso los Telefonistas-Recepcionistas que serán los encargados de recibir y atender al público visitante.

3. Auxiliar Primero: Todo empleado administrativo con más de dos años de antigüedad en la categoría anterior, con excepción de los Telefonistas.

4. Auxiliar Calificado: Los empleados que se desempeñen en cualquiera de las siguientes funciones:

a. Taquidactilógrafo: Con ochenta palabras por minuto en la toma y cincuenta en la versión.

b. Operador de máquina de contabilidad; Operador de computadora; Perfoverificador: Los empleados que se desempeñen en cualquiera de estas funciones, previa prueba de capacidad.

c. Corresponsal: El empleado a cargo de la confección de todo tipo de correspondencia con redacción propia y autorización para inicialarla.

d. Diagramador de Publicidad: Quienes confeccionan el diagrama o mono de la ubicación de la publicidad.

e. Secretario/a: Quienes se desempeñen como asistentes

inmediatos del personal superior.

f. Liquidador de sueldos y jornales: El que proporcione las pautas para las liquidaciones de salarios de acuerdo a las leyes laborales y sociales vigentes.

g. Gestor: Habitual ante reparticiones públicas con poder permanente extendido por la empresa y cuya gestión compromete legalmente a ésta. De esta calificación se excluye a los Cobradores, salvo que realicen la función anterior.

h. Cajero: Personal administrativo de Caja que maneje dinero o valores en forma permanente, como, asimismo, el personal administrativo cuya tarea principal en forma permanente sea la mencionada. Exceptuando Caja Chica y Fondos Fijos.

i. Precios: Quienes habitualmente se ocupen de compaginar la orden de publicación de avisos notables de cuentas corrientes, tasando los avisos de acuerdo con la orden de publicación y registrando los mismos en planillas para cargos en sus respectivas cuentas corrientes. Están incluidos quienes se ocupan de verificar y controlar las tareas enunciadas.

j. Receptores/as de publicidad avisos al contado: Quienes atiendan habitualmente al público recibiendo avisos al contado, interpretando el texto, encuadrándolo dentro de las normas, asignando rubros, tarifando y adosando las formalidades que aseguran un ingreso y despacho correctos y aplicando las disposiciones sobre descuentos y bonificaciones que correspondan. Se exceptúa el personal de agencias y sucursales. Están comprendidos quienes atiendan agencias de publicidad y receptorías que avisan al contado, verificando tasación, clasificación y efectuando las comisiones establecidas.

k. Receptor de reclamos de avisos con errores: Quienes atiendan habitualmente las recepciones de suspensiones y reclamos de avisos con errores, buscando los antecedentes para verificar el origen y la causa del error, certificando a quien corresponde la responsabilidad y efectuando las compensaciones según las instrucciones que en cada caso reciban de su superior inmediato.

l. Recepción, registro y despacho de avisos: Quienes atiendan habitualmente la recepción de todo el material adelantado en la víspera, como asimismo de lo que ingresa en el día confeccionando orden al taller, verificando, compaginando y comprobando el ingreso simultáneo del original, reclamándolos cuando faltaren y verificando si cada pedido ingresa de acuerdo con las normas que reglan la toma de avisos.

5. Auxiliar Especializado: Los empleados que desempeñen habitualmente cualquiera de las siguientes funciones:

a. Programador de computadora.

b. Traductor con redacción propia: Quien realice todo tipo de traducciones de uso administrativo. Cuando

traduzca más de un idioma y le sea requerido, del salario básico una bonificación equivalente al 10% del mismo. En las publicaciones en idioma extranjero, se exceptúa al que hable o escriba en el idioma de la misma.

c. Secretaria taquidactilógrafa bilingüe: Quienes se desempeñen en las tareas propias de su denominación, tomando taquidactilografía en dos idiomas con ochenta palabras por minuto en la toma y cincuenta en la versión.

d. Promotor o Productor Publicitarios: En relación de dependencia cuya tarea es promover y/o vender espacio publicitario, actuando como nexo entre la empresa periodística y anunciantes y/o agencias publicitarias.

Intendencia y servicios generales

Art. 15º) – Las calificaciones y categorías del personal de intendencia y/o servicios generales, se establecerán de acuerdo al siguiente escalafón:

Cadete: Los menores de dieciocho años.

- 1. Peón:** Personal sin especialidad determinada y con menos de dos años de antigüedad en el empleo.
- 2. Auxiliar:** El personal con dos años de antigüedad en la categoría anterior. Asimismo, están comprendidos en esta categoría los Ordenanzas, Ciclistas, Ascensoristas, Porteros, Recepcionistas, Serenos, Mozos con relación de dependencia con la empresa y operarios de mantenimiento de edificio u oficios varios no especializados.
- 3. Auxiliar Primero:** El personal con más de dos años de desempeño será automática al cumplir esa antigüedad excepto para el Peón (inciso 1º de este artículo). Asimismo, están comprendidos en esta categoría los Choferes, Motociclistas y Operarios de mantenimiento de edificios u oficios varios con calificación de medio oficial.
- 4. Personal Calificado:** Están comprendidos en esta categoría los Operarios de mantenimiento de edificios u oficios varios con calificación de Oficial. A los dos años de antigüedad en la categoría se incrementará su remuneración en el 50% de la diferencia que media entre el salario básico de su categoría y el de Capataz.
- 5. Capataz:** Quienes tengan a su cargo dirigir la labor de sus subordinados y realicen control de desarrollo de las tareas.

Expedición

Art. 16º) – Las categorías escalafonarias del personal de Expedición serán las siguientes:

- 1. Ayudante:** El trabajador sin especialización que fuera incorporado a las tareas generales de expedición, hasta los dos años de antigüedad.
- 2. Auxiliar y Operario:** El trabajador de expedición con

más de dos años de antigüedad.

3. Auxiliar y Operario Calificados: El personal que atienda o maneje maquinas semiautomáticas o automáticas de expedición.

4. Capataz: Quienes tengan a su cargo dirigir la labor de sus subordinados y realicen control del desarrollo de las tareas.

Art. 17º) – Las dotaciones de personal deberán ser de un volumen tal que permitan el desarrollo normal de las tareas tomando en consideración la cobertura de trabajo habitual, las ausencias derivadas del régimen de francos y el nivel de inasistencia por otros motivos.

En los períodos de vacaciones las empresas deberán mantener planteles suficientes para la realización de las tareas incorporando en su caso el personal temporario que se requiera para tal fin.

Art. 18º) – Ropa de Trabajo: El personal de Expedición será provisto de dos equipos de ropa de trabajo por año, así como de un buzo rompevientos para el invierno. A quienes trabajen habitualmente a la intemperie, se les proveerá de capa impermeable y saco de cuero u otra prenda similar que cumpla los fines de abrigo.

TITULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLÁUSULAS COMUNES A TODO EL PERSONAL COMPRENDIDO EN ESTE CONVENIO.

Art. 19º) – Régimen de Licencias: Sustitúyense en su totalidad los regímenes establecidos en materia de vacaciones y licencias estímulo establecidos en las leyes 12.908, 20.744, Decreto N° 13.839/46 y todos los incluidos en las anteriores convenciones colectivas de la actividad que se refieren al tema, por el siguiente:

- *Hasta 5 años de antigüedad:* 19 días corridos.
- *De más de 5 hasta 10 años de antigüedad:* 26 días corridos.
- *De más de 10 hasta 20 años de antigüedad:* 33 días corridos.
- *De más de 20 años de antigüedad:* 40 días corridos.

En los demás regirán las normas de la Ley 20.744. Continuará vigente la norma establecida en el último párrafo del artículo 35º del Estatuto del Periodista.

Estatuto del Periodista, artículo 35º:

"Disfrutarán de un descanso mayor de tres, cinco y siete días, cuando realizaren tareas habitualmente nocturnas."

Art. 20º) – Cuando el trabajador debiera desempeñarse en día feriado nacional establecido por la legislación o esta convención colectiva, gozará de francos compensatorios de tiempo equivalente. El mismo se tomará dentro de los quince días, en fecha a elección del trabajador.

Las agencias noticiosas concederán a los empleados comprendidos en este Convenio, cuando trabajen el 1º de enero y/o lunes de Carnaval descanso compensatorio de tiempo equivalente.

Art. 21º) – Franco Compensatorio por Viajes: Cuando el trabajador realice viajes de servicio al interior del país, por los que deba pernoctar fuera de su domicilio, gozará de los siguientes francos compensatorios.

- a. De dos a seis días de viaje: un franco compensatorio.
- b. De más de seis días de viaje: dos francos compensatorios.

Art. 22º) – Personal Suplente y/o Transitorio: El personal suplente y/o transitorio que se desempeñe por jornadas, gozará de un franco pago, cada cinco días de labor.

Licencias Especiales: (ex art. 17º, inc. b del convenio 73/73; Cláusula originada en el convenio nacional 13/59. Vigente por el art. 4º del presente convenio):

Las empresas periodísticas a su personal de redacción, administración e intendencia licencia especial con goce de sueldo y en días corridos por las siguientes causas:

1. Contraer matrimonio: diez días que podrán ser acumulados a la licencia anual;
2. Nacimiento de hijos: dos días al padre;
3. Fallecimiento de padres, cónyuges, hijos y hermanos; padres, hermanos e hijos políticos: tres días en cada caso.
4. Examen del personal que curse estudios secundarios o universitarios: quince días hábiles por año, que el beneficiario podrá distribuir en la forma que mejor convenga a sus necesidades, previa comunicación a la empresa en cada caso. La utilización de esta licencia deberá acreditarse con el respectivo certificado del establecimiento que corresponda que otorgue la constancia de haber rendido examen.
5. El personal femenino gozará de licencia remunerada con el cincuenta por ciento de su retribución durante las cuatro semanas anteriores y las seis posteriores al alumbramiento. Este beneficio no modifica ni altera la situación particular de que en cada caso goce este personal dentro de las empresas cuando sean superiores a las estipuladas en este inciso. Durante los seis meses posteriores al alumbramiento, a partir de la reincorporación al trabajo, la jornada legal de la empleada será reducida en una hora treinta minutos diarios quedando supeditado a acuerdo con el empleador la determinación del momento en que se efectúa la reducción, o sea, si se hace a la iniciación o a la terminación de la jornada.

Dador de Sangre: (es art. 12º del Convenio 73/73). El personal que hubiera donado sangre dos veces en el año como máximo, tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes a esos días;

en dicho caso deberá justificar la ausencia con el certificado médico expedido por la institución donde se hubiera producido la donación.

REEMPLAZOS y CATEGORIZACIÓN

Art. 23º) – Reemplazos: Durante el descanso hebdomadario y los períodos de licencia, todos los reemplazos serán efectuados preferentemente por personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de función y no podrá obligarse al reemplazante a realizar esta tarea suplementaria, correspondiente a la licencia, más de una vez por año y más de dos días por semana en caso de descanso hebdomadario.

Cuando por necesidades de servicio, originadas en licencias o ausencias por otras causas, del o los empleados, por más de cinco días, la empresa resolviera el reemplazo en forma transitoria y no pudiera hacerlo con personal propio de acuerdo a las normas precedentes deberá contratar el o los suplentes necesario, quienes percibirán la remuneración correspondiente a la categoría del reemplazado.

Art. 24º) Categorización: Conforme a lo normado por el artículo 86º de la Ley 20.744, se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas, si transcurridos los siguientes plazos, el trabajador continuase en su desempeño:

- a. 50 días corridos o 100 discontinuos en el año aniversario, para los reemplazos de nivel superior correspondientes a categorías no jerárquicas.
- b. 80 días corridos o 160 discontinuos en año aniversario, en el caso de reemplazos correspondientes a ausencias temporarias de personal con cargo o función jerárquica.

Se exceptúa del presente artículo el reemplazo originado en casos de licencia por maternidad contemplados en los artículos 199 y 200 de la Ley 20.744.

Art. 25º) – Afectación de Vehículo: En el caso de que en virtud del contrato de trabajo original, o con posterioridad se convenga con el trabajador la utilización de un vehículo de su propiedad para el desempeño del cargo en que revista, deberá acordarse entre el trabajador y empleador una compensación adecuada, actualizándola semestralmente cuando ello fuera necesario. Tal compensación no alcanzará a las remuneraciones convenidas dentro del mismo concepto hasta el 31-5-75 pero deberá aplicarse a estos casos la actualización semestral a partir del 1-6-75.

Art. 26º) – Provisión de Materiales: Las empresas proveerán en todos los casos las herramientas útiles, materiales y todo tipo de accesorios necesarios para el tratamiento.

Art. 27º) – Vestimenta: En caso de que la empresa exigiera al personal determinada vestimenta o prenda en el desempeño de

su tarea, deberá proporcionársela sin cargo.

Art. 28º) – Funciones Específicas: No podrá exigirse al Redactor Periodístico encuadrado en el Estatuto del Periodista (Ley 12.908) que cumpla funciones de Redactor Publicitario, comprendido a su vez en el Artículo 2º del Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto 13.839/46, Ley 12.921 y complementarias).

Art. 29º) – Privación de Libertad: Cuando los trabajadores, por razones ideológicas, políticas, gremiales o religiosas, fueran privados de su libertad, las empresas les reservarán el puesto por todo el tiempo de detención hasta la sentencia definitiva. Tampoco podrán despedir al trabajador a quien se prive de libertad con imputación de delitos comunes, siempre que no constituya de por sí una injuria laboral suficiente, hasta que no medie sentencia firme de la autoridad competente en la instancia judicial. Si la detención se produjere durante y con motivo del ejercicio de su función profesional, la empresa deberá defenderlo corriendo con los gastos judiciales, abonándole además los salarios correspondientes, salvo el caso de culpa, negligencia inexcusable o dolo.

Art. 30º) – Guardería: En aquellos establecimientos que ocupen personal femenino y donde no haya guardería, deberá brindarse un servicio de guardería privada de primera categoría. En su defecto se reintegrará a la empleada el precio de una guardería similar contra la presentación de los respectivos compromisos. El otorgamiento de estos beneficios, se extenderá hasta que el niño/a cumpla los dos años de edad.

TÍTULO IV HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Enfermedades

Art. 31º) – Enfermedades y Accidentes del Trabajo: Durante el período en que el trabajador se encuentre en uso de licencia por enfermedad o incapacidad, deberán abonársele los sueldos en las mismas fechas y plazos que a los trabajadores en actividad.

Art. 32º) – Higiene y Seguridad: A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, los empleados adoptarán las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, eliminar, reducir o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. A tal fin se deberán cumplimentar las siguientes medidas fundamentales, acordes con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en el Decreto-Ley N° 19.587/72:

1. Seguridad

- a. Artefactos y accesorios, e instalaciones, útiles y herramientas, deberán tener su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas.
- b. Protección de máquinas en las instalaciones respectivas; protección en las instalaciones eléctricas.
- c. Equipos de protección individual adaptados a cada tipo de tareas.
- d. Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.
- e. Prevención y protección contra incendios y siniestros.

6. Higiene

- a. Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos: locales, centros y puestos de trabajo.
- b. Factores físicos y químicos en especial los referidos a cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos y radiaciones.

Art. 33º) – Ambientes: Los lugares de trabajo deberán contar con equipos adecuados de iluminación, ventilación y calefacción, en perfecto estado de funcionamiento. Todas las instalaciones, especialmente las sanitarias, deberán estar en perfectas condiciones de higiene.

Art. 34º) – Servicios Médicos Preventivos: Las empresas establecerán sistemas de exámenes médicos precaucionales y exámenes médicos, acorde con el tipo de actividad y medios ambientales en que deban desempeñarse los trabajadores. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actividad positiva a través de las organizaciones empresarias y de los servicios asistenciales sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden relación de causa a efecto con la actividad laboral y a cumplir una política de capacitación y esclarecimiento entre el personal en todos sus niveles.

TÍTULO V FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Art. 35º) – Programas de Capacitación: Las empresas se comprometen a adoptar dentro de sus establecimientos, programas de formación y capacitación profesional o, en su defecto, contribuir y colaborar en los programas de igual índole que encaren o realicen las organizaciones gremiales que suscriben este Convenio, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entretenimiento y reentrenamiento del personal, de conformidad con los avances tecnológicos y profesionales de la actividad. Dichos programas se coordinarán con el Plan Nacional, teniendo en cuenta no sólo las necesidades de la empresa sino, también las correspondientes al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra especializada con el fin

de evitar desplazamiento de trabajadores a otras áreas.

TÍTULO VI RELACIONES GREMIALES y LABORALES

Art. 36º) – Carteleras Gremiales: En todas las empresas se dispondrá de una cartelera sindical en un lugar adecuado para poder fijar las comunicaciones gremiales. Según la magnitud y características edilicias del establecimiento y a pedido de las organizaciones sindicales, se podrán habilitar con el mismo objeto otras carteleras. Las mismas deberán estar protegidas por un transparente.

Art. 37º) – Vacantes y Promociones: Producida una vacante definitiva en cualquier departamento o sector de una empresa en el que se desempeñen trabajadores comprendidos en la presente convención, o en los supuestos en que ésta refiera las promociones al procedimiento señalado en este artículo, se observarán las siguientes normas:

- a. La empresa quedará obligada a llenarla dando prioridad al personal que se encuentre prestando servicios en la misma, dentro del nivel escalafonario inmediatamente inferior al de la vacante.
- b. La idoneidad se comprobará asignándole al o a los interesados las tareas correspondientes a la función superior a la que aspire durante un período preestablecido por la empresa no mayor de treinta días. En caso de ser varios los aspirantes al cargo de que se trate, las pruebas se tomarán en períodos sucesivos comenzándose por el trabajador de mayor antigüedad. La vacante será asignada al que haya demostrado más idoneidad.
- c. Para el sector periodístico se admitirá la concurrencia a la prueba de idoneidad de un candidato ajeno a la empresa, que posea carnet profesional con la categoría a que aspire o superior, siendo seleccionado para la prueba en la forma en que la empresa lo determine.
- d. La empresa deberá comunicar por escrito a cada interesado, con copia a la organización gremial, su decisión sobre los resultados de la prueba consignando los fundamentos de la misma.
- e. En caso de disconformidad del interesado con la decisión empresaria, éste o la organización gremial podrán recurrir de la misma ante la comisión paritaria establecida en el artículo 70º del Estatuto del Periodista (Ley 12.908), o en el caso de los trabajadores comprendidos en el régimen del Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto 13.839/46) a la comisión paritaria establecida en el artículo 38º del presente Convenio. De no producirse la decisión de la comisión paritaria en el término de quince días hábiles, se tendrá por válida la resolución de la empresa.
- f. Durante el período de prueba, el aspirante al

cargo superior percibirá la remuneración que tuviera anteriormente. De serle asignada la función superior, se reajustará su salario al de la nueva categoría, con efecto retroactivo al día en que se inició la prueba de idoneidad.

Vacantes: A los efectos de la correcta interpretación de este término en el articulado del presente Convenio, se considerarán tales aquella cuya cobertura resuelva la empresa. Durante un lapso de un año, a partir de la fecha producida la vacante, si la empresa decidiera cubrirla deberá recurrir al procedimiento del artículo 37º del presente Convenio.

Art. 38º) – Paritarias: Las cuestiones de interpretación de las disposiciones del presente Convenio referidas al personal comprendido en el Estatuto del Periodista (Ley 12.908), serán entendidas por la Comisión Paritaria Permanente establecida en el artículo 70º de dicha ley. Asimismo, créase una Comisión Paritaria Permanente que se renovará cada dos años para entender en las cuestiones relativas al personal comprendido en el Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto 13.839 / Ley 12.921) con referencia a los artículos del presente Convenio que la mencionen. La misma se constituirá con dos representantes sindicales y dos de los empleados y será presidida por el mismo funcionario que la Comisión Paritaria Permanente Periodística. Para las delegaciones así como en cuanto a los procedimientos, esta comisión adoptará las normas de los artículos 71º a 74º de la Ley 12.908.

Art. 39º) – Mutuales: Las empresas deberán efectuar las retenciones correspondientes a las mutuales organizadas por los trabajadores de prensa, cuando las mismas estén inscriptas en el Instituto Nacional de Acción Mutua (INAM) o gocen de personería jurídica (artículo 146º inciso c) y d) de la Ley 20.744).

Art. 40º) – Se agregan al artículo 34º del Estatuto del Periodista (Ley 12.908) y al artículo 8º del Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto 13.839 / Ley 12.921) las siguientes disposiciones:

1. Las empresas determinarán las jornadas de labor de acuerdo a las normas legales citadas. Se respetarán, asimismo las prácticas preexistentes, es decir, no se excederá la cantidad de horas que en promedio semanal se vinieran realizando, si ésta fuera menor al máximo legal.
2. El descanso hebdomadario será de cuarenta y ocho horas, preferentemente ininterrumpidas que recaerán en orden de prelación de acuerdo a las necesidades de servicios:
3. En sábado y domingo;
4. En viernes y sábado o bien en domingo y lunes;
5. En días distintos a los anteriores.
6. Las normas precedentes deberán aplicarse atendiendo a mantener u obtener eficientes de productividad.
7. La aplicación de este artículo comenzará a partir de los

quince días corridos de la firma del presente Convenio.

TÍTULO VII CLAÚSULAS ECONÓMICAS GENERALES

Art. 41º) - Salarios Profesionales: En cumplimiento de las disposiciones del Artículo 133 de la Ley 20.744, las partes convienen en establecer por primera vez los salarios profesionales a la actividad, y que son los que más abajo se especifican. En consecuencia, los mencionados salarios profesionales, que corresponden a una nueva y diferente categorización profesional, ya incluyen: a) el salario conformado al 31 de mayo de 1975, el cual se integra con las mayores remuneraciones por cualquier concepto provenientes de aumentos generales y colectivos -simultáneos o no- o individuales, ya sea que fueran acordados entre las partes o concedidos unilateralmente por el empleador con anterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio; y b) el aumento de remuneraciones pactado en esta oportunidad:

A) Escalafón Periodístico	
Aspirante	4.200
Archivero	4.600
Reportero	5.400
Cronista	6.100
Redactor	6.800
Jefe o Encargado de Sección	7.800
Prosecretario de Redacción	8.400
Editorialista	8.400
Secretario de Redacción	9.250
Prosecretario General	9.650
Secretario General o Subjefe de Redacción	10.000
Jefe de Redacción o Subdirector Periodístico	10.500

B) Escalafón Administrativo	
Ayudante	4.200
Auxiliar	4.600
Auxiliar Primero	5.000
Auxiliar Calificado	5.900
Auxiliar Especializado	6.800

C) Escalafón de Intendencia y Servicios Generales	
Peón	4.200
Auxiliar	4.600
Auxiliar Primero	5.000
Personal Calificado	5.400
Capataz	6.300

D) Escalafón de Expedición	
Ayudante	4.200
Auxiliar u Operario	4.600
Auxiliar u Operario Calificado	5.000
Capataz	6.300

Art. 42º) - Aumentos Mínimos: El personal comprendido en la presente convención, ingresado con anterioridad al 31 de mayo de 1975, percibirá los aumentos mínimos que a continuación se consignan, cuando por aplicación del emergente de la fijación del salario profesional no resulte uno mayor:

A) Escalafón Periodístico	
Aspirante	1.000
Archivero	1.100
Reportero	1.300
Cronista	1.450
Redactor	1.620
Jefe o Encargado de Sección	1.850
Prosecretario de Redacción	2.000
Editorialista	2.000
Secretario de Redacción	2.200
Prosecretario General	2.300
Secretario General o Subjefe de Redacción	2.400
Jefe de Redacción o Subdirector Periodístico	2.500

B) Escalafón Administrativo	
Ayudante	1.000
Auxiliar	1.100
Auxiliar Primero	1.200
Auxiliar Calificado	1.400
Auxiliar Especializado	1.620

C) Escalafón de Intendencia y Servicios Generales	
Peón	1.000
Auxiliar	1.100
Auxiliar Primero	1.200
Personal Calificado	1.300
Capataz	1.500

D) Escalafón de Expedición	
Ayudante	1.000
Auxiliar u Operario	1.100
Auxiliar u Operario Calificado	1.200
Capataz	1.500

Este aumento mínimo garantizado se calculará tomando en cuenta la categoría en la que el personal resulte encuadrado por aplicación de las normas de este Convenio. Quedan absorbidos por los aumentos resultantes de la aplicación de las escalas profesionales establecidas en la presente convención y de la garantía a que se refiere el párrafo precedente, todos los aumentos, incrementos, plus, etc., otorgados individual o colectivamente sobre los básicos del Convenio 73/73. Cualquiera sea su naturaleza o denominación con anterioridad a la fecha de firma de esta convención.

Art. 43º) – Salario de Menores: El salario de los menores se regirá por las normas legales generales, excepto en cuanto a su monto. Este no podrá ser inferior al ochenta por ciento (80%) del salario inicial del correspondiente escalafón.

Art. 44º) – Bonificación por Antigüedad: La bonificación por antigüedad será la suma de veinticinco pesos (\$ 25) mensuales, por año de servicios en la empresa, que se percibirán anualmente por el trabajador, a partir del mes que cumpla el aniversario de servicios. Esta bonificación se modificará en las oportunidades en que lo sea el salario del Aspirante y en igual proporción que éste. Su importe se consignará en los recibos de pago como rubro separado.

** Para la Rama Radio en acta de fecha 2 de febrero de 2024 del acuerdo suscripto en SIPREBA y ARPA se estableció: «modificar a partir del mes de marzo de 2024 el Adicional por Antigüedad previsto en el Artículo 44 del CCT 301/75 y que en la actualidad es del 2% por año de antigüedad de cada trabajador/a, el que se mantendrá en ese porcentaje para el cómputo de la antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2020, incrementándose en un 1% adicional y respecto de la antigüedad que se compute desde el año 2021 y en adelante, beneficio convencional que regirá a partir del mes de marzo de 2024 y se reflejará y registrará en los recibos de haberes como “Adicional por Antigüedad al 2020” por un lado y “Nuevo Adicional por Antigüedad desde 2021”, por el otro».*

Art. 45º) – Vale de Comida: Cuando las empresas periodísticas no tengan a su cargo comedor o buffet para su personal, abonarán a sus empleados la cantidad de treinta pesos (\$ 30) en concepto de reembolso por comida cuando:

- a) Por razones de servicio el empleado debe desempeñarse fuera de su lugar de trabajo, pero dentro de la localidad sede de la empresa. Durante el horario de almuerzo o cena siempre que el mismo no coincida con su horario habitual de trabajo.
- b) Cuando por razones de servicio sea retenido en el lugar de trabajo durante el horario de almuerzo o cena y esa retención no emerja del cumplimiento de su horario o jornada habitual asignados. Se aclara respecto de estos dos incisos que los beneficios existentes con alcance individual en las empresas periodísticas, análogos o superiores a los que anteceden, no serán disminu-

dos por vía de interpretación ni aplicación de lo establecido precedentemente. El importe de \$30 (treinta pesos) por vale de comida en las condiciones pactadas se hará efectivo a partir del 1-7-75 y se modificará en las oportunidades que lo sea el salario del Aspirante y en igual proporción que éste.

Art. 46º) – Fallas de Caja: El empleado que en forma habitual maneje dinero en efectivo y sea responsable de las diferencias, percibirá un plus de doscientos cincuenta pesos (\$ 250) mensuales en concepto de compensación mientras desempeñe esta función, además del sueldo que le corresponda por su categoría.

Art. 47º) – Plus para Telefonistas: El empleado que tenga a su cargo en forma habitual un conmutador general con no menos de diez líneas externas y treinta internos, percibirá un plus de doscientos pesos (\$ 200) mensuales, además del sueldo que le corresponda por su categoría.

Art. 48º) – Servicio Militar: el personal convocado bajo bandera, percibirá del empleador una remuneración mensual de un mil quinientos pesos (\$ 1.500) durante el tiempo que permanezca en tal condición y por ende impedido de prestar sus tareas normales. Asimismo, la totalidad del tiempo que dure su servicio, le será computado a todos los fines vinculados con el contrato de trabajo, debiendo reincorporarse al mismo dentro de los treinta (30) días subsiguientes a su baja.

CLAÚSULAS TRANSITORIAS

Art. 49º) – En el caso de que el Ministerio de Trabajo resolviera la cuestión sobre encuadramiento de personal de empresas periodísticas afectado a tarea de perforación y/o preparación de bandas para composición automática, fotocomposición, componedores u otros sistemas similares en el sentido de que se trata de trabajadores comprendidos en el gremio de prensa, su encasillamiento dentro del escalafón periodístico o del escalafón administrativo del presente Convenio, quedará sometido a la consideración conjunta de las comisiones paritarias permanentes del artículo 70º del Estatuto del Periodista (Ley 12.908) y del artículo 38º del presente Convenio que se constituirán al efecto como organismo de evaluación de tareas y funciones con facultad de arbitraje inapelable.

El personal referido en este artículo percibirá hasta su ubicación escalafonaria definitiva, una remuneración de cinco mil novecientos pesos (\$ 5.900) mensuales.

Art. 50º) – Retención: De acuerdo al artículo 7º del Decreto 1.045/74, reglamentario del artículo 41º de la Ley 20.615 de Asociaciones Profesionales, substituyéndose el artículo 25º de la Convención Colectiva Nº 73/73, por el siguiente:

“Las empresas retendrán a su personal y depositarán a nombre de las entidades que integran la representación gremial,

la suma resultante del veinticinco por ciento (25%) del primer aumento total mensual otorgado por el presente Convenio. Los importes retenidos a los afiliados de cualquiera de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio serán depositados a la orden de cada una de ellas y en sus respectivas cuentas bancarias. Respecto de los trabajadores no afiliados a ninguna de ellas, así como a los que tengan afiliación a ambas, la retención se depositará dividiéndola por mitades, es decir, 50 por ciento de la misma a la orden de la Asociación de Periodistas de Buenos Aires y el 50 por ciento a la orden del Sindicato de Prensa de Capital Federal y Gran Buenos Aires."

CLAÚSULAS QUE REGIRÁN EXCLUSIVAMENTE PARA LA RAMA RADIO

Art. 1º) - Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva que se desempeñen en los noticiosos u otros servicios periodísticos de las emisoras (periodismo oral), se regirán en cuanto a remuneraciones y condiciones de trabajo, beneficios económicos, laborales y sociales, por las normas establecidas en los títulos precedentes de esta convención y por las siguientes disposiciones que regirán exclusivamente para la rama periodismo oral.

Art. 2º) Carnet Profesional: El personal que ingresa a los servicios noticiosos radiales deberá acreditar su condición profesional mediante la exhibición del carnet que lo acredite como tal. En caso de no poseerlo deberá ingresar a la categoría de Aspirante, conforme lo determinado por la Ley 12.908 y sus complementarias.

Art. 3º) - Dotaciones del Servicio Informativo Radiofónico: El servicio periodístico de noticiosos radiales requerirá la presencia permanente del siguiente personal:

a) **Plantel mínimo de personal superior:** Un Jefe de Informativo que tendrá la categoría de Jefe de Redacción.

b) **Plantel mínimo de personal de redacción:** En las emisoras que transmiten veinticuatro horas por día, se contará de lunes a viernes con un plantel mínimo de siete Redactores y tres Jefes de Turno que tendrán la categoría de Secretario de Redacción. En las emisoras que transmiten menos de veinticuatro horas, el plantel mínimo será proporcional al horario de transmisión. La tarea del Redactor no será mayor de seis carillas, tamaño oficio a dos espacios.

Art. 4º) - Grabaciones - Reportajes:

a) Los reportajes o grabaciones realizados por el personal periodístico de la emisora, no podrán ser transmitidos o reproducidos por otras dentro del ámbito que establece la presente convención, salvo cuando se irradian simultáneamente en ca-

dena. En caso contrario, las reproducciones serán abonadas como colaboraciones extraordinarias, tantas veces como sean difundidas por una o más emisoras.

b) El periodista cuya tarea específica habitual constituya salidas personales al aire desde fuentes de información donde estuviera acreditado, percibirá una bonificación del 20% de su retribución mensual. Asimismo, el periodista que realice salidas al aire, en forma no habitual, desde exteriores por orden de la dirección de la emisora, percibirá una bonificación del 20% sobre su salario diario por cada día que realice esa tarea. Los alcances del presente artículo no comprenden al periodista que se desempeñe a la vez como locutor profesional.

Art. 5º) - Reemplazantes: Los reemplazantes o suplentes del personal periodístico estable de radioemisoras, deberán cumplir con los requisitos de profesionalidad establecidos en el artículo 37º de la presente convención.

A los demás efectos quedarán comprendidos y amparados en el artículo 8º de la presente convención percibiendo las proporciones de la remuneración correspondiente al Redactor, salvo los casos de contrato de trabajo de tipo eventual (artículo 108º de la Ley 20.744). Gozarán asimismo de preferencia para la cobertura de las vacantes permanentes que se produzcan. Las ausencias previstas de los titulares por distintas razones deberán ser cubiertas aún por una sola jornada de labor.

Art. 6º) - Adjudicación Equitativa de Trabajo: Las grabaciones, reportajes o entrevistas, viajes, salidas u otras tareas que representen mayor retribución serán distribuidas en forma equitativa teniendo en cuenta un orden de lista, salvo que la capacidad y especialización del periodista así como sus circunstancias personales en relación con la misión que se el encomienden, aconsejen la alteración de ese orden de lista.

Art. 7º) - Representación de la Empresa: En todos los casos las coberturas especiales, así como las que sean solventadas total o parcialmente por las empresas cuando se trate de tareas periodísticas, serán realizadas por el personal permanente del servicio informativo, teniendo en cuenta la capacidad y especialización del profesional que asuma la representación de la empresa y la equitativa adjudicación de las misiones.

Art. 8º)- Horas Extras: La redacción, información y/o locución de boletines informativos o comentarios realizados fuera del horario habitual, serán remunerados como trabajos extras, no pudiendo computarse en menos de una hora extra. Los siguientes se abonarán de cinco a treinta minutos como media hora y superando los treinta minutos como una hora completa.

Art. 9º) - Tareas Ajenas: Los periodistas de los servicios informativos no podrán ser obligados a desempeñar tareas ajenas a su función específica o las que corresponden por categoría. En

todos los casos de fuerza mayor o necesidades del servicio en que un integrante del turno deba reemplazar al jefe de turno o cargo superior, percibirá la diferencia entre su sueldo y el del reemplazado siempre y cuando el reemplazado lo sea durante tres días seguidos o cinco alternados dentro del mes calendario.

Art. 10º) – Programación Periodística: Comprenderá como mínimo un 10% de las horas que insuma la transmisión diaria y estará a cargo del personal estable de los servicios informativos. Deberá respetarse la programación confeccionada por la empresa el día anterior, salvo causas ajenas a la voluntad de aquella.

Art. 11º) – Contratistas: Cuando las radioemisoras cedan, den en concesión o contrato, espacios de emisión que demanden el desempeño de trabajadores de prensa, serán solidariamente responsables de las obligaciones del concesionario o contratista respecto de su personal y del estricto cumplimiento de las normas del Estatuto del Periodista y de esta convención. Cuando las remuneraciones no sean abonadas en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo por el contratista, deberá abonarlas la emisora directamente. Las radioemisoras garantizarán el fiel e íntegro cumplimiento de las leyes previsionales, sociales y laborales, así como las retenciones, aportes y contribuciones correspondientes, incluso las de cuota sindical.

Art. 12º) – Asuetos: Las emisoras concederán asueto o los correspondientes francos compensatorios al personal comprendido en esta convención, cuando en los días no laborables establecidos por el Decreto 2.446/56 opte la empresa por declarar la no laboralidad de algunos de esos días.

Art. 13º) – Producciones Integrales: En las producciones integrales de las emisoras se tenderá a utilizar preferentemente al personal periodístico estable, el cual en cuanto a modalidades de pago quedará sujeto a los que establece el artículo 11º.

Art. 14º) – Bonificación por Antigüedad: Se conviene que la bonificación por antigüedad será de 1,20% mensual del básico de Redactor por año aniversario.

NORMAS PARA LA RAMA RADIO DEL CONVENIO 73/73, VIGENTES DE ACUERDO A LA PRÓRROGA DISPUESTA EN EL ART. 4º (PARTE GENERAL) DEL PRESENTE CONVENIO.

Día del Periodista (ex art. 8º): Se acuerda establecer el 7 de junio, fecha de aparición de la Gaceta de Buenos Aires, como Día del Periodista. A todos los efectos legales, se lo considerará en las mismas condiciones que los feriados nacionales.

Licencia Sin Goce de Sueldo (ex art. 9º): Todo empleado con más de dos años de antigüedad en las empresas, tendrá derecho a una licencia de hasta sesenta días por año, sin goce de sueldo, debiendo solicitarla con una antelación mínima de 30 días e indicar las causas que la motivan, las que estarán debidamente justificadas. Estas licencias no podrán repetirse hasta que transcurran otros dos períodos anuales consecutivos.

Suspensiones (ex art. 11º): De acuerdo con lo reglado por el art. 41º de la Ley 12.908 y el art. 21º de la Ley 12.921, la situación de suspensión deberá estar debidamente documentada, dándose al afectado oportunidad de descargo, previa a toda sanción. La disposición del empleador podrá ser recurrida por el empleado, de acuerdo con lo que determinan las disposiciones vigentes.

Franco por Viajes (ex art. 12º): En caso de viajes al interior o exterior del país se compensarán al trabajador inmediatamente de reintegrado al lugar de trabajo, los francos comprendidos en el período de su labor. Dicha compensación se efectivizará, a opción del trabajador, pecuniariamente o mediante el goce de francos compensatorios, parcial o totalmente. En ningún caso dejará de tener un descanso mínimo de veinticuatro horas al regresar de un viaje, descanso éste que no se computará como franco.

Adelanto por Gastos (ex art. 13º): Los gastos que tenga el trabajador resultante de su propia función, le serán adelantados por la empresa antes de partir al interior o exterior del país.

Convenio de Prensa Televisada N° 124/75

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º) – Firmantes: Asociación de Periodistas de Buenos Aires y Sindicato de Prensa de Capital Federal y Gran Buenos Aires (Filial de FATPREN); y Canales 2 de la Ciudad de La Plata, y 7, 9, 11 y 13 de Buenos Aires.

Art. 2º) – Trabajadores Comprendidos: La presente Convención Colectiva de Trabajo rige para el personal de los Noticieros de Televisión, cuyas tareas están comprendidas en la Ley N° 12.908 y sus complementarias (Leyes Nros. 13.503, 13.904, 15.532 y 16.792) y Decreto N° 13.839/46 y Ley N° 12.921 y sus complementarias (Leyes Nros. 13.502 y 15.635).

Art. 3º) – Zona de Aplicación: La presente Convención regirá para la Capital Federal y hasta un radio de sesenta (60) kilómetros.

Art. 4º) – Período de Vigencia-Plazo de Denuncia: La vigencia de este Convenio será de un año. El plazo de la denuncia se establecerá de acuerdo con lo que reglamente el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Art. 5º) – Autoridad de Aplicación: El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo quedando las partes intervinientes obligadas a su estricta observancia. La violación o inobservancia de la presente Convención Colectiva de Trabajo será sancionada conforme a las normas legales vigentes.

Art. 6º) – Comisión Paritaria: Todas las cuestiones emergentes de la aplicación y/o interpretación del presente convenio serán resueltas por una comisión paritaria integrada por cuatro representantes de la parte empresaria y cuatro de la parte gremial y presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo, y se regirá por el Art. 70 y siguientes de la Ley N° 12.908 (Capítulo Comisiones Paritarias).

Art. 7º) – Prórroga de Cláusulas no derogadas ni sustituidas: Consideranse prorrogadas por la presente Convención Colectiva de Trabajo todas aquellas disposiciones resultantes de la Convención Colectiva de Trabajo N° 361/73 y anteriores que no hayan sido modificadas o derogadas hasta el presente o que no lo sean expresamente en esta oportunidad, las cuales se adecuarán a la nueva legislación vigente.

Art. 8º) – Vigencia de Acuerdos Internos, Usos y Costumbres:

A. Acuerdos internos: Serán de cumplimiento obligatorio los acuerdos pactados oportunamente en las respectivas Empresas, como así también los que se formalicen a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Estos acuerdos se considerarán incorporados al mismo.

B. Usos y costumbres: Los usos, costumbres y prácticas de las respectivas empresas serán respetados y tendrán el alcance que determine el Art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto sean más favorables al trabajador en relación con las normas legales o convencionales.

Art. 9º) – Definición de Noticiero: Para la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se entiende por NOTICIERO DE TELEVISIÓN el programa de emisión diaria regular mediante el cual se difunden noticias de interés general sobre hechos de actualidad cotidiana que abarquen diversas áreas de información. No se consideran NOTICIERO DE TELEVISIÓN, aunque eventualmente se emitan en los horarios de éstos, los programas cuyo contenido se limite a información específica o referida a un solo tema o especificidad o sea retrospectivo. Tampoco se considerarán NOTICIERO DE TELEVISIÓN los programas en los cuales se alterne o mezcle la difusión de noticias con números artísticos o de verdad.

TÍTULO II NORMAS LABORALES ESPECÍFICAS

Art. 10º) – Funcionalidad de las Distintas Areas: De acuerdo al ordenamiento vigente NOTICIERO DE TELEVISION tiene su eje de decisión en el Jefe de Redacción. Del mismo, y de acuerdo al lineamiento común de actividades, dependen funcionalmente las siguientes áreas: REDACCION, CAMARAS, COMPAGINACION, ARCHIVO, LABORATORIO y PERSONAL ADMINISTRATIVO de Empresas Periodísticas contemplado por el Estatuto del Periodista Profesional (Ley 12.908 y complementarias). Cada una de ellas depende del plan de tareas trazado por el Jefe de Redacción y esto también es válido en el campo laboral. Las diferentes categorías que se establecen a continuación son –por lo tanto– autónomas unas de otras para cada Sección. Cabe consignar que tanto Redacción, Cámaras, Compaginación, Archivo, Laboratorio y el personal administrativo periodístico tienen un sistema de promoción autónomo. De aquí que la función específica del Jefe de Redacción, es la coordinación de las diferentes secciones.

Art. 11º) – Redacción: Es tarea específica de la Redacción de un Noticiero de Televisión, recibir las noticias, procesarlas, clasifi-

carlas, darles curso para que se concreten en notas sonoras o en filmaciones mudas, preparar el libreto del noticiero, traducir la información del exterior y, en definitiva, organizar y coordinar correctamente el funcionamiento de cada una de las secciones para que provean la cuota necesaria para que las ediciones del Noticiero salgan al aire correctamente. Por lo tanto, para realizar esta tarea se necesitan ejecutar las siguientes funciones:

a. Jefe de Redacción: Es el que tiene a su cargo la supervisión de todas las áreas del Noticiero.

b. Secretario de Redacción o Coordinador: Es el que tiene a su cargo la planificación, distribución, supervisión y ejecución de las tareas periódicas de la Redacción y las otras áreas.

c. Jefe de Noticias: Es el que tiene a su cargo la recepción de la información del Noticiero a través de la mesa de noticias, las clasifica y deriva al área correspondiente.

d. Prosecretario: Es el redactor que además asume la dirección de un turno de tareas.

e. Auriconista Traductor: Es el auriconista que traduce del y al castellano y habla por lo menos un idioma extranjero. Su salario se incrementará en un quince por ciento (15%) sobre el del auriconista por cada idioma para el cual se lo utilice.

f. Auriconista: Es el que realiza entrevistas o relatos de hechos que se cubren periódicamente con Aurición y otros sistemas que contemplan el registro simultáneo de imagen y sonido. Durante el desarrollo de los programas periódicos habituales del Noticiero está facultado para hacer relatos o comentarios en off y también presentar notas en cámara.

g. Corresponsal Auriconista: Es el que además de cumplir las tareas propias del corresponsal, realiza notas con sonido directo. La Empresa deberá cubrir los gastos de cámara, movilidad, material filmico, llamadas telefónicas, totalmente aparte del sueldo.

h. Comentarista: Es el que en cámara se dedica a realizar comentarios sobre un tema de su especialidad.

i. Redactor Traductor: Es el redactor que traduce por lo menos un idioma al castellano o recíprocamente. Su salario se incrementará en un quince por ciento (15%) sobre el del redactor por cada idioma para el cual se lo utilice.

j. Redactor: Es el que redacta noticias, crónicas o comentarios adaptados a la imagen filmada o sin ella, y que conformen el libreto del programa. Cumple, en general, toda la tarea de la prensa televisada de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 12.903 para la categoría de redactor y con destino habitual, regular y permanente para el Noticiero de Televisión.

k. Productor Periodístico: Es el que se dedica a ubicar e investigar las notas que posteriormente realizará el auriconista con cualquiera de los sistemas de sonido directo o en cámara, durante el transcurso de un programa.

También es su función el concretar entrevistas con los protagonistas de la actualidad y de brindar a la redacción toda la información pertinente al caso, suceso o personaje, extractada en una ficha o informe que quedará en poder de la Empresa.

l. Dibujante: Es el que habitual, regular y permanentemente confecciona letras, títulos, bocetos, ilustra notas y comentarios con destino al Noticiero de Televisión.

m. Cronista: Es el que colabora con la Mesa de Noticias y el seguimiento de éstas, y prepara material bajo instrucciones directas. Además cumple todas las tareas especificadas por el Estatuto del Periodista conforme a la Ley N° 12.908 y sus complementarias.

n. Cronista Acreditado: Es el que destacado permanentemente por la Empresa en un sitio determinado fuera de la Redacción, cubre la información de esa área.

o. Corresponsal: Es el que desde una zona predeterminada del país donde reside habitualmente provee a la Empresa de material filmico de los sucesos ocurridos en esa zona mediante un acuerdo con la misma. El material filmico, gastos de movilidad y llamadas telefónicas serán cubiertos por la empresa aparte del sueldo.

p. Aspirante: Es el que realiza las tareas mínimas de la Redacción, corta los cables, los separa según la procedencia, ayuda en las tareas propias de la Mesa de Noticias y tiene nociones de dactilografía. También colabora en el armado del libreto.

q. Motociclista de Redacción: Es el encargado de transportar desde y hacia la redacción todo el material filmico, fotográfico y escrito que sirve para el desarrollo de los Noticieros. Está encargado además de corroborar el curso seguido por el material y su destino definitivo. Depende directamente de la Mesa de Noticias y colabora con ésta. Su tarea será considerada peligrosa por lo que se otorgará un plus mensual consistente en el diez por ciento (10%) de su salario total. En los casos en que el trabajador utilice motocicleta propia, la Empresa le otorgará un cincuenta y cinco por ciento (55%) del que se pague por uso de automóvil afectado al servicio, reajustándose dicho importe por aplicación del procedimiento que se convenga en este Convenio para los plus por uso de automóviles y aplicándose también el procedimiento que se determine para el caso de nuevos gravámenes o conceptos, inexistentes al 31 de mayo de 1975. Además, la Empresa contratará un seguro de vida especial que cubra los riesgos de invalidez o muerte por una suma no inferior a cinco años del salario global que perciba el trabajador en el momento de producirse el siniestro; y un seguro contra todo riesgo para el vehículo. Los plus se pagarán junto con el sueldo. La Empresa deberá proveer a los motociclistas equipos anuales de ropa de verano, invierno y lluvia.

Art. 12º) – Cámaras: Es tarea específica de la Sección Cámaras la cobertura fílmica de todas las notas periodísticas con sonido o mudas; la distribución completa del personal para que en todo momento la Jefatura de Redacción cuente con el equipo necesario para salir a cubrir la información que se produzca, compete también a esta sección el control del mantenimiento de las cámaras, la supervisión y distribución de la cantidad de película que utiliza cada camarógrafo y la supervisión final del material fílmico y su salida al aire.

- a. Jefe de Camarógrafos:** Es el que tiene la responsabilidad de coordinar y supervisar las tareas y el material fílmico y técnico de su área.
- b. Subjefe de Camarógrafos:** Es el que tiene la responsabilidad de un turno de tareas de su área, colabora con el Jefe en la organización de la Sección y puede suplirlo en su ausencia.
- c. Camarógrafo Categoría "A":** Es el que está capacitado técnica y periodísticamente para realizar notas sonoras con sistema óptico y magnético en blanco y negro y en color, y con criterio propio. Además, está capacitado para hacer notas especiales con doble banda y conoce técnicamente el funcionamiento de todo el proceso de la filmación.
- d. Camarógrafo Categoría "B":** Es el que está capacitado para realizar notas mudas con que se desarrolla su tarea.
- e. Ayudante:** Es el que colabora con las tareas propias de la filmación de notas y está capacitado para poner a punto y en funcionamiento equipos mudos y sonoros, y se ocupa también de la iluminación.
- f. Aspirante:** Es el que se inicia en las tareas propias de la filmación de notas para Noticiero sin tener conocimientos previos.

Art. 13º) – Compaginación: Es tarea específica de la Sección Compaginación el armado de notas fílmicas mudas o sonoras, en color o en blanco y negro para las distintas ediciones del Noticiero de Televisión; el control de los materiales técnicos pertinentes al área y la "torta" fílmica. También se encarga de proyectar el material fílmico cuando la Redacción así lo requiera para mejor funcionamiento del servicio.

- a. Jefe de Compaginación:** Es el responsable de coordinar y supervisar las tareas de su área y fiscalizar el montaje final del Noticiero.
- b. Subjefe de Compaginación:** Es el que tiene la responsabilidad de un turno de tareas de su área, colabora con el jefe en la organización de la Sección y puede suplirlo en su ausencia.
- c. Compaginador Categoría "A":** Es el que se ocupa del armado de las notas mudas y sonoras y está técnicamente capacitado para realizar cortes especiales y sincronización de audio e imagen, tanto para color como para blanco y negro.
- d. Compaginador Categoría "B":** Es el que está capacitado

para el armado de notas mudas y sonoras de rutina y colabora en el control del armado de la tarea antes de ser llevada al proyector para su salida al aire.

- e. Ayudante:** Es el que colabora con el compaginador en las tareas propias del armado o montaje de las notas fílmicas, completa el armado de la torta y está encargado de desarmarla.
- f. Aspirante:** Es el que se inicia en las tareas propias de la compaginación sin tener conocimientos previos.

Art. 14º) – Archivo: Es tarea específica de la Sección Archivo, la clasificación, selección -según procedencia y fecha de emisión- y archivo propiamente dicho, de todo el material que se utiliza en las emisiones del Noticiero de Televisión y la confección del sistema de Índice para localizar el mismo.

- a. Jefe de Archivo:** Es el responsable de coordinar y supervisar las tareas de su área y fiscalizar el archivo de todo el material que llega al Noticiero de Televisión para el armado de notas.
- b. Subjefe de Archivo:** Es el que tiene la responsabilidad de un turno de tareas de su área, colabora con el jefe en la organización de la Sección y puede suplirlo en su ausencia.
- c. Archivista:** Es el que selecciona, clasifica, archiva y entrega a Compaginación todo el material del Noticiero solicitado por Redacción para el armado de notas y realiza el Índice del archivo.
- d. Ayudante:** Es el que desarma, separa y deja en condiciones de ser archivado el material fílmico y fotográfico empleado en el Noticiero, colaborando además se inicia en las tareas propias del archivista.
- e. Aspirante:** Es el que se inicia en las tareas propias del archivero de notas, sin tener conocimientos previos.

Art. 15º) – Laboratorio: Es tarea específica de la sección Laboratorio, y con carácter de prioridad, el proceso íntegro del material fílmico del Noticiero de Televisión, además de las tareas habituales que allí se realizan, e incluye la preparación de baños químicos, supervisión del funcionamiento de las máquinas, el revelado de las notas mudas y sonoras, y la obtención de copias.

- a. Jefe de Laboratorio:** Es el responsable de coordinar y supervisar las tareas de su área y fiscalizar la calidad del revelado del material fílmico que se procesa.
- b. Subjefe de Laboratorio:** Es el que tiene la responsabilidad de un turno de tareas de su área, colabora con el jefe en la organización de la Sección y puede suplirlo en caso de ausencia.
- c. Laboratorista Categoría "A":** Es el encargado de preparar los baños para el revelado del material fílmico, cargar la máquina y vigilar el proceso hasta su culminación con el secado. También es su tarea medir el material revelado y clasificado según las indicaciones fílmicas mudo o sonoro. Además debe tener los conocimientos teóricos

prácticos y asegurar el correcto funcionamiento de todos los equipos del sistema de procesado y copiado.

d. Laboratorista Categoría "B": Es el laboratorista cuya función no incluye la obtención de copias ni tiene las responsabilidades enunciadas en el párrafo final del inciso anterior.

e. Ayudante: Es el que colabora con el laboratorista en la realización de las tareas propias del área.

f. Aspirante: Es el que se inicia en las tareas propias del laboratorio sin tener conocimientos previos.

Art. 16) – Personal Administrativo del Noticiero de Televisión: Los cadetes y/o empleados y/o secretarios/as afectados al servicio en los Noticieros de Televisión, estarán comprendidos a todos los efectos en las disposiciones del Estatuto del Periodista (Ley N° 12.908 y sus complementarias).

a. Secretario/a: Es quien se ocupa de la correspondencia, facturación de los colaboradores, atención de la caja chica; es también intermediario entre el Noticiero de Televisión y la Empresa para las gestiones del personal del Noticiero y se ocupa asimismo de todas las tareas inherentes a una secretaría.

b. Auxiliar Administrativo/a: Es el que colabora con las tareas administrativas mínimas del Noticiero de Televisión y es mayor de 18 años.

c. Cadete: Es el que se inicia en las tareas administrativas mínimas del Noticiero de Televisión, es menor de 18 años y mayor de 14.

TÍTULO III RÉGIMEN DE LICENCIAS

Art. 17º) – Licencia Ordinaria (Vacaciones): El personal en esta convención gozará de las vacaciones previstas en el Estatuto del Periodista Profesional cuyo artículo 35 se da por reproducido textualmente. Para la aplicación de la escala correspondiente se consideran tareas nocturnas aquellas realizadas entre las 21 y las 6 horas concediéndose el beneficio en su totalidad cualquiera sea la proporción de horario de trabajo coincidente con el horario legalmente considerado nocturno.

Art. 18º) – Licencias Especiales: Asimismo gozarán de licencias especiales pagas de acuerdo a las normas de la Ley de contrato de Trabajo, en las siguientes circunstancias:

a. Para contraer matrimonio: Diez (10) días laborales que podrán ser acumulados a la licencia ordinaria anual.

b. Por nacimiento de hijo: Al padre, cuatro (4) días laborables.

c. Por fallecimiento: (de cónyuge o persona con quien esté unido en matrimonio de hecho, hijo, padre, hermanos,

padres políticos, hijo o hermanos políticos): cuatro (4) días laborables en cada caso.

d. Estudios: El personal comprendido en esta Convención, que cursa estudios secundarios, técnicos o universitarios, gozará de una licencia de tres (3) días por examen, debiendo justificar debidamente ante la Empresa el uso de esta licencia.

e. Maternidad: El personal femenino gozará de licencia por maternidad durante noventa (90) días y los distribuirá en relación a la fecha del parto de acuerdo a sus necesidades. La Empresa abonará el cien por ciento (100%) de los salarios y demás remuneraciones correspondientes a dicho período. Durante seis (6) meses posteriores al alumbramiento, a partir de la reincorporación al trabajo, la jornada laboral de la empleada será reducida en dos horas diarias, a los efectos de alimentar a su hijo, manteniendo su remuneración, y quedando supeditado al criterio de la madre la determinación del o de los momentos en que se efectúe la reducción.

f. Día femenino: El personal femenino tendrá derecho a una inasistencia paga cada mes, sin otro requisito ni justificación que el aviso.

g. Por mudanza: Un (1) día en el año calendario, por cambio de domicilio.

h. Menores: Los trabajadores menores de 18 años gozarán de licencia paga por el día de su cumpleaños.

i. Donación de sangre: El día que el trabajador done sangre, podrá faltar al empleo con goce de remuneración.

Art. 19º) – Licencia por Enfermedad de Familiares: El personal comprendido en esta Convención, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo por hasta treinta (30) días hábiles por año, por enfermedad de familiares directos (cónyuge o persona con la cual está unido en matrimonio de hecho, padres, hijos u otros a su exclusivo cargo) para atender a su cuidado, debiendo justificar esta licencia con las correspondientes constancias médicas.

Art. 20º) – Licencia por Motivos Particulares: El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo de diez (10) días hábiles por año, que tomará en forma discontinua y no podrá acumular a ninguna otra licencia.

Art. 21º) – Licencia sin Goce de Sueldo: Los trabajadores comprendidos en este Convenio podrán solicitar licencia sin goce de sueldo, requiriéndola con una anticipación no menor de ocho (8) días salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada, con el objeto de atender a su perfeccionamiento o capacitación profesional, becas, o la asistencia a cursos de estudios. La extensión de esta licencia será convenida entre las partes y el empleador no podrá negarla hasta un máximo de ciento veinte (120) días laborables, corridos o discontinuos, cuando el trabajador tuviera más de dos años de antigüedad en el empleo. Para

repetir el uso de la franquicia, se necesitarán otros dos años de servicio. El beneficiario deberá justificar la asistencia a los cursos de estudios y/o formación mediante los comprobantes que otorgue el organismo pertinente.

Art. 22º) – Licencia Especial sin Goce de Sueldo: El personal con más de dos años de antigüedad gozará de una licencia especial sin goce de sueldo por hasta noventa (90) días en el año, solicitándola con una antelación de ocho (8) días.

Art. 23º) – Antigüedad para las Licencias: Al solo efecto del goce y cómputo para las licencias, se considerarán como antigüedad del trabajo todos los períodos de trabajo acumulados, con aportes a los sistemas de previsión nacionales, provinciales o municipales, comprobables mediante constancias fehacientes a criterio de las Empresas.

Art. 24º) – Jornada Horaria y Franco Semanal: La jornada de trabajo se establece en seis (6) horas diarias y continuas. El descanso hebdomadario será de cuarenta y ocho (48) horas ininterrumpidas; y si las exigencias del servicio lo permiten, o hasta que ello sea posible (a juicio del empleador avalado por los usos y costumbres existentes en el momento de entrar en vigencia este convenio), veinticuatro (24) horas de ese descanso deberán caer en sábado o domingo. De no ser así, deberán concederse dentro de la misma semana y en forma tal que no entorpezcan las tareas que allí se realicen. Cuando el franco hebdomadario coincidiera con feriados de pago obligatorio, el franco o asueto deberán correrse a la siguiente jornada laboral.

Art. 25º) – Tiempo de Comida y Refrigerio: El personal comprendido en este Convenio que gozará de la asignación por comida, contará con tiempo suficiente para almorzar, cenar o tomar su refrigerio o merienda.

Art. 26º) – Francos Compensatorios: Cuando el trabajador debiera desempeñarse en día feriado nacional o no laborable establecido por la legislación vigente, como así también en los días 1º de enero, Lunes de Carnaval, Viernes Santo, 7 de junio (Día del Periodista) y 2 de noviembre, gozará de un franco compensatorio. Estos francos podrán ser cobrados, tomados cuando el personal lo desee o acumulados a la licencia anual.

Art. 27º) – Compensación por Viajes: Cuando el trabajador realice viajes de servicio por los que debe pernoctar fuera de su domicilio, gozará de los siguientes francos compensatorios:

- DE UNO A TRES DÍAS DE VIAJE: un (1) franco compensatorio.
- DE CUATRO A OCHO DÍAS DE VIAJE: dos (2) ídem.
- MÁS DE OCHO DÍAS DE VIAJE: tres (3) ídem.

Art. 28º) – Comisión Calificadora: Tanto para la categoría del personal como para la cobertura de vacantes que se produjeran

en la Empresa, se establece a partir de la firma de este Convenio la creación de una Comisión Calificadora integrada por representantes de la Empresa y de los Trabajadores electos en Asamblea, y por un número no inferior a dos por cada parte, la que estará facultada para decidir de acuerdo a los mecanismos pactados oportunamente entre las partes (concepto de rendimiento del personal, exámenes de aptitud, etc.) la forma de calificación de los candidatos. En caso de disidencia será la autoridad máxima del Noticiero quien decida en última instancia. Los dictámenes y resoluciones de la Comisión Calificadora constarán en los legajos de los postulantes.

Art. 29º) – Auriconistas y Periodistas Locutores: Los periodistas y auriconistas que actúan en cámara y que acrediten dos años consecutivos en el ejercicio de la profesión en el Noticiero de Televisión, podrán hacer locución y obtener el Carné de Locutor ante el organismo estatal que lo otorgará mediante prueba de idoneidad.

Art. 30º) – Vacantes: La Empresa está obligada a publicar las vacantes en cartelera no bien tenga conocimiento de que las mismas van a producirse debiendo dar prioridad para cubrir las al personal del Noticiero de Televisión.

Art. 31º) – Categorización: A partir de la firma de este Convenio las Empresas instrumentarán la recategorización de todo el personal en función de lo previsto en los artículos 11 a 16 inclusive de este Convenio. Si dicho trámite no se cumpliera en un plazo de sesenta (60) días, automáticamente todos los trabajadores ascenderán a la categoría superior.

Art. 32º) – Reemplazos: Durante el descanso hebdomadario, todos los reemplazos serán efectuados preferencialmente por el personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de función, y el reemplazante no estará obligado a realizar esta tarea suplementaria más de dos días a la semana. Si el reemplazo correspondiente para un trabajador de mayor remuneración, el reemplazante cobrará la correspondiente diferencia de haberes. Los reemplazantes gozarán de preferencia para el acceso a cargos permanentes en las vacantes que se produzcan al presentarse a los concursos.

Art. 33º) – Categorización Automática: Cuando el trabajador realice durante más de sesenta (60) días corridos o noventa (90) discontinuos en el año tareas propias de categorías superiores a su función específica, sea por reemplazos o por otras causas, deberá ser automáticamente encuadrado en la calificación superior, a todos los efectos y en forma permanente. Se exceptúa el caso de los reemplazos o suplencias hechas por ausencias temporarias no mayores de sesenta días corridos o ciento veinte discontinuos de personal con funciones jerárquicas. Las mayores retribuciones correspondientes al reemplazo de cate-

gorías superiores se liquidarán con el sueldo.

Art. 34º) – Misión Riesgosa: Indemnizaciones: Cuando el trabajador cumpla misiones que signifiquen riesgo para su integridad física y/o para su vida, como ser guerras, revoluciones, viajes por regiones inseguras o zonas de emergencia, catástrofes, incendios, robos, motines, tumultos, huelgas, manifestaciones callejeras, etc., las empresas tomarán a su cargo una indemnización por muerte o invalidez física o intelectual total o permanente sobreviniente a consecuencia de la presencia del trabajador en dicha misión, por una suma no inferior a cinco años de salario global que perciba el trabajador en el momento de producirse el infortunio. Si no se produce la muerte ni se origina invalidez permanente o total, la indemnización tendrá en cuenta el grado de incapacidad, el lucro cesante y los gastos de asistencia médica. La empresa podrá contratar un seguro que cubra los riesgos previstos por los importes que resulten de aplicar los conceptos de indemnización precedentemente citados. El trabajador podrá negarse a realizar la tarea riesgosa.

Art. 35º) – Indemnización por Atentados: Cuando el personal sufra incapacidad total o parcial, temporaria o definitiva, como consecuencia de ataques y/o atentados contra las instalaciones o vehículos afectados al servicio periodístico, registrará lo dispuesto en el artículo precedente.

Art. 36º) – Afectación de Automóvil: En los casos en que se requiera del trabajador, en virtud del contrato de trabajo acordado, el uso del automóvil propio, las Empresas abonarán un plus mensual por uso, mantenimiento y amortización. Dicho plus será el que abone el canal que mejor retribuya este concepto al 31 de mayo de 1975, y se reajustará en forma proporcional a los aumentos que a partir de dicha fecha se produzcan en el precio de la nafta especial, aplicando directamente al plus considerado el mismo porcentaje de aumento del combustible. En el caso de gravámenes nuevos o cualquier otro concepto que incida en el costo de mantenimiento y uso de los automotores y que no exista a la fecha de iniciación de vigencia del presente convenio. Las Empresas concurrirán a solventar dicho gasto mediante el pago del cincuenta por ciento (50%) de esos nuevos rubros. La utilización del automóvil está limitada a un recorrido máximo de cincuenta (50) kilómetros de ida y otros tantos de vuelta por nota. Excedido dicho kilometraje, se abonará al personal el importe de un litro de nafta especial por cada kilómetro recorrido en exceso. Al 31 de mayo de 1975 el plus más elevado es de \$ 5.180 que abona el Canal 11 por uso de automóvil. El pago se efectuará en la misma fecha que el sueldo.

Art. 37º) – Provisión de Materiales: Las Empresas proveerán en todos los casos las herramientas, útiles, materiales y todo tipo de accesorios necesarios para el trabajo, que los trabajadores se obligan a conservar en condiciones de buen uso.

Art. 38º) – Vestimenta: Las empresas dotarán de todas las vestimentas que requieren las tareas que desempeña el personal: guardapolvos, botas, abrigos, guantes, etc., de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y a las estaciones del año.

Art. 39º) – Afectación de Cámaras: El personal de cámaras que afecte y use equipos de filmación de imágenes y sonido de su propiedad, percibirá un plus mensual equivalente al que pague el canal que mejor retribuya este concepto al 31 de mayo de 1975, que es a dicha fecha de \$6.000 mensuales (Canal 9). El plus se reajustará automáticamente en función de la cotización oficial del dólar financiero ajustándose en el mismo porcentaje en que fluctúe dicha cotización. El personal de cámaras que afecte y use cámaras mudas de su propiedad percibirá un plus equivalente al veinte por ciento (20%) del que fija para cámaras de sonido. El plus se pagará en la misma fecha que el sueldo para cámaras de sonido. El plus se pagará en la misma fecha que el sueldo.

Art. 40º) – Funciones Específicas: Sin retribución acordada mediante la aplicación del sistema prevista en el art. 71 del presente Convenio, no se podrá exigir al redactor periodístico encuadrado en la Ley Nº 12.908, cuya tarea importa apreciar objetivamente la información que cumpla funciones de redactor publicitario comprendido a su vez en el Art. 2º de la Ley Nº 12.921. Esta determinación se hace extensiva a todo el personal comprendido en el presente Convenio, en cuanto a otras tareas que no sean exclusivamente las propias.

Art. 41º) – Notas Mudadas y Sonoras: El equipo de filmación está integrado por un camarógrafo y un ayudante, no pudiendo prescindirse de éste último en ninguna circunstancia. El personal de camarógrafos y ayudantes cubrirá notas con equipo de registro de sonido e imagen simultáneamente cuando sea acompañado por un auriconista. Si no hubiese auriconista la nota se cubrirá sólo con cámara muda. En caso de que la empresa considere necesario cubrir un mismo hecho con equipos mudos y sonoros para ser operados alternativamente, el equipo estará integrado por dos camarógrafos y dos ayudantes, además del auriconista.

Art. 42º) – Régimen de Viajes: Para las notas que deban realizarse en el interior o exterior del país, el camarógrafo viajará sin excepción con ayudante, aun cuando deba cubrir notas mudas. Los viajes se efectuarán siempre respetando el orden de una lista que será definitiva, elaborada conjuntamente entre la Empresa y los trabajadores. El trabajador no está obligado a viajar; a esos efectos deberá solicitar ser excluido de la lista cuando ésta se confeccione.

Art. 43º) – Privación de la Libertad: Cuando los trabajadores por razones ideológicas, políticas, gremiales o religiosas fueran privados de su libertad, las Empresas deberán reservar el

puesto hasta que se pronuncie sentencia firme condenatoria en cuyo caso quedarán liberadas de su obligación. En caso de que medie absolción o sobreseimiento definitivo o provisional, las Empresas deberán reintegrar a los trabajadores a sus puestos con los mismos derechos. Si la detención se produjere como consecuencia del ejercicio de su función profesional, la Empresa no sólo deberá asumir su defensa en el juicio, sino que correrá con los gastos judiciales y abonará los salarios íntegramente.

Art. 44º) – Trabajo Insalubre: Todo el personal comprendido en este Convenio que por requerimiento de su trabajo desempeñe tareas consideradas insalubres deberá ser considerado a los efectos de su sueldo, horario y años para la jubilación.

Art. 45º) – Guarderías: En aquellas Empresas donde no haya guardería se abonará una asignación igual al precio de una guardería privada de primera categoría. Esta asignación se otorgará hasta que el niño cumpla seis años, a las madres y a los padres cuando tengan a su exclusivo cargo el cuidado de sus hijos.

TÍTULO IV HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ENFERMEDADES

Art. 46º) – Enfermedades – Licencia: La licencia con goce de sueldo que por enfermedad correspondiera al trabajador -de tres a seis meses en el año- se abonará aun en el caso de que se trate de una misma enfermedad o sus recidivas.

Art. 47º) – Enfermedad Profesional: En el caso de las enfermedades profesionales, el término de las licencias estará dado por el alta extendida por la autoridad competente.

Art. 48º) – Enfermedades y Accidentes de Trabajo: Durante el período en que el trabajador se encuentre en uso de licencia por enfermedad o incapacidad, deberá abonársele su remuneración habitual completa con las bonificaciones que tuviera, en las mismas fechas y plazos que a los trabajadores en actividad.

Art. 49º) – Higiene y Seguridad: A los efectos de obtener el mayor grado de prevención de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, la parte empresaria adoptará las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a los efectos de prevenir, eliminar, reducir o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo como el medio más eficaz de lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A tal fin se deberán cumplimentar las siguientes medidas fundamentales acordadas con las reglamentaciones actuales vigentes con las normas básicas referidas en el Decreto Ley Nº 19.857.

1. Seguridad:

- a. Artefactos y accesorios o instalaciones, útiles y herramientas: su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas.
- b. Protección de máquinas en las instalaciones respectivas. Protección de las instalaciones eléctricas.
- c. Equipo de protección individual adaptado a cada tipo de tarea.
- d. Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.
- e. Prevención contra incendios y siniestros.

2. Higiene:

- a. Características del diseño de los establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo.
- b. Factores físicos y químicos en especial los referidos al cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos y radiaciones.

Art. 50º) – Ambiente: Los lugares de trabajo deberán contar con equipos adecuados de iluminación, ventilación, calefacción y acondicionadores de aire, en perfecto estado de funcionamiento e higiene, especialmente las instalaciones sanitarias.

Art. 51º) – Servicios Médicos Preventivos: Las Empresas establecerán, con supervisión de las organizaciones gremiales, sistemas de examen médico preocupacional y examen médico periódico, acordados con el tipo de actividad y medios ambientales en que deban desempeñarse los trabajadores. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actividad y medios ambientales en que deban desempeñarse los trabajadores. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actividad positiva, a través de las organizaciones empresarias y de los servicios asistenciales sindicales, con respecto a la prevención de causa a efecto con la actividad laboral y a cumplir una política de capacitación y esclarecimiento entre el personal en todos sus establecimientos. Se recomienda para dar justo cumplimiento al espíritu de este artículo la inclusión de un servicio médico permanente en la Empresa como prevé la Ley de Contrato de Trabajo.

TÍTULO V FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Art. 52º) – Programa de capacitación: Las empresas se comprometen, dentro de sus establecimientos, a organizar y poner en funcionamiento programas de capacitación profesional, o en su defecto, a contribuir o colaborar en los programas de igual índole que encaren o realicen las organizaciones gremiales que suscriban este convenio, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la evaluación del nivel de productividad a través del estímulo de enseñanza técnica y del entrenamiento y

reentrenamiento del personal, de conformidad con los avances tecnológicos y profesionales de la actividad. Para el logro de tales objetivos se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados en la formación, capacitación y renovación de mano de obra y profesionalidad, mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas y todo otro medio que permita cumplir las metas mencionadas. Los cursos serán programados fuera de los horarios de trabajo.

Art. 53º) – Día del Trabajador de Prensa Televisiva: Se establece como día del trabajador de prensa televisada el 14 de abril, fecha en la cual fue emitido el Primer Noticiero de la Televisión argentina. Ese día no se emitirán noticieros y todo su personal gozará de descanso en las mismas condiciones que los feriados nacionales.

Art. 54º) – Sanciones: Las situaciones de suspensión, así como las actuaciones previas a los despidos, deberán ser debidamente comprobadas y documentadas, dándose al afectado oportunidad de descargo previo a toda sanción.

Art. 55º) – Carteleros Gremiales: En todos los establecimientos donde se desempeñen trabajadores de prensa habrá carteleros en lugares adecuados, a efectos de poder fijar en ellas todas las comunicaciones de las organizaciones gremiales y/o sus representantes.

Art. 56º) – Local Gremial: Las empresas concederán dentro de sus posibilidades, un local para sede de la representación gremial interna, el cual estará ubicado en el mismo edificio.

Art. 57º) – Mutuales: Las empresas deberán ejecutar las retenciones correspondientes a las mutuales organizadas por los trabajadores de prensa, cuando las mismas estén inscriptas en el Instituto Nacional de Acción Mutual (INAM) o entidad que los reemplace, o gocen de personería jurídica. Los fondos retenidos en la oportunidad de la liquidación de haberes serán depositados a la orden de la entidad mutual dentro de los siguientes cinco días hábiles. Los mismos estarán sujetos a los sistemas de control de los aportes de la Obra Social.

Art. 58º) – Bolsa de Trabajo: Las vacantes que se produjeran en las Empresas comprendidas en la presente Convención se cubrirán con el personal inscripto en la Bolsa de Trabajo de las Organizaciones Gremiales firmantes de la presente. El mismo procedimiento se cumplirá en el caso de las suplencias. Cuando tal situación se produzca, las Empresas deberán comunicarla a las organizaciones sindicales que dentro de los tres días hábiles deberán proponer a los postulantes inscriptos en la Bolsa de Trabajo de acuerdo con los requerimientos profesionales que exija el cargo a cubrir. El orden de inscripción de los trabajadores en la Bolsa de Trabajo no significa prioridad en la designación

como postulante. Los postulantes deberán presentarse ineludiblemente ante la Comisión Calificadora prevista en el presente Convenio para someterse a un examen. En caso de producirse vacantes o creación de cargos en funciones de comentarista, si se presentan postulantes cuya trayectoria profesional pública y notoria o especialización fuese considerada suficientemente habilitante por la Comisión Calificadora, ésta podrá admitir su ingreso.

TÍTULO VI CLAÚSULAS ECONÓMICAS GENERALES

Art. 59º) – Salario Mínimo Profesional: El salario mínimo profesional que percibirán los trabajadores amparados por este Convenio será el equivalente al salario mínimo vital que rija a partir del 1º de junio de 1975, incrementado en un cuarenta y cinco por ciento (45%). Ningún trabajador recibirá incrementos inferiores al cuarenta y cinco por ciento (45%) de su retribución total al 31 de mayo de 1975.

Art. 60º) – Salarios Básicos: A todos los efectos, los salarios básicos establecidos en la presente Convención, quedan conformados por los salarios profesionales, que serán los mínimos que percibirán los trabajadores comprendidos en cada categoría y la bonificación por antigüedad. Esta última deberá consignarse en los recibos de remuneraciones en forma separada.

Art. 61º) – Salarios de Menores: El monto del salario de los menores no podrá ser inferior al ochenta por ciento (80%) del salario mínimo profesional de la actividad.

Art. 62º) – Remuneración: Los salarios profesionales para cada categoría, función o calificación establecida por los Estatutos Profesionales o en esta Convención, se determinarán en relación al SALARIO MINIMO PROFESIONAL de acuerdo con los siguientes coeficientes.

ESCALAFÓN PERIODÍSTICO

Categoría	Función	Coficiente
1 a	Aspirante (de Redacción, de Cámaras, de Compaginación, de Archivo, de Laboratorio)	1,00
1 b	Motociclista de Redacción	1,00
2	Ayudante (de Cámaras, de Compaginación, de Archivo, de Laboratorio)	1,20
3 a	Cronista	1,40
3 b	Cronista Acreditado	1,40
3 c	Corresponsal	1,40
3 d	Dibujante	1,40

Categoría	Función	Coficiente
4 a	Productor Periodístico	1,60
4 b	Camarógrafo "B"	1,60
4 c	Compaginación "B"	1,60
4 d	Archivista	1,60
4 e	Laboratorista "B"	1,60
5 a	Redactor	1,90
5 b	Camarógrafo "A"	1,90
5 c	Compaginador "A"	1,90
5 d	Laboratorista "A"	1,90
6	Comentarista	2,00
7 a	Auriconista	2,10
7 b	Corresponsal Auriconista	2,10
7 c	Subjefe de Cámaras	2,10
7 d	Subjefe de Cámaras	2,10
7 e	Subjefe de Archivo	2,10
7 f	Subjefe de Laboratorio	2,10
8 a	Jefe de Noticias	2,20
8 b	Prosecretario	2,20
8 c	Jefe de Cámaras	2,20
8 d	Jefe de Cámaras	2,20
8 e	Jefe de Archivo	2,20
8 f	Jefe de Laboratorio	2,20
9	Secretario de Redacción o Coordinador	2,60
10	Jefe de Redacción	3,00

ESCALAFON ADMINISTRATIVO

Categoría	Función	Coficiente
1	Cadete	0,90
2	Auxiliar Administrativo/a	1,00
3	Secretario/a	1,60

Art. 63º) – Bonificación por Antigüedad: La bonificación por antigüedad será igual a la que las Empresas convengan con el gremio numéricamente mayoritario de la actividad televisiva, y se percibirá a partir del mes en que se cumple el aniversario de sus servicios, inclusive.

Art. 64º) – Bonificación por Título: El personal comprendido en este Convenio percibirá una bonificación del diez por ciento (10%) de su salario profesional por título de estudios secundarios o técnicos de nivel medio; y del veinte por ciento (20%) por título universitario o de nivel superior, cuando la especialidad del título sea utilizada en los servicios que desempeña para la Empresa.

Art. 65º) – Servicio Militar: El personal bajo bandera percibirá del empleador un subsidio mensual equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario básico que tuviera al tiempo de su incorporación y mientras dure su servicio militar.

Art. 66º) – Horas Extraordinarias: El cómputo salarial a los efectos del pago de horas extraordinarias, se establecerá en relación al valor básico de la hora simple, siendo éste el cociente de dividir, la remuneración mensual por el promedio de horas ordinarias que habitualmente desempeñe el trabajador. Las horas extraordinarias se remunerarán con los siguientes incrementos:

a. Días hábiles: con el cien por ciento (100%);

b. Francos, no laborables y feriados nacionales: con el doscientos por ciento (200%).

Art. 67º) – Viajes de Servicio: El personal que deba realizar viajes de servicio, percibirá las siguientes retribuciones:

a. Por tareas extraordinarias: Se computará por cada día fuera del lugar habitual de trabajo en cumplimiento de viajes de servicio un mínimo de cuatro (4) horas extraordinarias sin necesidad de justificarlas. Independientemente de esta compensación, el trabajador gozará de los francos y compensatorios legales o convencionales.

b. Por gastos: Para los gastos de alojamiento, comida y erogaciones personales, la Empresa entregará a cada trabajador un viático no inferior al diez por ciento (10%) del sueldo básico de Redactor por cada día de viaje sin cargo de rendición de cuentas; los gastos específicos de producción de notas serán liquidados aparte. Cuando los viajes se realicen por invitación con gastos a cargo del invitado, la cantidad fijada como viático diario se reducirá a la mitad. Para viajes al exterior, los trabajadores y las respectivas empresas convendrán los viáticos en dólares. Los importes deberán ser anticipados al trabajador antes de la iniciación del viaje.

Art. 68º) – Asignación por Comida y Refrigerio: En las empresas donde hubiera buffet o comedor sostenido subsidiado por las mismas, se otorgará un vale de comida a los trabajadores sin distinción de categorías o **secciones, que deban desempeñarse en los horarios** de almuerzo (de 12 a 15 horas) o cena (de 21 a 23 horas), habiendo ingresado al trabajo antes de las 11 o de las 19 horas, respectivamente. Dicho vale tendrá un valor equivalente al 0,75% del salario correspondiente al Redactor, actualizado según las variaciones del costo de la vida. En cuanto no hubiera buffet o comedor en las condiciones apuntadas, las Empresas abonarán en efectivo una asignación al valor del vale de comida. El personal que desempeñe en horario de desayuno o merienda (de 8 a 10; y de 16 a 18 hs.) habiendo ingresado por refrigerio, equivalente a la quinta parte de la asignación por comida, haya o

no comedor en la Empresa, el trabajador podrá optar por el vale o la asignación en efectivo, que se abonará diariamente.

Art. 69º) – Subsidio por Fallecimiento: Los trabajadores comprendidos en la presente Convención percibirán un subsidio equivalente al doble del salario mínimo profesional de su categoría por fallecimiento de cónyuge o persona con la cual viva en matrimonio de hecho, o hijo a su cargo. Los beneficiarios presentarán las pertinentes constancias que justifiquen el otorgamiento de este subsidio. En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará a sus familiares a cargo o derecho habientes designados, el salario que percibía, durante un año; o la indemnización prevista para caso de despido por el Estatuto del Periodista Profesional (Ley Nº 12.908 – Art. 43º - Inc. c) según sea más conveniente para los familiares o derechohabientes.

Art. 70º) – Subsidio por Invalidez: En caso de impedimento físico o mental imputable a su labor que impidiera al trabajador continuar con la misma, la empresa le abonará un subsidio especial mensual, equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) del salario básico, independientemente de cualquier otro beneficio que recibiera por ley y por el tiempo que dure su incapacidad.

Art. 71º) – Notas para Programas: El personal que por pedido de la Empresa cubra notas o realice cualquier trabajo de su especialidad para programas cuya estructura no se ajuste al concepto de Noticiero de Televisión expresado en el Artículo Nº 9 de este Convenio, percibirá una retribución adicional a convenir en cada caso, la cual no podrá ser nunca inferior al

importe de cuatro (4) horas extraordinarias por cada hora de trabajo efectivo aplicado a la tarea considerada. La realización de estas tareas no es obligatoria. Cuando el programa para el cual se cubran estas notas sea periodístico, la Empresa deberá dar prioridad al personal del Noticiero para su realización y una vez agotada esta posibilidad, podrá convenir con personal de otras dependencias. El mismo procedimiento y retribución se aplicará cuando se trate de realizaciones para otros canales del país o del exterior y/o para corresponsales. Cuando la Empresa utilice material producido por el Noticiero para transmisiones cuyas características no sean las habituales definidas en el Artículo Nº 9 de este Convenio, el personal que haya colaborado en la producción en cualquiera de sus funciones correspondientes percibirá un plus por este concepto, el cual no podrá ser inferior a una jornada de trabajo.

Art. 72º) – Salario Móvil: Los salarios, bonificaciones, pluses y demás retribuciones consideradas en la presente convención quedan sujetas a reajustes que guardarán relación directa con el incremento que registra el índice de desestacionalizado de precios al consumidor elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Los reajustes serán efectuados automáticamente por las empresas, con las retroactividades que pudieran corresponder, y se liquidarán con las remuneraciones del mes inmediato posterior al de publicación de la referida estadística oficial. El reajuste se efectuará sobre las remuneraciones totales de cada trabajador.

Expte. Nº 580.601/75 y adj.
BUENOS AIRES, agosto 7 de 1975

Convenio Colectivo Nacional de los trabajadores de Prensa N° 541/08

En la Ciudad de Buenos Aires, a los diez días del mes de junio de dos mil ocho, comparecen en representación de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa, su Secretario General Sr. Gustavo Granero, su Secretario Adjunto Sr. José Insaurrealde, su Secretario Gremial Sr. Rubén Corral, su secretario de organización Osvaldo Couceiro y Andrea Rossetti como Vocal titular, miembros del Secretariado e integrantes todos de la Comisión Negociadora. Por el sector empresario comparece en representación de la Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (ADIRA) el Dr. Luis Alberto Díaz.

PARTES CONTRATANTES:

Representación sindical: Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN), entidad gremial de segundo grado, personería gremial N° 367 de ámbito nacional con excepción de la exclusión geográfica determinada en el ámbito territorial de la presente convención.

Representación empresaria: Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (A.D.I.R.A.) entidad gremial empresaria, con personería jurídica N° 1631/76 de ámbito nacional, excepcionando para este acto la representación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la provincia de Entre Ríos y las siguientes empresas: Editorial la Mañana S.A. y Talleres El Túnel S.A. (Diario Formosa) de la Provincia de Formosa, Diario El Tribuno de la Ciudad de Salta, Diario El Tiempo de Azul, Diario Nueva Era de Tandil, Diario El Pregón de Azul y Diario El Día S.A. de la Ciudad de La Plata, todos de la Provincia de Buenos Aires, Editora Correntina S.A., Editora Juan Romero S.A., Medios del Iberá S.R.L. (Diario La República) y Talleres El Túnel S.A. todos de la provincia de Corrientes; Diario Pregón S.R.L. de la Provincia de Jujuy.

La vigencia de los convenios colectivos N° 191/75 (Tandil, Azul y Tres Arroyos, Pcia. de Buenos Aires), 185/75 (Pcia. de Salta), 181/75 (Pcia. de Formosa), 183/75 (Pcia. de Jujuy) y Expediente N° 36078/75 (Pcia de Corrientes) no será afectada por la presente convención hasta tanto las empresas excluidas anteriormente referidas se manifiesten ante la invitación a adherir a la misma.

De conformidad con lo dispuesto por La Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo mediante Disposición D.N.R.T. N° 91 del 23 de julio de 1991, a la ADIRA se le ha atribuido la representación de todas las empresas gráficas periodísticas no convenionadas, a excepción de las ubicadas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º: Ámbito Territorial: Las disposiciones de la presente Convención Colectiva regirán en todo el territorio de la República Argentina, con la exclusión de los siguientes ámbitos geográficos y convencionales: Convenios Colectivos N° 301/75 (Capital Federal), 153/91 (Partidos de Rosario, San Lorenzo, Gral. López, Pueyrredón, Constitución, Belgrano, Irondo y Caseros; de la provincia de Santa Fe), 186/75 (Provincia de Tucumán), 173/75 (Provincia del Chaco), 443/75, 289/75, y 364/75 (Prov. de Córdoba), Resolución 346/75 (Ciudad de Mar del Plata y Partido de Gral. Pueyrredón Provincia de Bs. As.), el CCT 403/75 (Bahía Blanca, Provincia de Bs. As) y el CCT 017/75 (Provincia de Mendoza).

- Corresponde adicionar a las restricciones de aplicación también al ámbito geográfico del CCT 184/75 (primera circunscripción judicial de la Provincia de Santa Fe) desde el año 2012.

ÁMBITO PERSONAL

Artículo 2º: Personal Comprendido: quedan incluidos en el presente convenio colectivo de trabajo los trabajadores que se desempeñen en empresas editoras de diarios sobre cualquier soporte, incluidos en las leyes 12.908 (Estatuto del Periodista Profesional) y Decreto Ley 13.839/46, ratificado por ley N° 12.921 (Estatuto de Empleados Administrativos de Empresas Periodísticas). Con la exclusión del personal de taller gráfico definido en el Convenio Colectivo de ese sector laboral.

Artículo 3º: Período de Vigencia: se establece la vigencia de este convenio colectivo por un año a partir de la firma, con las modificaciones que se produzcan en acuerdo de las partes firmantes, o hasta la puesta en vigencia del convenio colectivo de trabajo de actividad que se tramita por expediente MTEySS de la Nación N°1.174.798/06.

CAPÍTULO II INGRESO. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 4º: Categorías de Empleadores: A los efectos de determinar las condiciones de ingreso, así como para fijar el régimen de sueldos mínimos iniciales y básicos en las escalas progresivas, según sus funciones, se establecen dos categorías

de empleadores, que serán clasificadas de acuerdo al siguiente criterio:

- Estarán comprendidos en la categoría "A" los medios de aparición diaria editados en ciudades de más de 110.000 habitantes o que su tiraje promedio declarado exceda los 10.000 ejemplares.
- Se entenderán comprendidas en la categoría "B" las restantes editoriales.
- Cuando en la misma ciudad se edite más de una publicación no podrán discriminarse categorías y, de corresponder, se considerarán todas incluidas en la que fuere mayor.

Las publicaciones editadas en las capitales de provincia serán consideradas como "A" con indiferencia de los restantes criterios.

En cumplimiento de lo antedicho, la Comisión Paritaria Permanente procederá a calificar las empresas en caso de presentación realizada por Sindicatos, trabajadores o empleadores.

Artículo 5º: Calificaciones: La incorporación y calificación del personal en las empresas periodísticas se hará de acuerdo con las siguientes categorías laborales y las previstas en las escalas salariales anexas:

[vigente según Acuerdo ADIRA-FATPREN del 17/06/2010]

- 1. Aspirante:** Todo aquel que se inicie en las tareas propias del periodismo y que carezca de la matrícula profesional expedida según la ley 12908. Después de 1 (un) año de servicio, siempre que tenga 20 años de edad o más, deberá ser encuadrado en la función y categoría correspondiente a la tarea que realice. Los empleadores establecerán los medios de capacitación de los aspirantes, facilitándoles la instrucción en las diversas tareas periodísticas. La incorporación de los aspirantes estará sujeta a la proporcionalidad que establece el art. 24 del Estatuto del Periodista Profesional, ley 12.908.
- 2. Reportero:** El periodista encargado de recoger en las fuentes las noticias o elementos de información necesarios al medio, donde actúa y se desempeña en relación de dependencia. Las tareas de los reporteros serán las de reunir información, y de transmitir informes objetivos en forma oral o escrita. El informe no será publicado o difundido como tal, sin previa elaboración por un cronista o redactor
- 3. Mecanógrafo:** Los trabajadores que operan ordenadores u otro equipamiento para el ingreso de texto sin formato, introduciéndolos al sistema para su correspondiente tratamiento.

4. Corrector Ortográfico: Controlan exclusivamente la propiedad ortográfica, gramatical o de diseño, de los originales de redacción y publicidad.

5. Archivero: Los que tienen a su cargo la organización, mantenimiento y atención de los archivos físicos y/o digitales de material periodístico gráfico, imágenes de sonido, video o multimedia.

6. Traductor: Es el que traduce noticias o informaciones periodísticas expresadas en otro idioma. Por cada idioma adicional que utilice en su trabajo, desde el segundo en adelante, percibirá una bonificación equivalente al 25% del salario profesional de su categoría.

7. Cablero: Es el periodista encargado de preparar y corregir, aumentando o sintetizando las informaciones de agencias noticiosas u otras fuentes.

8. Reportero Gráfico: Es el trabajador que tiene a su cargo el registro de imágenes, sin dar a las mismas tratamiento ni procesamiento alguno.

9. Cronista: El periodista encargado de redactar exclusivamente información objetiva en forma de crónica.

10. Laboratorista: Es el trabajador que tiene a su cargo el revelado, procesamiento o edición de imágenes.

11. Letrista: Es el encargado de las tareas técnicas especialmente señaladas por su designación.

12. Ilustrador, Dibujante, Retratista: El que efectúa tareas inherentes a su especialización.

13. Cronista Especializado / Calificado: Aquel que por los conocimientos adquiridos, está en condiciones profesionales de abordar temáticas específicas, en una o más áreas de la actividad periodística, con notas redactadas en forma de crónica.

14. Corrector de Estilo: Es el trabajador que verifica que la redacción del texto periodístico se corresponda con el estilo editorial establecido por la dirección del medio, pudiendo introducir modificaciones en el mismo.

15. Guionista y/o Dibujante de Historietas: Los que tienen a su cargo la creación, diseño, producción e integración de relatos mediante la realización de textos y dibujos.

16. Diagramador: Es el encargado de organizar y ponderar la distribución, en un espacio determinado, de contenidos escritos y visuales en medios impresos. En su tarea, deberá seleccionar tanto los formatos, como la distribución en cada página del material, diseñándola estéticamente. También serán considerados Diagramadores los trabajadores que

realicen esas mismas tareas en soportes digitales.

17. Redactor: El encargado de redactar notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general.

18. Corresponsal: Los periodistas que envían informes, colaboran con la redacción central de una empresa fuera del domicilio legal de la misma, tendrán la categoría y calificación correspondiente a la índole de la que prestare. El empleador deberá reembolsar los gastos que demanden el desempeño de dicha función.

19. Corresponsal Ocasional: El trabajador referido en el art.18.- que realiza transitoria u ocasionalmente informaciones o crónicas de sucesos, en una localidad diferente de la sede en la que se encuentra la empresa. Estos serán remunerados por cada crónica o comentario, con el 1/20 del salario básico de la categoría correspondiente a la índole de la que prestare por pieza, según la categoría de empresa. Si este trabajador fuese utilizado más de 3 (tres) días por cada semana, deberá ser categorizado como corresponsal.

20. Reportero Gráfico Laboratorista / Calificado: Es el trabajador que, además del registro de imágenes, efectúa modificaciones a la composición gráfica, tratamiento o procesamiento de imagen.

21. Infografista: El creativo que, en base a los datos periodísticos, realiza infografías, esquemas o informes en cualquier tipo de soporte.

22. Redactor Calificado / Especializado: Aquel que, por los conocimientos adquiridos, está en condiciones profesionales de abordar temáticas específicas en una o más áreas de la actividad periodística con notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general.

23. Encargado o Jefe de Sección: Tiene a su cargo jerárquicamente la responsabilidad de una sección o área que exista dentro del medio en que se desempeña. a) Jefe de Dibujantes o Diagramadores, Jefe de Fotografía, Jefe de Correctores: Encargados jerárquicos de los sectores mencionados.

24. Editorialista: El encargado de expresar la posición u orientación del medio en que se desempeña, sobre los distintos acontecimientos o sucesos recogidos previamente en la información.

25. Prosecretario de Redacción o Jefe de Noticias: El que ordena y compagina la búsqueda, adaptación y selección de la información, que se distribuye para su difusión o que elaboran las distintas secciones. Asiste al Secretario de Redacción colaborando en

forma inmediata con el mismo y lo sustituye en caso de ausencia.

26. Secretario de Redacción: El encargado de coordinar las tareas de las distintas secciones periodísticas, que están jerárquicamente a su cargo.

27. Secretario General de Redacción: Asume la función jerárquica de coordinación general de la Redacción y tiene bajo su responsabilidad todo el quehacer relativo al movimiento de la misma y de sus actividades conexas.

1. Personal de Administración:

1. Cadete: Todo empleado comprendido en el Decreto Ley 13.839/46 y Ley 12.921 – Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas menor de 18 (dieciocho) años. Cumplida dicha edad o transcurrido un 1 (uno) año de su designación, se le asignarán tareas administrativas o de intendencia, de acuerdo con sus antecedentes.

2. Ayudante: Todo empleado que se inicia en las tareas propias del sector.

3. Administrativo: El que cumple funciones en el área administrativo-contable de la empresa.

a. Dactilógrafo: El trabajador que ingresa textos propios del sector administrativo por vía de copia o dictado.

b. Receptor de Avisos: Es aquel que además de la atención del cliente transcribe el aviso requerido.

c. Facturador de Avisos: El empleado que confecciona manualmente las facturas o carga los datos para su realización.

d. Auxiliar de tesorería: el empleado que realiza las tareas correspondientes a dicha sección.

a. Promotor, Productor, Corredor Publicitario o de Suscripciones: Quienes promuevan o contraten la venta de ejemplares o espacios publicitarios y mantengan relación de dependencia con la empresa. Si el trabajador fuera remunerado a comisión el salario básico no podrá ser inferior al mínimo vital y móvil, y su remuneración mensual garantizada a esta categoría profesional. Las diferencias que se generen entre ambas, cuando no hubieren sido ganadas por el trabajador, serán imputadas a comisiones futuras.

5. Telefonista: El personal que tenga a su cargo la tarea de atención del teléfono. Los telefonistas deberán imitarse exclusivamente a realizar sus tareas específicas debiendo ocupar ambientes en condiciones adecuadas para el mejor desempeño de sus funciones.

a. Recepcionista: El encargado de recibir al público visitante pudiendo, ocasionalmente, asumir la tarea de atención telefónica de líneas externas.

6. Administrativo Especializado: Todo empleado administrativo que realice funciones calificadas por el conocimiento o la especialización en las tareas generales de oficina.

a. Secretario/a: Quienes se desempeñen como asistentes inmediatos del personal superior.

b. Cobrador y/o Gestor de Cobranzas: Aquel que tenga a su cargo las tareas mencionadas. Si el trabajador fuera remunerado a comisión el salario básico no podrá ser inferior al mínimo vital y móvil, y su remuneración mensual garantizada a esta categoría profesional. Las diferencias que se generen entre ambas, cuando no hubieren sido ganadas por el trabajador, serán imputadas a comisiones futuras.

c. Operador de sistemas de contabilidad: Es el trabajador que opera el ingreso de datos contables ya sea por medio digitales, mecánicos o similares.

d. Creativo de publicidad: Es aquel trabajador que tiene a su cargo el diseño y realización de avisos publicitarios.

e. Liquidador de Sueldos y Jornales: Es el trabajador que tiene a su cargo la liquidación de sueldos de acuerdo con las leyes laborales y sociales vigentes.

f. Empleados de la Sección Cuentas Corrientes: Los que realicen tareas específicas de la denominación.

7. Subjefe de Sección: Asiste al jefe de Sección y lo reemplaza en su ausencia. Las funciones de inspección de agencias o sucursales estarán equiparadas a la calificación de Subjefe de Sección Administrativa.

a. Cajero: Personal de Caja que maneje dinero o valores en forma permanente, como, asimismo, el personal administrativo cuya tarea principal en forma permanente sea la mencionada.

8. Jefe de Sección: El que cumple tareas calificadas jerárquicamente, con personal a su cargo dentro de una oficina o unidad administrativa funcional.

a. Relaciones Públicas: Todo el personal de dicha oficina que realice las tareas propias de la comunicación y relación institucional.

b. Capataz de taller de impresión: tendrá a su cargo la supervisión del taller de impresión.

9. Jefe de Departamento: El funcionario jerárquico que tiene bajo su control y responsabilidad un departamento administrativo integrado por 2 (dos) o más secciones u oficinas.

a. Jefe de Taller de Impresión: tendrá a su cargo

dirigir las tareas del personal del taller de impresión.

10. Jefe de Personal / Subcontador/ Contador:

11. Subadministrador; Subgerente; Gerente; Administrador:

II) Personal de Intendencia y Servicios Generales.

1. Personal de limpieza: Asignado a tareas generales de limpieza.

2. Peón de Intendencia o servicios Generales: Asignado a tareas generales de mantenimiento.

3. Auxiliar de Intendencia u Ordenanza: Tendrá a su cargo la tarea de traslado de papelería de redacción o administración, así como funciones auxiliares similares dentro de las mismas.

a. Motociclistas, mensajeros. Albañiles, pintores, jardineros y Carpinteros

4. Auxiliares u Operadores Calificados de Intendencia: Los operadores de servicios generales o de mantenimiento con calificación de oficiales en sus respectivos oficios o especialidades.

a. choferes

b. servicios generales, intendencia o mantenimiento general que operen maquinarias de mediana complejidad.

5. Personal Especializado: Electricistas, Mecánicos de Automotores (mecánica ligera).

6. Jefe de Sección, de Servicio, encargado o Capataz: Asiste al titular jerárquico de una de las secciones o equipos de intendencia, que constituya una unidad funcional.

7. Capataz General: Es el responsable jerárquico de las tareas generales de los Peones, Auxiliares u Operarios.

8. Intendente: Es el encargado jerárquico de coordinar y fiscalizar las tareas de servicios internos, mantenimiento general y conservación de los bienes muebles e inmuebles de la empresa.

III) Personal de Expedición, Circulación, Distribución.

1. Tareas generales: El personal que fuera incorporado para realizar tareas generales no calificadas.

2. Ayudante y/o Peón General de Expedición: el personal destinado a tareas generales del sector o que realicen su tarea en los vehículos afectados a la distribución.

3. Auxiliar u operario de Expedición: Los empleados del sector que atienden cintas transportadoras, y el control y conteo de ejemplares en conjuntos uniformes.

4. Auxiliar Primero u Operario Primero: Quienes realicen preparación de líneas de distribución o que involucre conocimientos de distintos recorridos o destinos, caratulen los mismos para su envío, por suscripciones o fuera de la localidad de la publicación, empleados de circulación con conocimientos de rutas, localidad de destino y transporte, contabilizando y controlando los envíos que se canalicen luego por las Secciones de Expedición y/o Distribución y los choferes asignados a recorridos y distribución.

5. Auxiliar Especializado o Principal: son aquellos que tienen a su cargo el control de la entrega para la distribución y el manejo de los valores y dinero de la venta.

6. Auxiliar Calificado: los supervisores que realicen control de tareas en los distintos sectores aún sin tener personal a su cargo; los electricistas, mecánicos y otros operarios técnicos que efectúen el mantenimiento diario y/o las reparaciones de la maquinaria de expedición, excepto cuando esas tareas sean realizadas por mecánicos o electricistas del sector gráfico y comprendidos en el respectivo convenio colectivo de trabajo.

7. Subencargado, Supervisor Primero, Subcapataz: Quienes tengan a función de verificar la labor de trabajadores a su cargo y el funcionamiento de un sector.

8. Encargado, Capataz o Jefe de Sección: Coordina y supervisa el trabajo de su sección, siendo el responsable directo ante sus superiores del correcto funcionamiento de la misma.

9. Supervisor General:

10. Capataz General Encargado General o Jefe de Expedición: Encargados o Jefes de Equipos Técnicos o Especializados.

IV) Personal de Secciones Técnicas.

1. Auxiliar: Son aquellos que, sin poseer título terciario y/o universitario en sistemas, desempeñan funciones de carácter técnico de baja complejidad y han sido incorporados en virtud de las mismas.

2. Auxiliar Primero: Son aquellos trabajadores que, sin poseer título terciario y/o universitario en sistemas, desempeñan funciones de carácter técnico de mediana complejidad y han sido incorporados en virtud de las mismas.

3. Auxiliar Calificado: Son aquellos que, con título habilitante o habiendo sido promocionados sin él, realizan tareas técnicas complejas de su competencia profesional o el mantenimiento de hardware.

4. Auxiliar Especializado: Son aquellos que, poseen título habilitante para la administración, formulación y mantenimiento de software.

5. Encargado o Segundo Jefe de Sección y/o Turno:

6. Encargado General, Supervisor Técnico o Jefe de Departamento

Artículo 6º: Admisión del Aspirante: La admisión del aspirante se hará por el empleador de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a. en las empresas periodísticas de la categoría "A" en la proporción de uno por cada ocho con respecto a su personal total periodístico;
- b. en la categoría "B", esta admisión se hará en las mismas condiciones, pero en la proporción de uno por cada cinco;
- c. en los casos en que la redacción comprendiese menos de cinco redactores, podrá admitirse más de un aspirante, pero en número inferior a esa base, siempre que ganen el sueldo mínimo.

Los aspirantes, después de dos (2) años de servicio y siempre que tengan veinte (20) años de edad cumplidos, deberán ser incorporados dentro de cualquiera de las calificaciones previstas en las escalas de los anexos según corresponda.

Artículo 7º: Período de Prueba: Todo personal periodístico podrá ser sometido, si así lo desea el empleador, para su ingreso, a un período de prueba que no deberá ser mayor de treinta (30) días. Probada su idoneidad, comenzará a ganar el sueldo básico de acuerdo a los anexos I, II, III y IV según corresponda, y se le considerará definitivamente incorporado al personal permanente, debiendo computarse el período de prueba para todos los efectos legales y estatutarios.

Artículo 8º. Personal con capacidades diferentes: Las partes convienen de acuerdo a la Resolución MTE y FRH 438/2001 y la Resolución 152/2001, que las empresas periodísticas alcanzadas por este acuerdo propenderán a la incorporación de personal con cualquier tipo de discapacidad motora y/o psicofísica que puedan desarrollar las tareas propias de los trabajadores descriptos en la presente convención colectiva de trabajo.

En las nuevas vacantes deberá atender este nuevo requerimiento en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) del incremento de la nómina de personal periodístico, administrativo, expedición, técnico, distribución e intendencia.

Las empresas facilitarán las tareas del personal incorporado proveyendo de material, insumos y muebles ergonómicos especiales, en caso de ser necesarias, para que la igualdad de condiciones en la oportunidad de trabajo sea fehacientemente cumplida. Asimismo los gremios adheridos a la FATPREN podrán

contemplar programas de perfeccionamiento profesional para los trabajadores de prensa, para que mejoren el tratamiento de las particularidades específicas de la profesión y que ayuden en el desenvolvimiento de los trabajadores incorporados a partir de este convenio.

Para los fines previstos en este artículo, las empresas y los sindicatos adheridos podrán contar con el apoyo de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las bases de datos, los programas de capacitación y empleo; y con los incentivos fiscales, provinciales y municipales que se encuentren vigentes.

Artículo 9º: Comunicación por Escrito: Tanto para los casos de ensayo de aptitudes para su incorporación como para la fijación de sueldos, aumentos de sueldos por aplicación de la escala o por aumentos extraordinarios, como por cambio de categoría u otras causas, el empleador deberá comunicar sus decisiones por escrito al interesado.

Artículo 10º: Afiliación: La circunstancia de que los trabajadores contemplados en este convenio colectivo sean afiliados a un sindicato o asociación gremial, o a un partido político, no podrá ser motivo para que el empleador impida su ingreso, como tampoco causal de despido. A pedido de la FATPREN, tendrán derecho al uso de licencia gremial paga, de conformidad con los créditos horarios que determine la Comisión Paritaria Permanente, los trabajadores que integren los órganos de conducción de la FATPREN mientras duren en sus cargos, independientemente de su situación de revista al momento de la solicitud. Igual derecho, y por igual medio, tendrán los dirigentes de los órganos directivos de las organizaciones gremiales adheridas a la FATPREN, en la proporción de uno por empresa.

Artículo 11º: Subordinación: Los periodistas ajustarán su labor a las normas de trabajo que fije la dirección del empleador dentro de las leyes en vigencia.

Artículo 12º: Protección de fuentes locales: Las empresas no podrán reproducir información provista por las agencias de información periodística, de la localidad donde tengan su asiento que, por su naturaleza, representa el trabajo normal de los reporteros o cronistas y demás personal habitual en los medios escritos, exceptuando las publicaciones escritas en idioma extranjero.

Artículo 13º: Jornada de Trabajo: El horario que se establezca para el personal periodístico no será mayor de treinta y seis (36) horas semanales, debiendo cada jornada ser cumplida en forma continuada. Cuando por causa de fuerza mayor o la existencia de situaciones propias de la profesión, se prolongue la jornada determinada precedentemente, se compensará el exceso con

las equivalentes horas de descanso en la jornada inmediata o dentro de la semana, o se pagarán las horas extras con recargo del cien por ciento. Las horas extras no podrán exceder, en ningún caso, de veinte mensuales.

Artículo 14º: Vacaciones: Los periodistas gozarán de un período mínimo continuado de descanso anual, conservando la retribución que les corresponde durante el servicio activo en los siguientes términos:

- a. quince días hábiles cuando la antigüedad en el servicio, no exceda de diez años;
- b. veinte días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de Diez años y no exceda de veinte;
- c. treinta días hábiles, cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de veinte años.
- d. disfrutarán de un descanso adicional de 3, 5 y 7 días, cuando realicen tareas habitualmente nocturnas.
- e. Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente día hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozará del descanso semanal o el subsiguiente día hábil si aquel fuese feriado
- f. el empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del periodo comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril de cada año siguiente. La fecha de iniciación de vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador.
- g. el trabajador percibirá una retribución durante el periodo de vacaciones, que se determinará de acuerdo con lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 155.

Artículo 15º: Descanso Hebdomadario: Los periodistas gozarán de descanso hebdomadario, debiendo darse descansos compensatorios en la subsiguiente semana cuando trabajen los feriados nacionales obligatorios, o abonarse las remuneraciones correspondientes al feriado con un cien por ciento (100%) de recargo.

Artículo 16º: Reemplazos: Durante el descanso hebdomadario y el período de vacaciones anuales, todos los reemplazos serán efectuados preferentemente por personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de funciones; y no podrá obligarse al reemplazante a realizar más de una vez por año esta tarea suplementaria correspondiente a vacaciones, y más de una vez por semana la de descanso hebdomadario. En caso de exceder estos plazos el trabajador deberá ser recalificado laboralmente en forma ascendente.

Artículo 17º: Licencias especiales: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales, con goce de haberes:

- a. Por nacimiento o adopción de hijo, tres (3) días hábiles.

- b. Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d. Por fallecimiento de hermano, dos (2) días.
- e. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

CAPÍTULO III ESTABILIDAD; RUPTURA DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 18°: Estabilidad: La estabilidad del periodista profesional, cualquiera sea su denominación y jerarquía, es base esencial de esta convención siempre que no estuviera en condiciones de obtener jubilación completa y salvo las causas contempladas en la misma.

Artículo 19°: Causales de Despido: Son causas especiales de despido de los periodistas profesionales, sin obligación de indemnizar ni preavisar, las siguientes:

- a. daño intencional a los intereses del principal, y todo acto de fraude o de abuso de confianza establecido por sentencia judicial;
- b. inasistencias prolongadas, reiteradas o abandono del servicio, previo cumplimiento de las formalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.
- c. desobediencia grave o reiterada a las órdenes e instrucciones que reciban en el ejercicio de sus funciones;
- d. incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron para su ingreso en el período de prueba establecido en el presente.

Artículo 20°: Notificación: Las causales consignadas en los incisos del artículo anterior deberán documentarse en cada caso, con notificación escrita al interesado.

Artículo 21°: Suspensiones: Ningún empleado podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta días dentro del término de trescientos sesenta y cinco días. Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado con detalle de las causas invocadas por el principal para la aplicación de tal medida disciplinaria. La resolución del empleador podrá ser recurrida por el empleado dentro de los cinco (5) días de notificada ante la Comisión Paritaria Permanente. Si la resolución fuera revocada, el empleador deberá pagar íntegramente las remuneraciones devengadas.

Artículo 22°: Conservación del Empleo: Los periodistas conservarán su empleo cuando sean llamados a prestar servicio mi-

litar, o movilizados o convocados especialmente, hasta treinta días después de terminado el servicio. Esta disposición regirá también para quienes desempeñen cargos electivos, durante el término de su mandato, si no pudieran o no quisieran ejercer el periodismo.

Artículo 23°: Estabilidad. Ruptura de Contrato de Trabajo: En casos de despidos por causas distintas a las expresamente enunciadas en el Art. 19 de este CCT, el empleador estará obligado a:

- a. preavisar el despido de su dependiente con uno o dos meses de anticipación a la fecha en que éste se efectuara, según sea la antigüedad del agente menor o mayor de tres años, respectivamente, a la fecha en que se haya de producir la cesación. El plazo del preaviso comenzará a computarse a partir del primer día hábil del mes siguiente al de su notificación, debiendo practicarse ésta por escrito. Durante la vigencia del preaviso subsisten las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, debiendo el empleador otorgar a su empleado una licencia diaria de dos horas corridas, a elección de éste, sin que ello determine disminución de su salario;
- b. en caso de despido sin preaviso, el empleador abonará a su dependiente una indemnización sustitutiva equivalente a dos o cuatro meses de retribución, según sea la antigüedad del agente, menor o mayor de tres años a la fecha de la cesación en el servicio;
- c. en todos los casos de despido injustificado, el empleador abonará a su dependiente, una indemnización calculada sobre la base de un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de tres meses de antigüedad en el servicio. En ningún caso esta indemnización será inferior a dos meses de sueldo;
- d. sin perjuicio del pago de las indemnizaciones establecidas en los incisos b y c que anteceden, el empleador abonará además a su dependiente, en los casos de despido injustificado, haya o no mediado preaviso, una indemnización especial equivalente a seis meses de sueldo;
- e. a los fines de la determinación del sueldo a considerarse para el pago de las indemnizaciones previstas en los incisos b, c y d de este artículo, se tomará como base el promedio que resulte de lo percibido por el dependiente en los últimos seis meses, o durante todo el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera inferior, computándose a tal efecto las retribuciones extras, comisiones, viáticos, excepto en cuanto a éstos, la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes, gratificaciones y todo otro pago en especies, provisión de alimentos o uso de vivienda que integre, con permanencia y habitualidad el salario, sobre la base de una estimación o valorización en dinero, conforme a la época de su pago.

Artículo 24°: Rebaja de Sueldos: La rebaja de sueldos o comi-

siones u otros medios de remuneración y la falta de puntualidad en los pagos se considerarán como despido sin causa legítima. Cuando se produzca la cesión o cambio de firma o cuando el empleador no haya dado el aviso previo en los plazos precedentemente enunciados, o en el de rebajas en las retribuciones o falta de pago, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y el anterior.

Si el periodista prosiguiera trabajando con la nueva y no hubiere percibido indemnizaciones por despido y falta de preaviso, conservará su antigüedad para todos los efectos.

Artículo 25º: Falencia del Principal: En caso de falencia del principal, el periodista tendrá derecho a la indemnización por despido, según su antigüedad en el servicio. Las indemnizaciones por cesantía y por falta de preaviso que correspondan al periodista no estarán sujetas a moratorias ni embargos, y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios en el régimen de concursos y quiebras legalmente aplicable.

En caso de cesantía o retiro voluntario del servicio, por cualquier causa, las empresas estarán obligadas a entregar al periodista un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo, conforme lo prevista en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 26º: Adicional por Antigüedad en caso de Retiro: Todo empleado que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses. No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar al empleador en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

Artículo 27º: Disposiciones sobre Indemnizaciones, Antigüedad y Enfermedad: Todas las disposiciones relativas al despido, indemnizaciones, antigüedad y enfermedad contenidas en la presente refieren a la ley 12908. Los casos no contemplados específicamente serán resueltos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28º: Accidentes y Enfermedades Inculpables: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que

en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, por esta convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

El trabajador conservará su puesto y si dentro del año transcurrido según lo indicado en este artículo, el empleador lo declarase cesante, le pagará la indemnización por despido, conforme a lo estatuido en la Ley 12908.

Artículo 29º: Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: Los trabajadores de prensa cualquiera sea la remuneración que perciban están comprendidos en la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; pero cada vez que cada uno de ellos sea encargado de una misión que comporte riesgos excepcionales como ser guerra nacional o civil, revoluciones, viajes a través de Regiones o países inseguros, deberá estar asegurado especialmente por el empleador, de modo que quede cubierto de los riesgos de enfermedad, invalidez o muerte. Las indemnizaciones no podrán ser inferiores, en caso de muerte o invalidez física o intelectual total y permanente, a una suma igual a tres veces el sueldo anual que percibía el periodista en el momento de producirse el infortunio.

Cuando no se origine la invalidez total y permanente o la muerte, la indemnización será calculada teniendo en cuenta el grado de incapacidad, el lucro cesante y los gastos de asistencia médica.

Artículo 30º: Indemnizaciones: La indemnización por accidente o enfermedad que establece el presente convenio colectivo no regirá para los casos previstos por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de seguros por riesgos especiales cuando, en tales casos, corresponda al empleado una indemnización mayor.

En ningún caso el trabajador de prensa tendrá derecho a más de una indemnización por accidentes o enfermedades, inculpables o profesionales, excepto en los casos comprendidos en las leyes en vigencia.

Artículo 31º: Muerte del Trabajador: En los casos de muerte del trabajador, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes en el orden y la proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio que establece el Art. 43, inc. "b" de la ley 12.908.

Artículo 32º: Adicional por Antigüedad: Sobre la base de las mínimas fijadas en los anexos salariales, las personas comprendidas en este convenio colectivo de trabajo gozarán de un aumento mensual de sus retribuciones, progresivo por antigüedad, equivalente al 1% de la categoría de Cronista según la calificación de empresa dispuesta por el presente convenio colectivo de trabajo, por cada año calendario.

Artículo 33º: Cómputo de la Antigüedad: A los fines del artículo anterior, no se computará el tiempo en que el periodista se haya desempeñado como aspirante. Para todos los demás efectos, la antigüedad se computará desde el ingreso del periodista en tal carácter a la empresa. Las cesiones, cambios de firma, transformación de empresas, de organización o de formas en la publicación no perjudicarán en ningún caso la antigüedad.

Artículo 34º: Aumentos en base a la antigüedad en las empresas: Los adicionales que fija el Art. 32 deberán efectuarse sobre la base de la antigüedad que en las empresas tengan los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 35º: Aumentos en base a méritos y capacidad: Los sueldos establecidos en la presente CCT no excluirán los aumentos a que el periodista pudiera hacerse acreedor en razón de los méritos y capacidad demostrada en el desempeño de sus funciones.

Artículo 36º: No pueden Fijarse Sueldos Inferiores: En los convenios colectivos del trabajo de ámbito menor, que pudieran acordarse, o entre las empresas y su personal, no podrán establecerse sueldos mínimos ni escalas de sueldos inferiores a los que en el presente fija esta Convención Colectiva, así como también los que pudieran fijarse en el futuro.

Artículo 37º: Ventajas Anteriores: En ningún caso los trabajadores de prensa perderán las ventajas que hubieran obtenido con anterioridad. El presente convenio colectivo de trabajo no podrá afectar en ningún caso los mayores beneficios que por aplicación de los convenios que se sustituyen se encuentren incorporados al contrato individual de los trabajadores aquí comprendidos. Tampoco podrán modificarse las modalidades de prestación de las tareas.

Artículo 38º: Corresponsales con Igual Remuneración: Los corresponsales que se acrediten como tales, tendrán la misma retribución que la fijada por este Convenio Colectivo de Trabajo

para las funciones específicas que desempeñe

Artículo 39º: Personal Transitorio: Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónica de reuniones o acontecimientos determinados o la que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada, serán remuneradas por cada crónica o comentario con una veintea parte del salario de la categoría profesional que defina el trabajo realizado por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico. Si estas personas fueran utilizadas más de tres (3) días por cada semana deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente.

Artículo 40º: Aportes Jubilatorios para Personal Transitorio: Las retribuciones que perciban las personas a que se refiere el artículo anterior que hayan cumplido 18 años de edad, como así también las que realicen tareas transitorias o accidentales de esta índole, ya sea por jornal o por pieza, quedan sujetas al régimen de aportes dispuestos por la ley de jubilaciones y pensiones. Como así de aportes sindicales o convencionales que se contemplen por esta convención colectiva u otras a celebrarse.

Artículo 41º: Remuneración en Período de Prueba: Durante los períodos de prueba, el trabajador percibirá el importe mensual que le corresponde por la escala salarial vigente. En iguales circunstancias el aspirante percibirá el importe mensual que le asigna la categoría en que esté calificado el empleador.

Artículo 42º: Fecha de Pago: El pago de haberes, sueldos y jornales se efectuará entre el uno y cinco de cada mes, o entre estos días y el quince ó veinte cuando sea por liquidación quincenal, y los sábados cuando sea semanal.

Las remuneraciones establecidas para el personal transitorio establecido en el artículo 39º de este convenio se abonarán junto a la liquidación mensual, quincenal o semanal correspondiente. Estos pagos serán fiscalizados por funcionarios de la autoridad administrativa del trabajo cuando lo estime oportuno o por denuncia de la entidad gremial.

CAPÍTULO IV COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE

Artículo 43º: Cualquier gestión relativa a salarios, jornada y condiciones de trabajo, que no estén contempladas en las normas vigentes de la actividad o que resulten de emergencia en la interpretación del presente convenio, serán sometidas a consideración de la Comisión Paritaria Permanente. La Comisión Paritaria Permanente estará integrada por 3 (tres) representantes titulares del sector empresario y 3 (tres) representantes titulares de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN), e igual número de suplentes para ambos, y será pre-

sidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Todos los miembros titulares tendrán voz y voto y el presidente tendrá facultad de decidir en caso de empate, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate. Las resoluciones serán tomadas por simple mayoría. La Comisión Paritaria Permanente se reunirá cada vez que cualquiera de las partes lo solicite y será citada por su presidente con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas como mínimo informando el temario a tratar en las mismas.

Igualmente el presidente citará por sí cuando exista algún asunto a considerar, debiendo las empresas periodísticas conceder los permisos que al efecto y para el desempeño de su cometido, requiera la organización sindical.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación garantizará la concurrencia de las partes a las reuniones convocadas, utilizando idéntico mecanismo y plazos que los determinados para la conciliación obligatoria, de acuerdo con las Leyes N° 14.786 y 12.908 (artículos 70 al 74) y ley N° 25.877 y concordantes, teniendo incluso facultades para convocar bajo apercibimiento de resolver en ausencia de la parte no concurrente.

Por decisión del presidente o a requerimiento de cualquiera de las partes, podrá solicitarse la concurrencia de terceros que se estime necesario para mejor proveer.

De todo lo actuado en las reuniones se levantarán las actas respectivas.

Además de las funciones especificadas con anterioridad tendrán a su cargo el estudiar, verificar y requerir el asesoramiento que consideren pertinente a fin de acordar entre el sector empresario y la representación de los trabajadores, los cambios que plantee la incorporación de nuevas tecnologías a los medios de comunicación social y las modificaciones que de ello se deriva en las relaciones laborales, asegurando al mismo tiempo el fiel cumplimiento de la legislación en vigencia en materia de higiene y seguridad industrial, la estabilidad laboral y la capacitación profesional, todo ello sin perjuicio de los acuerdos que en la materia arriben las empresas periodísticas abarcadas por este convenio colectivo de trabajo y las organizaciones sindicales, a fin de garantizar la protección de las fuentes de trabajo, las condiciones de profesionalidad, la creatividad y la salud de los trabajadores.

Las resoluciones de las comisiones paritarias serán definitivas y ellas se comunicarán de inmediato a los interesados para su cumplimiento, bajo pena de las sanciones dispuestas en las leyes en vigencia.

Exceptúense del carácter de definitivo aquellas resoluciones que versen sobre las materias tratadas en los Artículos 38 a 46 de la ley 12.908, las que serán apelables ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dentro de los cinco días de notificadas.

CAPÍTULO V RESPONSABILIDADES CON EMPRESAS CONTRATISTAS

Artículo 44°: Las empresas periodísticas no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas o concesionarios, si éstos no pagaran a su personal el salario correspondiente a la tarea que desempeñen y no efectuaran los aportes de ley correspondientes a la seguridad social, aportes sindicales y convencionales. Alcanzan a los contratistas, subcontratistas o concesionarios de cualquiera de las formas de trabajo, todas las obligaciones de los empleadores establecidas en la presente convención colectiva. Cada empresa periodística será responsable solidariamente del cumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas, subcontratistas o concesionarios, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidente y enfermedades sobrevinientes a consecuencia de las tareas encomendadas.

CAPÍTULO VI EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS, DE EXPEDICIÓN E INTENDENCIA.

Artículo 45°: El siguiente capítulo comprende al personal que cumple funciones en los siguientes departamentos o secciones: publicidad o avisos, contaduría, circulación, expedición e intendencia. Están amparados por éste Capítulo aquellos trabajadores comprendidos dentro del Decreto Ley N° 13.839/46, ratificado por la ley 12.921, con excepción de los comprendidos en la ley 12.908, y los operarios gráficos de los talleres de impresión, los encargados, capataces, o jefes de estos talleres.

Artículo 46°: Ingreso, régimen de trabajo, estabilidad y previsión: Las partes ratifican su voluntad de respetar lo normado por la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y por los Convenios N° 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección del trabajo infantil.

Se fija como mínima, la edad de dieciséis (16) años para el ingreso a las dependencias administrativas de cualquier empresa periodística incluida dentro del alcance del presente Convenio Colectivo. En tal condición será el empleado considerado cadete. Todo cadete, al cumplir los dieciocho (18) años de edad, pasará a desempeñarse en la categoría de ayudante, percibiendo el sueldo que a éste le corresponde.

Los menores de esa edad no podrán desempeñar sus tareas en talleres, lugares donde se utilicen químicos, con escasa luz natural, o que requieran de un esfuerzo físico o mental que exponga a los menores a condiciones de riesgo laboral.

Tampoco podrán trabajar jornada laboral con una apertura horaria mayormente nocturna, privilegiándose siempre los horarios para que los menores puedan terminar los ciclos de estudios obligatorios.

Artículo 47º: Periodo de Prueba: Todo personal administrativo que ingresare a la empresa podrá estar sujeto, si así lo deseara el empleador, a un período de prueba, que durará tres meses. Cuando las empresas dispongan el ingreso de un nuevo personal administrativo, deberán asignarle la categoría de ayudante, cuando el empleado fuere mayor de 18 años de edad, dando preferencia para ocupar cualquier vacante al empleado más antiguo de la categoría inferior en el orden jerárquico que rija en la misma.

Se exceptúa de esta disposición a los puestos en que el personal esté obligado a exhibir títulos profesionales adquiridos para su ocupación, sin perjuicio de dar preferencia al empleado de la casa en igualdad de condiciones que optare a la vacante existente. Pasados los tres meses establecidos como prueba y acreditada su idoneidad, comenzará a ganar el sueldo mínimo o básico, según el caso, y se le considerará definitivamente incorporado al personal permanente, debiendo computarse el período de prueba para todos sus efectos.

Artículo 48º: Fijación de Sueldos: La fijación de los sueldos, sus modificaciones y la opción por el periodo de prueba que fija el Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas, deberán ser comunicadas por escrito al interesado.

Artículo 49º: Jornada de trabajo: El horario para el personal administrativo de empresas periodísticas no será mayor de 6,30 horas diarias y 36 semanales, debiendo cada jornada ser cumplida en forma continuada.

Queda exceptuado de esta disposición el personal que realice tareas de dirección y vigilancia y el de intendencia, con excepción de los telefonistas, para quienes el límite de horas de prestación de servicios se ajustará a las disposiciones de las leyes. Conceptúase a estos efectos, que realizan tareas de dirección y vigilancia, las personas que desempeñan cargos de:

- Secretario general;
- Inspector general;
- Jefes o encargados de departamento.

Las autoridades laborales podrán autorizar la ocupación del personal con horarios discontinuos, cuando circunstancias debidamente acreditadas, a juicio de ésta, lo justifiquen.

Artículo 50º: Estabilidad y previsión: Ningún empleado será separado de sus funciones mientras observe buen comportamiento. Las promociones se harán por riguroso orden de escalafón, dándose preferencia al empleado más antiguo, siempre que éste reúna las debidas condiciones de idoneidad y conducta.

Artículo 51º: Ningún empleado incluido en este Capítulo podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas, sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta días, dentro del término de 365 días. Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado, con detalle

de las causas invocadas por el principal para la aplicación de tal medida disciplinaria.

Artículo 52º: Las disposiciones de la ley 12.908, en cuanto regulan el preaviso, la indemnización del despido en razón de la antigüedad y las indemnizaciones por enfermedad, son aplicables al personal a que se refiere el presente Capítulo.

Igualmente regirán respecto a este personal las prescripciones del artículo 30 del presente convenio colectivo de trabajo. En el supuesto de no existir beneficiarios en los términos especificados, las indemnizaciones ingresarán al fondo de acción social de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa.

Artículo 53º: Todo empleado que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses. No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar al empleador en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

Artículo 54º: Régimen de sueldos, escalafón y promociones: Los empleados remunerados a sueldo y comisión, o ésta solamente, tendrán derecho al sueldo básico fijado por este convenio colectivo de trabajo que les corresponda en atención a la antigüedad, sin perjuicio de cobrar la suma que corresponde por comisiones u otros conceptos en lo que exceda a éste.

Artículo 55º: En los casos de despido sin culpa imputable al empleado administrativo, el empleador estará obligado a:

- a. Comunicar el despido con un mes de anterioridad cuando la antigüedad del empleado sea inferior a 3 (tres) años a las órdenes del empleador, y con dos (2) meses de anterioridad cuando la antigüedad en el servicio sea superior a tres (3) años. Los plazos correrán desde el último día de más en que se comunique el despido y la notificación deberá hacerse por escrito. En caso de despido sin preaviso, o con preaviso dado sin los requisitos exigidos precedentemente, el empleador deberá abonar al empleado una indemnización equivalente a 2 (dos) o 4 (cuatro) meses de sueldo según la antigüedad en el servicio sea menor o mayor de 3 (tres) años.
- b. En estos casos de despido, haya o no preaviso, el empleador abonará una indemnización fija equivalente a 6 (seis) meses de sueldo y, además, un (1) mes de sueldo por cada año o fracción mayor de 3 (tres) meses de antigüedad en el servicio.
- c. Estas indemnizaciones serán calculadas tomándose como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación del servicio si este fuera menor.
- d. Se computará como formando parte del sueldo las

retribuciones por comisiones, viáticos, incidencia del sueldo anual complementario, los aumentos por antigüedad y todo pago en dinero, especies, provisión de alimentos o uso de habitación.

e. Durante todo el tiempo de preaviso, el empleado afectado dispondrá de una licencia diaria de 2 (dos) horas dentro de su horario habitual de trabajo, sin que disminuya su sueldo.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 56°. La grilla de las categorías profesionales dispuesta en los anexos I, II, III y IV sustituirá a todos sus efectos las previstas en los CCT vigentes, las disposiciones referidas a la categorización profesional y las escalas salariales, en los términos del artículo 37 del presente.

Artículo 57°: Zona desfavorable: Se aplicará un coeficiente del 1.12 por ciento sobre los salarios básicos de los trabajadores de la zona de la Patagonia Sur, desde el paralelo 44° hacia el sur. Las partes convienen que en el término de 180 días a partir de la firma del presente, tratarán la solicitud de la parte gremial de extender la aplicación de dicho beneficio y mejorar su coeficiente.

* *Acuerdo FATPREN-ADIRA de fecha 17/06/2010:*

- a.** Región Patagonica Norte: entre los paralelos 42 y 45 el 12% sobre las remuneraciones basicas.
- b.** Región Patagonica Centro: entre los paralelos 45 y 49 el 15% sobre las remuneraciones basicas.
- c.** Región Patagonica Sur: A partir del paralelo 49 hacia el sur el 20% sobre las remuneraciones basicas.

** *Acuerdo FATPREN-ADIRA de fecha 16/07/2021:*

Primero: Sin perjuicio de los adicionales correspondientes a "Zona Patagónica" ya establecidos por el "Acta Acuerdo" otorgado entre las mismas partes el día 17 de junio de 2010 –que fuera homologada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social mediante la Resolución 1196/2010-, la que se ratifica, se acuerda la inclusión de las provincias de Rio Negro y Neuquén con idéntico alcance, en las condiciones que se establecen más adelante.

Segundo: A partir del día 1° de enero de 2022 se fija para las empresas establecidas en la región antes descripta, un adicional remunerativo por "Zona Patagónica" del diez por ciento (10%), que se calculará mensualmente sobre las escalas básicas convencionales para cada una de las categorías profesionales establecidas en el CCT respectivo, y se abonará bajo la denominación "Adicional Zona Patagónica".

CAPÍTULO VIII CLAUSULAS ECONOMICAS.

Artículo 58° Contribuciones: La representación de la FATPREN manifiesta que, en el uso de las atribuciones que le confiere el estatuto social en un todo de acuerdo con las previsiones de la ley de convenciones colectivas y de asociaciones sindicales, ha resuelto fijar una contribución extraordinaria en virtud de los incrementos resultantes del presente convenio, consistente en el cinco por ciento (5%) del primer aumento sobre el salario básico de todos los trabajadores que sean alcanzados por este acuerdo, con carácter de contribución solidaria gremial destinada al desarrollo de políticas de capacitación sindical y profesional de los dirigentes, cuadros sindicales de la FATPREN, sus sindicatos adheridos y trabajadores en el ámbito alcanzado por este acuerdo.

Los importes devengados deberán ser depositados en la cuenta de la Sucursal 007 del Banco HSBC Bank N° 20-419667/2 (CBU 2650007402000741966724) de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa. Las empresas enviarán a la FATPREN, sita en Solís 1158 2° piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C 1078 AAX), el respectivo comprobante de depósito y la planilla descriptiva.

Además FATPREN establece, un aporte solidario de todos los trabajadores beneficiarios de este acuerdo colectivo desde la vigencia de las escalas salariales de los anexos I, II, III, IV. Este aporte estará destinado a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos, al desarrollo de la acción social, la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales, al sostén económico de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa, de las políticas gremiales, administración de la institución y mantenimiento edilicio de su sede central y los sindicatos adheridos, los que serán administrados de acuerdo a sus estatutos sociales y a lo que resuelvan sus cuerpos orgánicos, que serán constituidos de la siguiente forma:

- a.** El uno por ciento (1%) del salario básico de los trabajadores abarcados en el presente acuerdo, por el término de doce (12) meses a partir de la firma del presente.
- b.** Las empresas empleadoras, además, contribuirán mediante un aporte del uno por ciento (1%) de la masa salarial de los trabajadores de prensa -para éste mismo fondo e iguales fines-, y por el término de seis (6) meses a partir de la firma del presente.

Las empresas realizarán la retención sobre los salarios básicos y depositarán junto con el aporte patronal de acuerdo a los plazos establecidos para aportes y contribuciones correspondientes a la Seguridad Social, en la cuenta de Sucursal 007 del Banco HSBC Bank Argentina N° 20-419667/2 (CBU 2650007402000741966724) de la

Federación Argentina de Trabajadores de Prensa. Las empresas enviarán a la FATPREN, sita en Solís 1158 2 piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C 1078 AAX), el respectivo comprobante de depósito y la planilla descriptiva.

c. Asimismo la representación empresaria ha dispuesto establecer una contribución extraordinaria para las empresas comprendidas en el presente acuerdo la que alcanzará a la suma del salario fijado para el "Aspirante" de conformidad con la categoría de la empresa obligada al pago y la oportunidad en que la misma se lleve a cabo. Deberán ser acreditados en la cuenta Banco de la Nación Argentina 54989/81 Sucursal Lavalle, a la orden de Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (A.D.I.R.A.). Los fondos provenientes de esa contribución serán destinados a solventar la capacitación de los trabajadores de prensa y el fomento de la lectura, particularmente, en los niveles iniciales de enseñanza.

CLÁUSULA TRANSITORIA MANIFIESTACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 59º: Las partes contratantes manifiestan que, el presente texto convencional, ha sido realizado con el objeto de sanear la dificultad que exhibe la extensa ultractividad de los acuerdos colectivos vigentes desde el año 1975 por lo que, su contenido, refleja y sistematiza el orden público vigente en la actividad. Es aspiración de las partes que, en el mas breve plazo posible, pueda concretarse la convocatoria en el marco del Expediente N° 1.174.798/06 a fin de acordar un convenio para la actividad periodística en su conjunto y, la rama prensa gráfica en particular, con el objeto de discutir la incorporación de los institutos que la representación sindical pretende y los adelantos tecnológicos que el sector empresario propone.

CLÁUSULAS ACCESORIAS INCORPORADAS POR PARITARIA

ACTA ACUERDO 25/06/10 y 10/12/10

ADICIONAL POR TÍTULO TERCARIO Y UNIVERSITARIO:
Percibirán dicho adicional quienes acrediten la obtención de títulos expedidos por establecimientos de educación superior reconocidos como tales, cuyos programas se encuentren aprobados para dicho nivel de enseñanza y acrediten una carga horaria equivalente a tres o más años de duración. Para el cobro de este adicional, el título obtenido deberá guardar relación con las tareas que habitualmente se desempeñan en la categoría profesional.

Las discrepancias que pudieren suscitarse para el reconocimiento del beneficio serán resueltas por la Comisión Paritaria

Permanente, la que deberá expedirse en un plazo no mayor de 15 días contados a partir de la recepción de la totalidad de la documentación que fuere requerida al efecto, formulando si correspondiere, la pertinente consulta a la Dirección de Validez Nacional de Títulos y Estudios del Ministerio de Educación de la Nación.

Vigente a partir del 1 de noviembre de 2010.

ACTA ACUERDO 08/07/14

DÍA DEL TRABAJADOR DE PRENSA:

Las partes acuerdan que por medio del presente, y hasta tanto se realice una modificación integral que incorpore la presente pauta al texto convencional, se reconocerá a los trabajadores alcanzados por el CCT 541/08 el "Día del Trabajador de Prensa", a celebrarse el 25 de marzo de cada año, resultando el mismo día no laborable, debiendo el empleador en caso de requerirle al trabajador la prestación de servicio ese día, ante un estado de emergencia, otorgarle un franco compensatorio abonarle el jornal al 100% (aparte del jornal incluido en el sueldo).

ACTA ACUERDO 03/11/2023

ESPACIOS DE CUIDADOS:

1. Los empleadores comprendidos en la obligación establecida por el Decreto 144/22 podrán sustituir los espacios de cuidados en los establecimientos por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de salas maternales/ guarderías / o trabajo de cuidados debidamente documentados.
2. El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado será el equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N.º 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor. El importe mensual antedicho se abonará en forma proporcional a quienes estén vinculados por contratos a tiempo parcial.
3. Quedan comprendidos en este concepto aquellos niños o niñas de entre 45 días y hasta los tres años de edad inclusive que se encuentren a cargo del trabajador o trabajadora durante el tiempo que dure su jornada laboral.
4. El monto aquí establecido corresponderá ser abonado también para aquellos trabajadores o trabajadoras que se encuentren cumpliendo régimen de teletrabajo (art. 102 bis LCT).
5. Las partes acuerdan continuar en negociaciones para extender progresivamente el ámbito de aplicación y/o monto determinado del reintegro de gastos aquí previsto.

Guía: pautas básicas y herramientas para la actividad gremial en el lugar de trabajo

Convocatoria a Asambleas, notificación de medidas de fuerza ante incumplimiento o por reivindicaciones propias, elecciones de comisión interna, etc.

En la actividad gremial cotidiana tenemos tres tipos de situaciones de conflicto:

1. Conflictos en el ámbito de la **empresa**, por cuestiones puntuales, incumplimientos, puestos de trabajo, reivindicaciones particulares, etc.
2. Conflictos colectivos generales de **toda una rama o de toda la actividad**.
3. Situaciones mas **generales del movimiento obrero**, sociales o políticas que ameriten un paro u otro tipo de medida de fuerza.

En cualquier caso, si se define una medida de acción directa, el sindicato debe notificar a la Secretaría de Trabajo y dar copia a la empresa.

Una medida de acción directa notificada por el sindicato en los términos requeridos por la ley, le da a los trabajadores y a las trabajadoras la protección necesaria para poder ejercer el derecho de huelga, evitando que la empresa pueda sancionar a quienes participen. Es por eso que es fundamental la comunicación entre las comisiones internas y el sindicato (a través de la secretaría general, adjunta, gremial o pro gremial). No se debe, por lo tanto, iniciar una medida de fuerza sin informar al sindicato con el tiempo necesario para que, a su vez, el sindicato notifique al Secretaría de Trabajo. Un plazo razonable para comunicar la medida de fuerza al Secretaría de Trabajo son 24 horas de anticipación. Esto permite resguardarnos y tener la mayor cobertura legal posible. En situaciones de fuerza mayor, como despidos, se puede adoptar la medida de manera inmediata, pero también debe ser comunicada formalmente en ese mismo momento.



En función de esto, sugerimos:

- I. **Para convocar Asamblea en el lugar de trabajo:** que la Comisión Interna notifique con un plazo no menor a 24hs de anterioridad a la empresa, mediante una comunicación formal, por un mecanismo acordado previamente con la empresa. Puede ser mail o nota firmada por uno o más integrantes de la Comisión Interna. En Anexo 1 pueden ver una nota sugerida.
- II. Luego de la Asamblea, se debe comunicar la **resolución de Asamblea** a la empresa, Anexo 2. En caso de que la resolución implique medida de fuerza hay que comunicar al sindicato para que éste notifique a la Secretaría de Trabajo (ver puntos III y IV).
- III. La Asamblea o Comisión Interna puede decretar el estado de alerta, movilización y/o asamblea permanente, lo cual permite realizar asambleas sin previo aviso. Pero ese estado debe comunicarse a la empresa (Anexo 3) y al sindicato para que éste notifique a la Secretaría de Trabajo (ver punto IV).
- IV. La Asamblea o Comisión Interna puede convocar a una medida de fuerza. En ese caso, el sindicato debe notificar la medida a la Secretaría de Trabajo, preferentemente con no menos de 24hs de anticipación. Es recomendable que la Comisión Interna notifique de esto a la empresa, dando copia

**ANEXO 1:
CONVOCATORIA A ASAMBLEA**

Buenos Aires, ___ de ___ de 202_

A: Sr/a _____,
gerente de RRHH de _____ SA.

Por la presente, notificamos que el día _____ a las _____ hs realizaremos una Asamblea en la redacción, en función de la nula respuesta a nuestros reclamos realizados en fecha _____.

Atentamente.
Comisión Interna SiPreBA
(Firma)

**ANEXO 2:
RESOLUCIÓN DE ASAMBLEA**

Resolución de Asamblea del día _____

Buenos Aires, _____ de 202_

A: Sr/a _____,
gerencia de RRHH de _____ SA.

La asamblea de trabajadores y trabajadoras de prensa de _____ SA.

Resolvió:

- Exigir el cumplimiento de x artículo de convenio, que actualmente se incumple.
- Regularizar el pago de hs. extraordinarias a x compañero.
- Por todo esto, llamamos a un cuarto intermedio para dentro de 48hs, el día 8 de julio, a la espera de una pronta respuesta por parte de la empresa.

Atentamente.
Firma miembro de Comisión Interna.

**ANEXO 3:
ASAMBLEA PERMANENTE**

La nota es similar a la anterior en caso de que la asamblea se declare en estado de asamblea permanente. Y hay que sumar un punto que indique: "Por los motivos antes explicados, nos declaramos en estado de asamblea permanente".

**ANEXO 4:
NOTIFICACIÓN DE MEDIDA
DE ACCIÓN DIRECTA**

Buenos Aires, ___ de ___ de 202_

A: Sr/a _____,
gerencia de RRHH de _____ SA.

Por medio de la presente, ante la falta de respuesta de parte de la empresa a nuestras demandas, expresadas mediante nota y resolución de asamblea, notificamos que el día _____ los trabajadores y trabajadoras de prensa dependientes de la empresa _____ realizaremos un paro total de actividades de 24 horas, con presencia en el lugar de trabajo. Adjuntamos copia de la notificación al ministerio de trabajo.

Atentamente.
Firma de miembro de Comisión Interna.

de la presentación realizada ante el Ministerio de Trabajo (Anexo 4).

Todas estas pautas están dadas para los momentos donde no existe una urgencia o un conflicto abierto. A su vez, en cualquier caso, el sindicato además de realizar una notificación en la Secretaría de Trabajo, puede solicitar una audiencia para abordar una problemática en ese marco.

En situaciones de mayor conflictividad, como por ejemplo, por despidos o una modificación en las condiciones laborales preexistentes o incumplimiento repentino grave de parte de la empresa, se puede convocar a una medida de fuerza de manera inmediata (mediante resolución de asamblea), y que el sindicato notifique a Trabajo, para que la Comisión Interna pueda enviar a la empresa una copia de esa notificación formal que le da respaldo.

ELECCIONES DE COMISIÓN INTERNA

La elección de delegados y delegadas en el lugar de trabajo la tiene que convocar el sindicato, a través de su Secretaría General, Adjunta, de Organización o Gremial.

El mandato de la Comisión Interna, delegado o delegada, es de dos años. El plazo de dos años se encuentra establecido por Ley y no puede excederse. Los delegados/as pueden ser reelegidos.

La cantidad de delegados/as está determinada por la Ley de Asociaciones Sindicales. Se puede tener 1 delegado/a a partir de 10 trabajadores/as de planta en un mismo establecimiento (según nuestra visión, quienes están trabajando de manera no registrada -fraude laboral por monotributo u otra forma- también tienen que ser contemplados en la cuenta y pueden ser candidatos, lo cual posiblemente genere un nivel de conflictividad). La cantidad de delegados/das posibles es 2 cuando se trata de un lugar que tiene desde cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores/as. Mientras que de ciento uno (101) trabajadores/as en adelante, se puede tener un (1) representante más cada cien (100) trabajadores/as. Además, y en caso de que hubieran varios turnos de trabajo, la ley permite que haya un delegado/a por franja horaria (no hay un incumplimiento legal por no cubrir todas las vacantes que permite la ley. Es decir esto establece el máximo pero pueden ser menos). En el caso de SiPreBA

desalentamos votar delegados/as suplentes ya que la tutela gremial en estos casos suele ser más discutida.

La elección de delegados y delegadas es de manera secreta y puede tener dos modalidades:

1. Mediante lista cerrada. Si van a elegirse tres delegados/das, se presentan las candidaturas de tres trabajadores/as en una misma lista y compiten contra otra lista donde también se presentan tres diferentes. En este caso, la lista que obtiene un voto más ingresa entera como Comisión Interna y la que pierde queda descartada.

2. Por lista abierta. Se presentan de manera individual quienes quieran postularse. Si hay tres lugares y siete candidatos/as, los tres más votados serán los integrantes de la Comisión Interna.

Requisito para ser delegado/a: tener más de un año de antigüedad como afiliado/a al sindicato y como mínimo un año de antigüedad en la empresa (según la ley de asociaciones sindicales).

Fueros gremiales: Los delegados y las delegadas cuentan con tutela sindical ("fueros gremiales") por todo el mandato (dos años), y un año más después de terminar ese plazo. A su vez, quienes se postulan como representantes gremiales, tienen tutela sindical desde que se notifica la candidatura al cargo a la parte empleadora y por un plazo de seis meses. Si es electo, mantiene la protección según lo explicado más arriba (mandato + un año posterior); y si no lo es, pierde los fueros una vez cumplidos los 6 meses desde su postulación (si la autoridad electoral no oficializa la lista o la persona candidata recibe menos del 5% de los votos válidos emitidos, pierde automáticamente la protección).

PLAZOS Y PASOS PARA LA ELECCIÓN

1. Notificación inicial: 10 hábiles como mínimo previo a la elección. Como mínimo, diez días hábiles previos de la elección, el sindicato debe notificar de la misma a la empresa mediante Carta Documento. En esa misma notificación se expresa que x día se realizará la elección y que x día se realizará una asamblea de junta electoral. La asamblea de junta electoral elige: integrantes de la Junta Electoral, que deben ser un número impar (3 o 5, por ejemplo).

La junta electoral también puede integrarla el sindicato, pero idealmente es mejor que la garanticen compañeros y compañeras del lugar de trabajo, para darle más fuerza y legitimidad.

2. Notificación Junta Electoral: El sindicato, luego de la asamblea de junta electoral, notifica a la empresa quiénes son los miembros de la misma. Además, se solicita padrón y lugar para realizar la elección.

3. Notificación candidatos: La junta electoral notifica al sindicato las candidaturas y el sindicato a su vez a la empresa. La notificación debe ser de manera automática a la postulación, para que el candidato cuente con fueros legales. La junta electoral establece los plazos máximos para presentar lista o postulación, que nunca pueden ser a menos de 48hs de la elección (y puede ser mayor si así lo establece y comunica la junta electoral junto al sindicato).

4. Notificación de resultados: Luego de la elección, el sindicato notifica los resultados a la empresa mediante Carta Documento.

Estos pasos también pueden replicarlos la Junta Electoral pero legamente es imprescindible que el sindicato lo haga mediante Carta Documento, notificando también al Ministerio de Trabajo, solicitando veedores en caso de considerarlo.

SOLICITUD DE LICENCIA GREMIAL

Lo envía mediante nota el sindicato a la empresa. Hay que acordar previamente el mecanismo entre el sindicato/comisión interna y la empresa. De manera obligatoria, esto sólo se puede pedir para actividades gremiales en las que el sindicato (ya sea en asamblea general, plenario o comisión directiva) defina una actividad, movilización o acción gremial que requiera la participación de delegados y delegadas. La notificación a la empresa idealmente tiene que ser con 72hs de antelación.

ÍNDICE

¿Por qué un manual para delegados y delegadas de Prensa? El delegado y la delegada como corazón del sindicato / **pág. 3**

Estatuto del Periodista Profesional (Ley 12.908) / **pág. 5**

Estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas / **pág. 14**

Convenio de Prensa Escrita y Oral N° 301/75 / **pág. 18**

Convenio de Prensa Televisada N° 124/75 / **pág. 29**

Convenio Colectivo Nacional de los trabajadores de Prensa N° 541/08 / **pág. 39**

Guía: pautas básicas y herramientas para la actividad gremial en el lugar de trabajo / **pág. 52**

Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SiPreBA)

Solís 1158, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Octubre de 2024

Desde SiPreBA tenemos la convicción de que sólo con la unidad del sindicato a través de su Comisión Directiva, el plenario de delegados y delegadas y las asambleas en los lugares de trabajo, es que podemos impulsar demandas que se cristalicen en derechos conquistados. Por eso es fundamental esa unidad y esa interacción constante entre los diferentes ámbitos organizativos.

