

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Nº 181/75

Partes intervinientes: Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN) y Empresas Periodísticas de Primera y de Segunda Categoría de la provincia de Formosa.

Lugar y fecha de celebración: Formosa, 30 de Mayo de 1976.

Trabajadores comprendidos: Personal de las Empresas Periodísticas de Primera y de Segunda Categoría, comprendidas en la Ley Nº 12.908 y sus complementarias (Ley 13.503, 13.904, 15.532 y 16.792) y Decretos 13.839/46, Ley 12.921 y sus complementarias, Leyes 13.502, 13.904 y 15.535, denominados Estatuto del Periodista Profesional y Estatutos del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas.

Zona de aplicación: Provincia de Formosa.

Cantidad de beneficiarios: 90.

Periodo de Vigencia: 1º de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

ARTÍCULO 1º.- Zona de aplicación: La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el ámbito de la provincia de Formosa.

ARTÍCULO 2º.- Trabajadores comprendidos: La presente Convención Colectiva de Trabajo para el personal de las empresas periodísticas de primera y segunda categoría, comprendidas en comprendidas en la Ley Nº 12.908 y sus complementarias (Ley 13.503, 13.904, 15.532 y 16.792) y Decretos 13.839/46, Ley 12.921 y sus complementarias, Leyes 13.502, 13.904 y 15.535, denominados Estatuto del Periodista Profesional y Estatutos del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas.

ARTÍCULO 3º.- Periodo de vigencia: La vigencia de la presente Convención regirá en el periodo comprendido desde el 1º de Junio de 1975 hasta el 31 de Mayo de 1976.

ARTÍCULO 4º.- Vigencia de acuerdos internos. Usos y costumbres:

a) Vigencia de acuerdos internos: Serán de cumplimiento obligatorio pactados oportunamente entre las partes en las 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 presente convenio.

b) Usos y costumbres: Los usos y costumbres y prácticas de empresas serán respetados y tendrían el alcance que determina el art. 17 de la Ley N° 20.744, siempre y cuando sean favorable al trabajador.

RELACIONES GREMIALES

ARTÍCULO 5º.- Paritaria Permanente: Cualquier gestión relativa a salarios, jornadas y condiciones de trabajo, que no estén contempladas en las normas vigentes de la actividad o que resulten de emergencia en la interpretación de la presente Convención, serán sometidas a consideración de la Comisión Paritaria Permanente, la que estará integrada por dos representantes de la parte empresaria, dos de la parte laboral y será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo, Delegación Regional. 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 de votos y los votos serán individuales. La Comisión Paritaria se reunirá cada vez que cualquiera de las partes lo solicite y será citada por su presidente con anticipación de 48 horas como mínimo. Igualmente el presidente citará por sí cuando exista algún asunto a considerar, debiendo los empresarios conceder permisos que al efecto y para el desempeño de su cometido requieran los representantes gremiales. El Ministerio de Trabajo garantizará la concurrencia de las partes a las reuniones convocadas, utilizando idéntico mecanismo y plazos que el determinado para la conciliación obligatoria, de acuerdo con las leyes N° 14.786, 12.908 (arts. 70º al 74º) y decreto Ley 16.936, texto modificado por la Ley 20.638, teniendo incluso facultades para convocar bajo apercibimiento de dar por decaído el derecho de la parte no concurrente. Por decisión del presidente y a requerimiento de las partes, podrá solicitarse la concurrencia de terceros que se estimen necesarios para mejor proveer. De todo lo actuado en las reuniones se levantarán las actas respectivas. Las resoluciones de la Comisión Paritaria Permanente serán definitivas y ellas se comunicarán de inmediato a los interesados para su cumplimiento, bajo pena de las sanciones dispuestas por la Ley.

ARTÍCULO 6º.- Conciliación y Arbitraje: En toda ocasión que se susciten conflictos o hubieran problemas gremiales se apelará primeramente a los medios

conciliatorios entre las partes, delegados de Comisiones Internas, organización sindical y empresa.

ARTÍCULO 7º.- Autoridad de aplicación: El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo, quedando las partes intervinientes obligadas a su estricta observancia. La violación o inobservancia serán sancionadas de acuerdo a las normas legales o reglamentaciones vigentes.

ARTÍCULO 8º.- Delegados gremiales: El Delegado Gremial o miembro de la Comisión Interna, representa a los trabajadores y a las entidades sindicales dentro de la empresa empleadora. Posee los derechos que le acuerdan las leyes en vigor. Los representantes gremiales o miembros de comisiones internas (Delegados) dispondrán de licencias o permiso gremial, pago a cargo de la empresa, cuando deban realizar tareas inherentes a la función sindical.

CLAUSULAS ECONOMICAS

ARTÍCULO 9º.- Salario mínimo profesional: El salario mínimo profesional que percibirá el personal de Redacción será de \$3.350 (Tres mil trescientos cincuenta).

ARTÍCULO 10º.- Salarios básicos: Los salarios básicos totalmente establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedan conformados a todos los efectos, por el básico de categoría y la bonificación por antigüedad. Ésta última deberá figurar en forma separada en los recibos de sueldos del personal en relación de dependencia.

ARTÍCULO 11º.- Remuneraciones: Ningún trabajador, en ninguna de las categorías podrá percibir un sueldo inferior al que se estipula en las siguientes escalas:

a) REDACCIÓN:

1. Aspirante	\$ 3.300,00
2. Reportero	\$ 3.900,00
3. Cronista	\$ 4.500,00
4. Redactores	\$ 5.500,00
5. Jefe de Sección	\$ 6.450,00
6. Editorialista.....	\$ 6.750,00
7. Secretario de Redacción	\$ 7.140,00
8. Jefe de Redacción	\$ 8.250,00

b) AMINISTRACION

1. Cadete.....	\$ 3.300,00
2. Ayudante.....	\$ 3.450,00
3. Auxiliar.....	\$ 3.586,00
4. Auxiliar Primero.....	\$ 4.008,00
5. Jefe de Sección.....	\$ 6.210,00

c) EXPEDICION Y DISTRIBUCION

1. Ayudante	\$ 2.300,00
2. Auxiliar.....	\$ 3.450,00
3. Encargado o Jefe de Sección	\$ 3.588,00

d) SECCION TECNICA

1. Auxiliar.....	\$ 3.300,00
2. Jefe de Sección.....	\$ 6.450,00

e) INTENDENCIA

1. Peón.....	\$ 3.300,00
2. Auxiliar.....	\$ 3.450,00
3. Mayordomo.....	\$ 3.588,00

ARTÍCULO 12º.- Bonificación por antigüedad: La bonificación por antigüedad será aplicada de acuerdo con la siguiente escala:

1 año	\$ 7,40
2 años	\$ 14,80
3 años	\$ 22,20
4 años	\$ 29,60
5 años	\$ 37,00
6 años	\$ 44,40
7 años	\$ 51,80
8 años	\$ 59,20
9 años	\$ 66,60
10 años	\$ 74,00
11 años	\$ 81,40
12 años	\$ 88,80
13 años	\$ 96,20
14 años	\$ 100,00
15 años	\$ 110,00

ARTÍCULO 13º.- Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias o fracciones horarias que excedan la jornada normal de labor se abonarán con el sueldo del mes en carácter de horas extraordinarias o suplementarias. Su cómputo salarial se establecerá de acuerdo al valor básico de la hora simple, incrementando con los porcentajes que se establecen en este mismo convenio. El incremento para las horas extraordinarias o suplementarias en días hábiles trabajados será del cincuenta por ciento (50%). En días francos o feriados no laborales será del cien por ciento (100%).

ARTÍCULO 14º.- Días feriados o francos trabajados: Al trabajador que le correspondiere franco, ya fuese el mismo rotativo o fijo, en uno de los días feriados nacionales o provinciales, de pago obligatorio, deberá abonárselo el día sin trabajar, debiendo correr un día todos los francos. Si el trabajador debiera prestar servicio en uno de los días de pago obligatorio, cobrará con el cien por ciento (100%) de recargo y deberá dársele un descanso compensatorio a elección del trabajador. Los días de franco trabajados se abonarán con el cien por ciento (100%) de recargo, además de un franco compensatorio.

ARTÍCULO 15º.- Asignaciones familiares: Se aplicará lo dispuesto por las leyes vigentes.

ARTÍCULO 16º.- Colaborador permanente: Se entiende por Colaborador permanente aquel que trabaja a destajo en diarios, periódicos, revistas, semanarios, anuarios o agencias noticiosas, por medio de artículos o notas, con firmas o sin ellas retribuido pecuniariamente. El pago de este tipo de trabajo será determinado de común acuerdo entre la patronal y el colaborador permanente.

ARTÍCULO 17º.- Fallas de caja: Al encargado o empleado que en forma habitual maneje dinero en efectivo o valores de la empresa y fuere responsable de cualquier diferencia, se le asignará en concepto de compensación, un plus de \$50 (cincuenta pesos) mensuales. Dicho plus será retenido por la empresa hasta el 31 de diciembre de cada año, en carácter de fondos compensatorio. En dicha fecha, el empleador liquidará al trabajador el fondo acumulado, con las previas deducciones que hubieran podido corresponder por fallas de cajas.

ARTÍCULO 18º.- Discriminación de categorías: Todas las categorías que se enuncian, quedan fijadas en orden ascendente e implican remuneraciones distintas en el mismo orden. Asimismo los salarios básicos profesionales que se establezcan en cada una de las categorías fijadas se incrementarán con la bonificación por antigüedad que se acuerda en la presente convención colectiva. Los ascensos

o promociones de categorías para el personal comprendido se producirán, en todos los casos, previa prueba de idoneidad, y una vez cumplidos dos años de desempeño en la categoría respectiva. En todos los casos, dicha prueba se realizará en la participación del Sindicato de Prensa de Formosa.

ARTÍCULO 19º.- Redacción: Las categorías serán las siguientes:

1.- Aspirante: Todo aquel que se inicie en las tareas propias del periodismo y que carezca de título habilitante expedido por un organismo de enseñanza periodística de nivel superior, oficialmente autorizado, avalado por la organización sindical. Después de los doce meses de servicios, siempre que tenga 18 años de edad cumplidos, deberá ser encuadrado en la función y categoría correspondientes a las tareas que realice. Las empresas establecerán los medios de capacitación de los aspirantes, facilitándole la instrucción en las diversas tareas periodísticas.

2.- Reportero: El periodista encargado de recoger en las fuentes privadas o públicas las noticias o elementos de información necesarios al medio de difusión donde actúa y se desempeña en relación de dependencia. La tarea de los reporteros, serán las reuniones de información, transmitiendo informes objetivos en forma oral o escrita. El informe no será publicado o difundido como tal, si no previa su elaboración por un cronista o redactor.

3.- Cronista: El periodista encargado de redactar exclusivamente información en forma de noticia o crónica objetiva. Estarán comprendidos en esta calificación, a los fines remunerativos, y de condiciones de trabajo del régimen periodístico, las siguientes subcalificaciones:

a) LABORATORISTA: Los afectados exclusivamente a las tareas de revelación, copia y/o ampliación de material fotográfico periodístico, en blanco y negro, así como a la preparación de los distintos baños y soluciones químicas. Las tareas de laboratorio fotográficos serán consideradas insalubres.

b) OPERADORES DE RADIOTELEFONO: Los que tienen a su cargo la emisión y recepción de material gráfico.

c) LETRISTAS, CARTOGRAFOS, DICTAFONISTAS, DACTILOGRAFOS: Los encargados de las tareas específicas o técnicas señaladas por su designación, afectados a las secciones de redacción periodística.

d) ARCHIVEROS: Los que tienen a su cargo la organización, mantenimiento y atención de los archivos de material periodístico y gráfico y/o películas o cintas magnetofónicas de igual índole.

e) Corrector (simple): Es el caso de los que controlan exclusivamente la propiedad fotográfica, semántica y/o sintáctica, en la confrontación de las pruebas con los originales de redacción, sin introducir en éstas modificaciones distintas a las de esas características gramaticales.

f) Cablers (simple): Los periodistas encargados de preparar o corregir las informaciones telegráficas, telefónicas, telex, radiotelefónicas o televisivas.

g) Reporteros Gráficos: Los fotógrafos afectados a las tareas de recoger informaciones gráficas o ilustrar la noticia por ese medio. No estarán obligados a cumplir las funciones propias del laboratoristas, pero en el caso de

hacerlo, percibirá por ello una bonificación equivalente al diez por ciento (10%) de las remuneraciones correspondiente a aquellos.

4.- Redactor: El encargado de redactar noticias o notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general. No estarán obligados a realizar tareas de reporteros o cronistas, excepto por razones de fuerza mayor en el servicio cuando la cobertura de determinadas fuentes de información o acontecimiento requieren la presencia o contacto directo, de un periodista de esta calificación a efectos de la correspondiente evaluación estatutaria del redactor. Estarán comprendidas en esta categoría, las siguientes subcalificaciones:

a) Traductor: El que traduce noticias o informaciones periodísticas. Por cada idioma adicional que traduzca, desde el segundo en adelante, gozará de una bonificación especial equivalente al cinco por ciento (5%) del salario profesional de la categoría.

b) Corrector calificado: Los correctores de prueba, con al menos cuatro años de desempeño en la función y con conocimiento general del procesamiento periodístico de originales y tipografías, cuyas tareas comprendan la responsabilidad de supervisar pruebas de páginas, alargar o ganar textos en las pruebas de galera.

c) Cablero calificado: Quien además de las tareas mencionadas en el punto "f", cumple la tarea de sintetizar, aumentar, fusionar y/o titular los despachos.

5.- Jefe de Sección: Tiene a su cargo jerárquicamente la responsabilidad de una de las distintas secciones, departamentos o áreas que existan dentro de la redacción del medio en que se desempeña.

6.- Editorialista: Los encargados de expresar la posición u orientación del medio en que se desempeñen, sobre los distintos acontecimientos o sucesos recogidos previamente en la información.

7.- Secretario de Redacción: El encargado de coordinar las tareas de las distintas secciones periodísticas, jerárquicamente, a su cargo.

8.- Jefe de Redacción: Tiene como misión específica ejercer el gobierno y control de todo el quehacer del movimiento de la redacción, y servir de nexo entre la Dirección y su sector.

ARTÍCULO 20º.- Los Corresponsales: Los corresponsales de empresas periodísticas tendrán la categoría y calificación de cronistas, exigiéndose para su incorporación a las empresas, prueba de idoneidad y los correspondientes requisitos estatutarios y convencionales de profesionalidad.

ARTÍCULO 21.- Administración: Las categorías serán las siguientes:

1) Cadete: Todo empleado comprendido en el Decreto Ley 13.839/46 (Ley 12.921), menor de 18 años. Cumplida dicha edad se le asignarán tareas administrativas o de intendencia, de acuerdo a los antecedentes de las que viniera realizando o sección donde se desempeñara como cadete.

2) Ayudante: Desde los 18 años de edad, o bien al ingresar y durante dos años,

o bien en un lapso menor hasta tanto pase a cumplir tareas específicas como responsable de las mismas.

3) Auxiliar: Todo empleado con más de dos años de antigüedad en la categoría anterior y también todos aquellos que cumplan tareas o funciones de las que sea responsable directamente. Tendrán asimismo la categoría de auxiliar administrativos y quedarán incorporados al sistema de subsiguientes promociones escalafonarias los Telefonistas y los Recepcionistas. Estos últimos serán los empleados encargados de recibir y atender al público visitante, en los casos en que atiendan simultáneamente varias líneas telefónicas externas recibirán los beneficios correspondientes a los telefonistas.

4) Auxiliar Primero: Todo empleado con más de cuatro años de desempeño en la empresa como auxiliar administrativo, así como quienes sin necesidad de alcanzar ese periodo de antigüedad, realicen funciones calificadas por el conocimiento de las tareas generales de oficina. Cobrador y/o Gestor de cobranza: Percibirá igual remuneración que el auxiliar primero. En caso de ser retribuidos a comisión, éste deberá ser tal que se le asegure al menos el salario profesional básico de esta categoría, incluida la bonificación por antigüedad.

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

ARTÍCULO 22º.- EXPEDICIÓN, CIRCULACIÓN Y DISTRIBUCIÓN: El personal de éstos sectores quedará comprendido en las normas y condiciones generales de trabajo del personal administrativo, excepto en cuanto a las calificaciones y escalafón, que serán las siguientes:

1. Ayudante y/o Peón general de Expedición: Personal que fuera incorporado para realizar tareas generales, no calificadas, cargas y descargas de ejemplares o fardos.

2. Auxiliar y/o Operarios de Expedición: Los empleados del sector con dos años de desempeño en el mismo o bien, con anterioridad a ese plazo, cuando atienden cintas transportadoras, sean destinadas a tareas generales de empaque manual, conteos de ejemplares en conjuntos uniformes o acompañen a los camiones de distribución.

3. Auxiliar Primero: Quienes realicen preparación de líneas de distribución, o que involucren conocimiento de distintos recorridos y destinos, caratulen los mismos para su envío, por suscripciones y fuera de la ciudad de la publicación; empleados de circulación con conocimiento de rutas, localidades de destino y transporte, contabilizando y controlando los envíos que se canalicen luego por las secciones de expedición y/o distribución; los choferes asignados a recorridos y distribución.

ARTÍCULO 23º.- Ropa de trabajo: Se proveerá a todo el personal de Expedición de ropa de trabajo por año, así como de un buzo rompeviento para el invierno (dos equipos).

ARTÍCULO 24º.- Secciones técnicas: El personal afectado a las tareas de grabar o perforar bandas, utilizadas para la composición automática, fotocomposición

por sistema offset, IBM o similares, tendrá el siguiente escalafón:

1. Auxiliares: No calificados previamente en esta especialidad, desde su incorporación a las tareas de este sector de producción periodística.
2. Jefe de Secciones: El personal jerárquico con personas a su cargo, dentro de área técnica específica.

ARTÍCULO 25º.- Intendencias y Servicios generales: Las categorías serán las siguientes:

1. Peón de Intendencia: Asignado a tareas generales de limpieza o mantenimiento.
2. Auxiliar de Intendencia: Todo el personal de este sector con dos años de antigüedad.
3. Mayordomo: Es el responsable jerárquico de las tareas generales de los peones auxiliares u operarios.

ARTÍCULO 26º.- Ropa de trabajo: El personal de Intendencia será previsto de dos equipos de ropa de trabajo adecuada al año, uno para la época estival y otro para el invierno, que se renovarán cada dos temporadas de uso.

ARTÍCULO 27º.- Editoriales: Todo el personal de empresa editorial, de publicaciones periódicas, que todavía no se encuentran incluidos en el amparo del convenio de prensa, con excepción del sector gráfico, quedará automáticamente comprendido en sus alcances a partir de la fecha de la homologación de la presente.

ARTÍCULO 28º.- Vacantes: Cuando en cualquier sector de una empresa periodística, donde se desempeñe personal comprendido en la presente convención, se produjera una vacante definitiva en un cargo superior, la empresa quedará obligada a llenarla dando prioridad al personal que se encuentre prestando servicios en la misma. A tales efectos, dicho personal, en cuanto esté interesado, deberá someterse a un examen de idoneidad ante un tribunal tripartito, constituido por un representante de la empresa, por uno del Sindicato de Prensa de Formosa y un tercero a designar de común acuerdo entre las partes.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 29º.- Licencias: Los trabajadores de prensa gozarán de licencia anual paga, según la legislación vigente. El periodo de descanso anual se extenderá de octubre a abril inclusive.

ARTÍCULO 30º.- Licencia estímulo: Las empresas concederán a su personal de Administración, además del período de licencia anual pago, una licencia estímulo de siete días corridos con goce de sueldo.

ARTÍCULO 31º.- Licencias especiales: Las empresas concederán al personal de Redacción, Administración, Expedición e Intendencia, licencias especiales con goce de sueldo y días hábiles por las siguientes causas:

- a) Por contraer matrimonio: 10 días hábiles que podrán ser acumulados a la licencia anual.
- b) Nacimiento: Tres días hábiles. Asimismo gozarán de una reducción en la

jornada laboral, de dos horas durante siete días subsiguientes.

c) Fallecimiento: Cónyuges, hijos y padres: 5 días corridos. Hermanos, padres políticos, hermanos políticos e hijos políticos: 3 días corridos.

ARTÍCULO 32º.- Licencia por estudio: Las empresas deberán conceder licencia con goce de sueldo hasta 20 días corridos, en forma continua o alternada, por año calendario a los empleados que deben rendir examen en establecimiento oficiales, incorporados o reconocidos por el Estado, de enseñanza secundaria, técnica o universitaria. El beneficiario deberá justificar el uso de la licencia mediante la constancia de examen, otorgada por las autoridades del establecimiento respectivo.

ARTÍCULO 33º.- Día femenino: El personal femenino tendrá derecho a faltar a sus obligaciones un día por mes, sin más justificativo que el aviso previo a la empresa.

ARTÍCULO 33º.- Donación de sangre: El día que el trabajador done su sangre, podrá faltar al trabajo con goce de remuneración, para lo cual deberá comunicarlo a la empresa y presentar al empleador el pertinente certificado.

ARTÍCULO 34º.- Menores: Los menores entre los 14 y 18 años de edad, gozarán de licencia el día de su cumpleaños. Deberán comunicar a sus jefes o superiores con anterioridad el día en que harán uso de la franquicia.

ARTÍCULO 35º.- Enfermedad de hijos: El personal femenino tendrá derecho a licencia extraordinaria con goce de sueldo en los casos en que por enfermedad de los hijos deba atender su cuidado. Igual derecho le asistirá al personal masculino cuando dichos hijos estén a su exclusivo cuidado. Estas licencias se concederán con un máximo de 15 días corridos o alternados por año.

ARTÍCULO 36º.- Licencias sin goce de sueldo: Si por razones particulares el trabajador requiriese una licencia sin goce de sueldo, deberá solicitarla con una anticipación no menor de 20 días, salvo causa de fuerza mayor debidamente comprobada. La extensión de esta licencia será convenida entre las partes y en ningún caso el empleador podrá negarla hasta un máximo de 60 días corridos en el término de un año.

ARTÍCULO 37º.- Licencia por maternidad: El personal femenino gozará de licencia remunerada con el total de su retribución durante 100 días, antes, durante y después del parto. Desde su incorporación al trabajo y hasta los seis meses posteriores al alumbramiento, la jornada legal de la empleada se reducirá en una hora por día para el amamantamiento del lactante, quedando supeditado a acuerdo con el empleador la determinación del momento en que se efectuara la reducción del horario.

ARTÍCULO 38º.- Licencia gremial: Los miembros de la comisión directiva del Sindicato de Prensa de Formosa, gozarán de los beneficios de la licencia gremial acordada por la Ley de Asociaciones de Profesionales que serán pagas por su empresa. También gozarán de licencia gremial paga los miembros paritarios en los casos que deben representar a la entidad sindical en las Convenciones

Colectivas de Trabajo o Paritarias de interpretación o Permanentes, desde la convocatoria y hasta efectuada su concertación.

ARTÍCULO 39º.- Licencia por antigüedad: Al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa, y por una sola vez, o sea en el año que cumpla la antigüedad mencionada, el trabajador gozará de una licencia especial paga de 15 días hábiles, que podrá acumularse a la licencia anual. Para el personal que al entrar en vigencia el presente Convenio tenga más de 25 años de antigüedad en la empresa, ésta deberá concederle la licencia especial antes del 30 de abril de 1976.

ARTÍCULO 40º.- Antigüedad para la licencia: Al solo efecto del goce de la licencia, se computará la antigüedad que registra el trabajador en cualquier empresa periodística que se acreditará mediante una declaración jurada con la constancia de los servicios prestados en otra empresa periodística con la certificación de la respectiva caja de jubilaciones, o bien con documentación fehaciente a criterio del empleador. Este beneficio regirá para quienes ingresen a partir de la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 41º.- Reemplazos: Todos los reemplazos previstos en el artículo 37º de la Ley 12.908, deberán ser 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 más de una vez por semana en el caso del descanso hebdomadario. En el caso de que los reemplazos sean efectuados por personal de menor remuneración se liquidará la diferencia de haberes incluyendo los adicionales al sueldo. Las empresas coordinarán con la organización sindical, la dotación mínima que deberá ser mantenida en cada sección durante el periodo de licencias. Para el mantenimiento de esta dotación, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias.

ARTÍCULO 42º.- Categorización: Cuando el periodista realizare más de sesenta días corridos o durante más de ciento veinte días discontinuos en el año, tareas propias de categorías superiores a la función específica propia, deberá ser encuadrado automáticamente en la calificación superior, exceptuándose el caso de suplencias hechas por ausencias temporarias no mayores de sesenta días corridos, de periodistas con funciones jerárquicas o editorialistas. La misma norma regirá para el personal de Administración.

ARTÍCULO 43º.- Reuniones gremiales: Las empresas, a solicitud de la entidad sindical, deberán conceder autorización para que delegados o dirigentes de la misma reúnan al personal en los respectivos lugares de trabajo, para informar sobre cuestiones vinculadas con la organización gremial.

ARTÍCULO 44º.- Misiones riesgosas: Cuando el periodista deba ejercer su profesión en guerras o revoluciones, motines, catástrofes, incendios, todo tipo de actividades subversivas, realizar viajes por regiones inseguras o zonas de emergencia, o cumplir cualquier otra misión que signifique riesgos para la vida o la integridad física o mental, cobrará durante ése lapso, que nunca podrá ser menos de un día, triple salario.

ARTÍCULO 45º.- Agresión a trabajadores: En caso de que los trabajadores llegasen a sufrir agresiones en el desempeño o como consecuencia de su labor periodística, la empresa a la cual pertenezca el trabajador agredido cederá al mismo o a su representante el espacio para hacer su defensa del o los agredidos. De la misma manera, y si por igual causa, plenamente justificada, se abre el proceso en contra del periodista, correrán a cargo de la empresa a la cual pertenece, las costas del mismo.

ARTÍCULO 46º.- Provisión de materiales: Las empresas facilitarán el normal cumplimiento de la labor de los trabajadores proveyéndoles del material o los materiales imprescindibles para el desempeño de su actividad, cualquiera sea ésta.

ARTÍCULO 47º.- Correctores: En razón de la índole especial de la tarea que desempeñan los correctores y de lo perjudicial que resulta para la vista la lectura de galeras, será a cargo de los empleadores los gastos que demande la compra de anteojos que les fueran recetados por los facultativos de la especialidad. Asimismo, la empresa se hará cargo de una consulta especializada cada seis meses como mínimo.

ARTÍCULO 48º.- Período de prueba: Se deja establecido que el período de prueba para el personal administrativo tendrá la misma duración que el que establece la Ley 12.908, artículo 25º, para el Periodista Profesional, o sea no mayor de 30 días, debiéndose computar el período de prueba a todos sus efectos.

ARTÍCULO 49º.- Privación de la libertad: Ningún empleado podrá ser despedido por cuestiones religiosas, políticas, gremiales o ideológicas. Cuando un trabajador de prensa fuera detenido por el desempeño de sus tareas habituales y en especial cuando la privación de la libertad surgiera de los trabajos periodísticos que realiza la patronal abonará sus haberes durante todo el tiempo que se prolongue su detención.

ARTÍCULO 50º.- Subsidio por fallecimiento: Se procederá conforme a lo establecido en el artículo 269 de la Ley de Contrato de Trabajo.

REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 51º.- Día del periodista: Se establece el 7 de junio como el "Día del Periodista". A todos los efectos legales se considerará en las mismas condiciones que los feriados nacionales.

ARTÍCULO 52º.- Cargos efectivos y públicos: Queda establecido que el personal comprendido en el presente convenio, que debe ocupar cargos electivos y/o públicos deberá contar con la reserva de sus puestos por parte de la empresa, mientras dure su mandato, corriéndole durante ese lapso la antigüedad.

ARTÍCULO 53º.- Cartelera sindical: En todas las empresas habrá un lugar adecuado a los efectos de poder fijar las comunicaciones del Sindicato de Prensa. Dichas carteleras deberán tener un metro con veinte centímetros, por ochenta centímetros y estarán protegidas por un transparente. Las comunicaciones

sindicales podrán fijarlas en las carteleras respectivas, cualquier miembro de la Comisión Administrativa de la organización sindical. Cuando la administración de la empresa se encuentre físicamente separada de la Redacción, deberá proveerse también de una cartelera.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 54º.- Condiciones de higiene y salubridad: El personal femenino deberá contar con baños adecuados, los que deberán estar dotados por la empresa para su uso exclusivo.

ARTÍCULO 55º.- Fotógrafos: Debido al manejo de drogas en cuartos oscuros a que se ven sometidos, se determina para los mismos la provisión de un litro de leche diaria.

ARTÍCULO 56º.- Prevención: Asimismo queda establecido que cuando en las empresas, la Redacción, Administración e Intendencia no guarden una independencia física con el taller, la empresa deberá también proveer a dicho personal de un litro de leche.

ARTÍCULO 57º.- Enfermedades y accidentes de trabajo: Salvo especificaciones que aquí se determinan, quedan sujetas a las leyes vigentes. Durante el período que un trabajador se encuentre en uso de licencia por enfermedad o incapacidad, la empresa abonará los sueldos en las mismas épocas que a los demás trabajadores. Cuando el periodista o el empleado administrativo o de intendencia faltare por enfermedad comprobada y/o por hacer uso de su licencia anual, se le pagarán todas las asignaciones fuera del sueldo que habitualmente percibiera, exceptuándose los plus y asignaciones por trabajos especiales.

ARTÍCULO 58º.- Higiene y seguridad en el trabajo: A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida, de integridad psicofísica de los trabajadores, se adoptarán por la parte empresaria las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar 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 enfermedades profesionales, y a tal fin se deberán dar cumplimiento a las siguientes medidas fundamentales, acordes con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley N° 19.587.

1. SEGURIDAD:

- 1.1 Artefactos y accesorios e instalaciones, útiles y herramientas, su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas.
- 1.2 Protección de máquinas en las instalaciones respectivas. Protección de las instalaciones eléctricas.
- 1.3 Equipos de protección individuales adaptados a cada tipo de industria o tarea.

- 1.4 Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.
- 1.5 Prevención y protección contra incendios y siniestros.

2. HIGIENE:

- 2.1 Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo.
- 2.2 Factores físicos y químicos, en especial referidos a los siguientes puntos: Cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, vibraciones y radiaciones ionizantes.

ARTÍCULO 59º.- Servicios médicos preventivos: Examen médico precaucional, exámenes médicos periódicos acordes con el tipo de industria o medios ambientales en que deban actuar los trabajadores. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actividad positiva, a través, tanto de las organizaciones empresarias, como de las organizaciones sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden relación de causa a efecto con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 60º.- Los empresarios se comprometen a adoptar dentro de cada empresa programas de formación profesional, o en su defecto, contribuir y colaborar en los programas de igual índole que encare o realice la Asociación Profesional de Trabajadores suscriptora de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y la elevación del nivel de productividad a través del estímulo, de la enseñanza técnica y del entrenamiento y reentrenamiento del personal, en conformidad con los avances técnicos de la actividad. Dichos programas deberán coordinarse con el Plan Nacional de Desarrollo, teniendo en cuenta que no es sólo la necesidad de la empresa, sino también la correspondiente al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra más idónea, con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores a áreas más interesantes, desde el punto de vista de la productividad. Por el logro de tales objetivos, se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados a la formación, capacitación y renovación de mano de obra, mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas y todo otro medio que permita cumplir las metas mencionadas.

CLAUSULAS ESPECIALES

ARTÍCULO 61º.- Retenciones: Las empresas descontarán a su personal la suma resultante del cincuenta por ciento (50%) del primer aumento total mensual otorgado por el presente convenio. Dicho importe será retenido por la

patronal al abonar el primer mes de aumento que surja de la presente Convención y retenido hasta tanto sea dictada la resolución pertinente por la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo de la Nación. Producida ésta, dicho importe será depositado a la orden del Sindicato de Prensa de Formosa, en su cuenta corriente número del Banco Nación Argentina Sucursal Formosa, dentro de los diez días siguientes. Queda expresamente aclarado, que la organización sindical destinará los fondos resultantes a Obra Social para sus afiliados y mejor desarrollo de sus actividades sindicales. La patronal deberá comunicar a la organización sindical el detalle de los descuentos realizados, con montos y fechas de depósito.