

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE PRENSA
(C.C.T. 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 Insaurralde, 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 atribuído la representación de todas las empresas gráficas periodísticas no convencionadas, a excepción de las ubicadas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CAPITULO 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).

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 Nº 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 3: 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 Nº1.174.798/06.

CAPITULO 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:

- 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 agencia noticiosa;
- c) cronista: el encargado de redactar exclusivamente información objetiva en forma de noticias o crónicas; cableros: 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: Se entiende por colaborador permanente aquel que trabaja a destajo en diarios, por medio de artículos o notas, con firma o sin ella, retribuidos pecuniariamente por unidad o al centímetro, cuando alcance un mínimo de veinticuatro (24) colaboraciones. El que escribe notas, retratos, paralelos, narraciones, descripciones, ensayos, cuentos, bibliografías y otros escritos de carácter literario o científico o especializado de cualquier otra materia en un número no menor de

veinticuatro (24) anuales y que por la índole de los mismos no corresponde a las tareas habituales de los órganos periodísticos.

f) editorialista: el encargado de redactar comentarios de orientación y crítica de las diversas actividades de la vida cotidiana;

g) encargado o jefe de sección, prosecretario de redacción o jefe de noticias, secretario de redacción, secretario general de redacción, jefe de redacción, subdirector, director o codirector: el encargado de las tareas técnicas particularmente señaladas por su designación;

h) traductor; reportero gráfico; corrector de pruebas; archiveros: encargados de realizar la tarea que indica su nombre. Dictafonista: encargado de recibir informaciones mediante el dictáfono.

i) letrista; retocador; cartógrafo: dibujantes 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.

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 gozare 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 periodo 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.

CAPITULO III.- ESTABILIDAD; RUPTURA DE CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 18º: 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 19º: 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 periodo de prueba establecido en el presente.

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

Artículo 21º: 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 22º: Conservación del Empleo: Los periodistas conservarán su empleo cuando sean llamados a prestar servicio militar, 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 23º: 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 os 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 24º: Rebaja de Sueldos: La rebaja de sueldos o comisiones 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 contenido 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 fueron 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, trasformación 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 trasmitir las noticias de la índole expresada, serán remuneradas por cada crónica o comentario con una veinteava 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.

CAPITULO 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 presidida 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.

CAPITULO V. RESPONSABILIDADES CON EMPRESAS CONTRATISTAS.

Artículo 44º: 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 45º: 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 46º: 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 deseare 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 período 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 excede 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 tomando 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.

CAPITULO VII. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 56º. 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 57º: 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 44º 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.

CAPITULO VIII. CLAUSULAS ECONOMICAS.

Artículo 58º 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 2º 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 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 - MANIFESTACION 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 ultrat�ividad 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.