

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 345/75

## SINDICATO DE PRENSA DE LA PAMPA ZONA SUR

En la Ciudad de Santa Rosa, Capital de la Provincia de La Pampa a los diecinueve días del mes de junio de mil novecientos setenta y cinco comparecen por ante el Señor Delegado Regional del Ministerio de Trabajo Don ANGEL BAYARSKY y Secretario Autorizante Don JUAN ANGEL VALVERDE los Señores miembros de la Comisión Paritaria de discusión del Convenio Colectivo de Trabajo para Periodistas en la Provincia de La Pampa Don JUAN DIVAN, Don JUAN CARLOS MATILLA, Don HUGO ROBERTO SABAROTS, Don HECTOR OSCAR GAZIA, Don MIGUEL JORGE SERRALTA y Dr. Don CARLOS ALBERTO PEREZ TONCICH en su carácter de representantes patronales titulares y los señores Don EDUARDO NELSON NICOLLETI, Don ALBERTO VICENTE VERGA, Don ARTURO RODRÍGUEZ, Don JOSE HIGINIO ALVAREZ, Don JUAN JOSE MUÑOZ, Don ALBERTO OSCAR HEREDIA como representantes titulares obreros y Don JUAN CARLOS CARASSAY, Don JUAN JOSE ACOSTA y Don RICARDO DI NAPOLY como representante obrero suplente, a efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva para (1) Periodistas y empleados de prensa escrita, oral y televisada en la Provincia de La Pampa.

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES: La filial de SINDICATO DE PERIODISTAS DE LA PAMPA (F.A.T.P.R.E.N.) y los señores REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS PERIODÍSTICAS, de la radio y televisión de la provincia de La Pampa que a continuación se enuncian: EDITORIAL LA CAPITAL S.A. en form. LA ARENA S.A., LA REFORMA S.R.L., PAMPA DIFUSORA S.R. Ltda., LU33 dependiente de la DIRECCIÓN GENERAL DE EMISORAS COMERCIALES DE RADIO Y TELEVISIÓN.

ARTÍCULO 2º: TRABAJADORES COMPRENDIDOS: La presente convención colectiva de trabajo rige para el personal de redacción, administración, expedición e intendencia y al personal periodístico de los departamentos informativos de radio y televisión los que se encuentran comprendidos en la Ley Nº 12.908 y sus complementarias (Leyes 13.503, 13.904, 15.532 y Decretos 13.839/46 Ley 12.921 y sus complementarias Leyes 13.502, 13.904 y 15.536, denominados Estatuto del Periodista Profesional y Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas. A los efectos de las Leyes citadas la comisión Paritaria entiende que las empresas periodísticas incluidas en la presente convención corresponden a la SEGUNDA CATEGORÍA.

ARTÍCULO 3º: ZONA DE APLICACIÓN: Provincia de La Pampa.

ARTÍCULO 4º: VIGENCIA: El período de vigencia de este convenio será entre el 1º de Junio de 1975 y el 31 de Mayo de 1976.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 5º: DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍA: Todas las categorías que se enuncian implican remuneraciones distintas. 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 únicamente por concurso o examen para aquellos empleados que tengan como mínimo dos años de antigüedad en su categoría. Dichos exámenes serán presididos ante un tribunal formado por un representante de los trabajadores, un representante de la empresa y un tercero capacitado en la materia, designado de común acuerdo entre las partes. El régimen de concurso será reglamentado en su oportunidad por la Comisión Paritaria Permanente. Los exámenes deberán ser solicitados anualmente por el interesado. Si el resultado del primer examen no fuera satisfactorio el interesado podrá solicitar anualmente una nueva prueba.

ARTÍCULO 6º: CATEGORIZACIÓN: Las categorizaciones que el personal comprendido en este Convenio tuvieran en la empresa en que se desempeñan en la fecha, se mantendrán a menos que no exista acuerdo entre las partes. En tal caso la Comisión Paritaria Permanente de interpretación por los medios que establezca este Convenio Colectivo determinará su categoría.

ARTÍCULO 7º: RAMA PERIODÍSTICA: Las categorías serán las siguientes:

- a) **ASPIRANTES:** Los encargados de redactar informaciones en forma de noticias o crónicas objetivas.
- b) **CRONISTA DE SEGUNDA:** Resume las tareas a redactar, cronista cablero, es el encargado de recoger y redactar noticias y notas como así también preparar y corregir las informaciones telefónicas, telegráficas, de télex, radiotelefónicas y televisivas.
- c) **CRONISTA DE PRIMERA:** Quienes tengan conocimientos profesionales de las distintas tareas periodísticas del medio en que se desempeñan, de reunión, elaboración, distribución del material en la página y el manejo de las informaciones, como así también el procesamiento de originales, pudiendo aportar comentarios subjetivos u objetivos de carácter general.
- d) **REDACTOR:** Todos aquellos que estén capacitados para hacer sobre la noticia, apreciaciones subjetivas u objetivas de carácter general y a quienes se le pueden encomendar tareas superiores a las enunciadas en el artículo anterior, como por ejemplo la sustitución temporaria o la colaboración directa con los secretarios o encargados de la redacción.

e) SECRETARIO DE REDACCIÓN: EDITORIALISTA: Son los encargados de coordinar las tareas de las distintas secciones periodísticas y expresar la orientación o posición del medio en que se desempeña, sobre los distintos sucesos recogidos en la información.

f) REPORTERO GRAFICO: Son los que están afectados a las tareas de recoger informaciones gráficas o ilustrar las noticias por ese medio.

g) REPORTERO GRÁFICO LABORATORISTA: Son los que están afectados a las tareas de recoger informaciones gráficas o ilustrar las noticias de ese medio y realizar tareas de revelación, copia y ampliación de material fotográfico o periodístico como así también la preparación de los distintos baños y soluciones químicas.

h) ARCHIVERO: Son los que tienen a su cargo la organización, mantenimiento y atención de los archivos de materiales periodísticos y gráficos y películas o cintas magnetofónicas de igual índole.

i) CORRECTORES: Son aquellos que controlan la propiedad ortográfica, semántica y sintáctica en la confrontación de las pruebas de galera con los originales de redacción, sin introducir en éstos modificaciones distintas a las de esas características gramaticales.

ARTÍCULO 8º: CRONISTAS VOLANTES: El personal al que alude el artículo 65 de la Ley 12.908, comúnmente llamado cronista volante percibirá una retribución por cada crónica. Cuando efectúen comentarios o publiquen notas firmadas la retribución será establecida por las partes.

ARTÍCULO 9º: CORRESPONSAL: Se considera corresponsal a la persona que cubra el aspecto informativo de las localidades de más de 6.000 habitantes, mediante el envío de material redactado y siempre que acredite trabajar para un solo medio periodístico.

ARTÍCULO 10º: RAMA ADMINISTRATIVA, EXPEDICIÓN E INTENDENCIA: Las categorías son las siguientes:

a) CADETE: Son los menores que se rigen por las leyes que reglamentan el trabajo para quienes tienen menos de 18 años de edad.

b) PEÓN: Son quienes están encargados exclusivamente de las limpiezas y reparaciones menores que sean necesarias en los locales de la empresa.

c) CHOFER: Es el encargado de conducir, atender y mantener la unidad a su cargo.

d) AYUDANTE: Son quienes cumplen tareas bajo la supervisión de un responsable.

e) AUXILIAR: Son los empleados que cumplen tareas de las que sean responsables directamente.

f) AUXILIAR CALIFICADO: Son los empleados que bajo su responsabilidad directa realicen, entre otras las siguientes actividades: atienda la correspondencia, recepción y avisos, redacte publicidad, maneje la caja, o realice más de quinientos membretes de direcciones por jornada.

g) SUB JEFE DE SECCIÓN: Es el auxiliar calificado para suplantar al Jefe de Sección.

h) JEFE DE SECCIÓN: Es el que cumple tareas calificadas jerárquicamente, con personal a cargo dentro de una oficina o unidad administrativa funcional.

i) ADMINISTRADOR O GERENTE: Es el que tiene a su cargo la supervisión de toda la tarea administrativa de la empresa.

ARTÍCULO 11º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: La bonificación por antigüedad será equivalente al 1% mensual sobre el Salario Mínimo Vital y Móvil por año de servicio

ARTÍCULO 12º: REEMPLAZOS: Todos los reemplazos previstos en el artículo 37º de la Ley 12.908, se ajustarán al mismo.

ARTÍCULO 13º: BONIFICACIÓN POR TAREA NOCTURNA: Se ajustará a lo establecido por el artículo 217º de la Ley N° 20.744 (L.C.T.) y disposiciones legales vigentes en la materia.

ARTÍCULO 14º: HORAS EXTRAORDINARIAS: El pago de las horas extraordinarias se ajustará a lo establecido por el artículo 218º de la Ley N° 20.744 (L.C.T.).

ARTÍCULO 15º: SERVICIO MILITAR: El personal convocado bajo bandera para prestar el servicio militar obligatorio, percibirá del empleador mientras dure su permanencia bajo bandera, un subsidio mensual de quinientos pesos (\$ 500,00).

ARTÍCULO 16º: GASTOS Y RETRIBUCIONES POR VIAJES:

a) GASTOS: Comprenderán las sumas efectivamente gastadas en alojamiento, comidas, movilidad, transporte y erogaciones comunes que se originen, debiendo adelantar una cantidad suficiente para cubrir los gastos previstos, en proporción a la duración del viaje y a la distancia.

b) REMUNERACIONES POR TAREAS EXTRAORDINARIAS: Entiéndase que el trabajador estará a disposición permanente desde el momento de su partida hasta el regreso. Se beneficiará con una remuneración consistente en el pago del equivalente a dos jornadas por día completo al servicio de la empresa. Las fracciones que superen las seis horas de un día se pagarán proporcionalmente a los tiempos empleados de la siguiente manera: El salario correspondiente se dividirá por treinta; el resultante de dicha operación se dividirá por dieciocho y la cifra resultante de esta última operación se asignará a cada hora que supere las seis en un día.

c) Cuando las funciones a que se refiere el párrafo primero del presente artículo sean parte de las tareas específicas del trabajador, no corresponderá las disposiciones anteriores y en cambio se le asignará un VEINTE POR CIENTO mensual sobre el sueldo básico.

ARTÍCULO 17º: VALE DE COMIDA: Cuando la empresa periodística no tenga a su cargo comedor o buffet otorgará a su personal un permiso de media hora para almorzar o cenar toda vez que la jornada de trabajo abarque los períodos entre las diez horas a las quince horas o las diecinueve y las veintitrés horas, caso contrario se abonará una suma que compense los gastos de comida.

ARTÍCULO 18°: DÍAS FERIADOS Y FRANCOS TRABAJADOS: Al trabajador que le correspondiere franco ya fuere el mismo rotativo o fijo en uno de los días feriados nacionales de pago obligatorio en que los diarios no se editaren por disposiciones legales deberá abonársele este día sin trabajar debiendo correr un día todos los francos. Si el trabajador debiera prestar servicio durante una jornada completa en uno de los días de pago obligatorio cobrará 100 % de recargo y deberá dársele un descanso compensatorio si por las modalidades de trabajo se cumpliera media jornada. El pago y el descanso complementario guardarán proporción con lo establecido para la jornada completa. Los días francos trabajados se abonarán con el 200 % de recargo.

ARTÍCULO 19°: AFECTACIÓN DEL AUTOMOTOR AL SERVICIO DE LA EMPRESA: Cuando la patronal o el empleado utilice en forma regular o permanente, en común acuerdo o por escrito vehículo del personal, la empresa deberá abonarle en concepto de compensación por desgaste, mantenimiento por combustible una suma mensual que será establecida por la S.P. permanente que podrá ser modificada por la misma a pedido de cualquiera de las partes cuando la misión ordenada a cumplir en un vehículo del personal exija un recorrido de 10 km. o más el combustible será proporcionado o pagado por la empresa. En caso de que el vehículo afectado a una misión encomendada por la empresa periodística, resultare dañado por accidente o cuyas causas no le sean imputables la empresa deberá hacerse cargo de los gastos que demande su reparación quedando sobre entendido que si el vehículo estuviera asegurado y al trabajador le correspondiera solventar una parte de dicho gasto que no sea la franquicia del seguro, estos serán absorbidos igualmente por la empresa.

ARTÍCULO 20°: ANTIGÜEDAD PARA LA LICENCIA: Al sólo efecto del goce de la licencia ordinaria se computará la antigüedad que reúna el trabajador en cualquier empresa periodística que se acredite mediante una declaración jurada con la constancia de los servicios prestados en otra empresa periodística y 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 21°: LICENCIAS ORDINARIAS: La licencia ordinaria de los trabajadores de prensa se regirá de acuerdo al artículo 164° de la Ley de Contrato de Trabajo incrementando en dos días lo establecido en cada inciso.

ARTÍCULO 22°: LICENCIAS ESPECIALES: Las empresas concederán al personal de Redacción, Administración, Expedición e Intendencia licencia especial 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: 3 días hábiles, asimismo, gozarán de una reducción en la jornada laboral, de 2 horas, durante los 7 días subsiguientes.
- c) Fallecimiento: Cónyuge, hijos y padres: 5 días hábiles. Hermanos, padres políticos, hermanos políticos, e hijos políticos: 3 días hábiles.

ARTÍCULO 23°: ENFERMEDAD DE LOS HIJOS: El personal femenino tendrá derecho a licencia extraordinaria con goce de sueldo en los casos en que por enfermedad de sus hijos y o cónyuge deba atender su cuidado. Igual derecho le asistirá al personal masculino cuando éstos estén a su exclusivo cuidado. Estas licencias se concederán por un máximo de 20 días hábiles por año. La regulación de la misma la hará un facultativo designado por la empresa.

ARTÍCULO 24°: FAMILIAR A CARGO: Cuando un empleado certifique tener un familiar a cargo que no sean mencionados en el artículo anterior, podrá solicitar una licencia de 10 días hábiles que sean regulados y certificados en la misma forma que en el artículo anterior.

ARTÍCULO 25°: LICENCIA POR MATERNIDAD: La licencia por maternidad se ajustará a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 26°: LICENCIA POR ESTUDIO: Se ajustarán a lo dispuesto por los artículos 172º y 175º de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 27°: LICENCIA GREMIAL: Los miembros de la Comisión Administrativa del Sindicato de Prensa de La Pampa gozarán de los beneficios de la licencia gremial, acordada por la Ley de Asociaciones Profesionales que serán pagas por su empresa. También gozarán de licencia gremial paga, los miembros paritarios en los casos que deban representar a la entidad sindical en las convenciones colectivas de trabajo o paritarias de interpretaciones o permanentes desde la convocatoria y hasta efectuada su concertación. Además se concederá licencia con goce de sueldo y hasta 30 días corridos y alternados, por año, cuando el personal deba asistir, a pedido de su organización, a congresos nacionales del gremio. En todos los casos la licencia gremial se otorgará a un representante por cada empresa.

ARTÍCULO 28°: LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO: Por razones particulares si el trabajador requiriese una licencia sin goce de sueldo deberá solicitarla con una anticipación no menor de cinco días, salvo causa de fuerza mayor debidamente comprobada. El otorgamiento y la extensión de esta licencia será convenida entre las partes.

ARTÍCULO 29°: LICENCIA POR ANTIGÜEDAD: Al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa, y por una sola vez, o sea en el año que cumple la antigüedad mencionada, el trabajador gozará una licencia especial paga de 15 días corridos que serán tomados de común acuerdo con la empresa. Para el personal que al entrar en vigencia el presente convenio tenga más de 25 años de antigüedad en la empresa, esta deberá concederle la licencia especial antes del 30 de Abril de 1976.

ARTÍCULO 30°: CAMBIO DE DOMICILIO: Por cambio de domicilio corresponderá al trabajador un día de licencia con goce de haberes.

ARTÍCULO 31°: 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 32°: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: Se ajustará a lo determinado por el Art. 51º de la Ley 12.908 y Art. 269º de la Ley 20.744.

ARTÍCULO 33°: JORNADA HORARIA Y FRANCO SEMANAL: La jornada de trabajo para el personal periodístico de redacción será de 6 horas por día o 36 semanales. De cada 8 días corridos, 2 serán francos computándose por ello el día que el diario no se edite.

ARTÍCULO 34°: DIA DEL PERIODISTA: Se establece el 7 de junio como el día del periodista. A todos los efectos legales se lo considerará en las mismas condiciones que los feriados nacionales.

ARTÍCULO 35°: DIA DEL TRABAJADOR DE PRENSA: Se deja establecido el 25 de marzo, fecha en que fue dictado el Estatuto del Periodista Profesional, como el día del trabajador de prensa. A todos los efectos legales se lo considerará en las mismas condiciones que los feriados nacionales.

ARTÍCULO 36°: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO: Se ajustará a lo establecido por disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 37°: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Sujeto a lo establecido por las disposiciones vigentes en la materia.

ARTÍCULO 38°: SERVICIO MÉDICO PREVENTIVO: 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 cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles.

ARTÍCULO 39°: 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 fría.

ARTÍCULO 40°: ROPA DE TRABAJO: El personal de INTENDENCIA Y EXPEDICIÓN será provisto de dos equipos de trabajo al año que consistirá en camisa y pantalón o guardapolvo que se renovará cada dos temporadas. Al personal de LABORATORIO se le proveerá igualmente de la ropa adecuada a su trabajo.

ARTÍCULO 41°: ELEMENTOS Y ÚTILES DE LABOR: Las empresas facilitarán el normal cumplimiento de la labor de los trabajadores proveyéndolos de cámaras, equipos fotográficos, películas y demás materiales imprescindibles para el normal desempeño de la actividad.

ARTÍCULO 42°: 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 galera, será a cargo de los empleadores los gastos que demande la compra de anteojos que le fueren recetados por los facultativos de la especialidad como consecuencia sobreviniente de su trabajo. Asimismo, la empresa se hará cargo de una consulta especializada a un facultativo del medio cuando el caso así lo requiera.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 43°: PLANTEL MÍNIMO: Los diarios que tengan ocho sábanas o sus equivalentes en tabloide, tendrán un plantel mínimo en la sección redacción el que estará integrado de la siguiente manera: Un secretario de Redacción Editoralista; cuatro periodistas, siendo por lo menos uno de la categoría de redactor, un archivero, un reportero gráfico laboratorista y dos correctores. Dicho plantel deberá cumplir un horario pleno; caso contrario se logrará su equivalencia. Cuando los diarios tengan una extensión inferior o superior a la establecida en el presente artículo, el plantel de redacción será disminuido o aumentado en forma proporcional a las exigencias estipuladas.

ARTÍCULO 44°: PREVENCIÓN: Queda establecido que cuando en las empresas, la redacción, administración e intendencia no guarden independencia física con el taller de la empresa deberá también proveerse al personal un litro de leche.

ARTÍCULO 45°: 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 46°: MENORES: Los menores de catorce a dieciocho años de edad, gozarán de licencia con goce de haberes el día de su cumpleaños. Deberán comunicar a sus jefes o superiores con anterioridad al día en que harán uso de la franquicia.

### CAPÍTULO IV

#### SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 47°: SALARIOS: Los salarios que se acuerdan en la presente Convención Colectiva de Trabajo quedan sometidos a los reajustes que determine el Poder Ejecutivo Nacional o los Organismos que este designe.

ARTÍCULO 48°: SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL: El salario mínimo profesional que percibirán los trabajadores de la rama periodística amparados por este Convenio serán equivalentes al salario mínimo vital que establezca en cada período la autoridad competente, incrementado en un VEINTE POR CIENTO.

ARTÍCULO 49°: SALARIO BÁSICO: Los salarios básicos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedan conformados a todos los efectos por el básico de la categoría y la bonificación por antigüedad.

ARTÍCULO 50°: SALARIO DE MENORES: El salario de los menores se regirá por las normas legales vigentes.



ARTÍCULO 51°: REMUNERACIONES: Ningún trabajador en ninguna categoría percibirá un sueldo inferior a los que se estipulan en la siguiente escala:

RAMA PERIODÍSTICA:

ASPIRANTE	VITAL MÍNIMO MÓVIL
CRONISTA DE SEGUNDA – ARCHIVERO	SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.
CRONISTA DE PRIMERA – REPORTERO GRÁFICO – CORRECTOR	30 % aumento sobre el sueldo el SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.
REDACTOR – REPORTERO GRAFICO – LABORATORISTA	7 % aumento sobre el sueldo de cronista de primera.
SECRETARIO DE REDACCIÓN – EDITORIALISTA	16 % aumento sobre el sueldo de redactor.

RAMA ADMINISTRACIÓN, EXPEDICIÓN E INTENDENCIA:

CADETE	MÍNIMO VITAL Y MÓVIL
AYUDANTE	MÍNIMO VITAL Y MÓVIL
PEON	MÍNIMO VITAL Y MÓVIL
AUXILIAR	15 % de aumento sobre salario MÍNIMO VITAL Y MÓVIL
AUXILIAR CALIFICADO – CHOFER	12 % de aumento sobre salario MÍNIMO VITAL Y MÓVIL
SUBJEFE DE SECCIÓN	18 % más que el auxiliar calificado
JEFE DE SECCIÓN	9 % más que subjefe de sección
ADMINISTRADOR – GERENTE	15 % más que jefe de sección
CORRESPONSALES	Los corresponsales amparados por este Convenio serán equiparados a la categoría de CRONISTA DE SEGUNDA siempre que acrediten seis horas diarias al servicio de la empresa.

ARTÍCULO 52°: FALLAS DE CAJA: Se deja establecido compensación por fallas de caja será: los primeros NUEVE MESES a partir de la vigencia de este convenio, \$ 100,00 y a partir del DÉCIMO MES \$ 200,00 por mes.

ARTÍCULO 53°: BONIFICACIÓN DE TÍTULO: A nivel medio y secundario se abonará \$ 30,00 y a nivel técnico universitario y universitaria se abonará \$ 70,00.

ARTÍCULO 54°: ASIGNACIONES FAMILIARES: Se regirán de acuerdo a lo dispuesto por Leyes y disposiciones vigentes.

## CAPÍTULO V

### REPRESENTACIÓN GREMIAL, SISTEMA DE RECLAMACIONES

ARTÍCULO 55°: DELEGADOS GREMIALES: La cantidad de Delegados Gremiales estará de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 12 del Decreto N° 1045/74 reglamentario de la Ley 20.615. Los Delegados internos de empresa gozarán de permiso gremial pago a cargo de la empresa hasta DOS jornadas de trabajo por mes cuando deban realizar tareas inherentes a la función sindical. Cuando los Delegados soliciten permisos gremiales contemplarán las necesidades del servicio a fin de salvaguardar la marcha normal de la empresa.

ARTÍCULO 56°: REUNIONES GREMIALES: Las empresas a solicitud de la entidad sindical podrán conceder autorización para que, delegados o dirigentes de las mismas reúnan al personal en los respectivos lugares de trabajo, para informar sobre cuestiones vinculadas con la organización gremial.

ARTÍCULO 57°: CONFLICTOS LABORALES: Las empresas no podrán aplicar sanciones a los empleados que se nieguen a hacerse cargo de las labores de otros empleados que tengan funciones distintas a la que habitualmente cumplen, cuando estos últimos se encuentren afectados por un conflicto de carácter laboral.

ARTÍCULO 58°: CARGOS ELECTIVOS: Queda establecido que el personal comprendido en el presente convenio, que deba ocupar cargos electivos deberá contar con la reserva de sus puestos por parte de la empresa, mientras dure su mandato, corriéndole durante ese lapso la antigüedad.

ARTÍCULO 59°: CARTELERIA SINDICAL: En todas las empresas habrá un lugar adecuado a los efectos de poder fijar las comunicaciones del Sindicato de Prensa. 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.

ARTÍCULO 60°: COMISIÓN PARITARIA: Se creará una comisión paritaria la que estará compuesta por seis miembros, tres por la parte patronal y tres por la parte obrera con igual

número de suplentes. Esta comisión será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y tendrá a su cargo la interpretación y resolución de todos los problemas de interés general que se plantearan en la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 61°: MISIONES RIESGOSAS: Se ajustará a lo previsto en el Art. 49º de la Ley 12.908.

ARTÍCULO 62°: AGRESIÓN A TRABAJADORES: En caso de que los trabajadores llegaran a sufrir agresiones en el desempeño y como consecuencia de su labor periodística, la empresa a la cual pertenezca el trabajador agredido podrá acceder al mismo o a su representante el espacio para hacer la defensa de los agredidos.

ARTÍCULO 63°: PRIVACIÓN DE LIBERTAD: Cuando algún 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 64°: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: Las partes se comprometen a proponer mediante la intervención oficial o particular a la capacitación profesional de los sectores periodísticos actualmente en funciones y además a apoyar la creación de escuelas específicas en La Pampa para la iniciación periodística.

ARTÍCULO 65°: PARTICIPACIÓN: De acuerdo a lo establecido por el Art. 64º las empresas se comprometen a prestar apoyo financiero cuyo monto será determinado por intermedio de la Comisión Paritaria permanente en los casos que a criterio de las partes se considere realmente necesario.

ARTÍCULO 66°: CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE: En toda ocasión que se susciten conflictos o hubiera problemas gremiales, se apelará inmediatamente a los medios conciliatorios entre las partes, delegados de comisiones internas, organización sindical y empresa.

ARTÍCULO 67°: 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 reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 68°: RETENCIONES: Las empresas descontarán a su personal la suma resultante del 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 La Pampa en su cuenta corriente del Banco Nación Argentina, dentro de los diez días siguientes. El gremio comunicará a las empresas el N° de la cuenta corriente de referencia. 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 monto y fecha de depósito.

### SALARIOS

1- ASPIRANTE	\$ 3.300,00 p/m
2- CRONISTA DE SEGUNDA – ARCHIVERO	\$ 3.960,00 p/m
3- CRONISTA DE PRIMERA – REPORTERO GRÁFICO – CORRECTOR	\$ 5.148,00 p/m
4- SECRETARIO DE REDACIÓN – EDITORIALISTA	\$ 5.971,68 p/m
1- CADETE – AYUDANTE Y PEÓN	\$ 3.300,00 p/m
2- AUXILIAR	\$ 3.795,00 p/m
3- AUXILIAR CALIFICADO	\$ 4.350,40 p/m
4- SUBJEFE DE SECCIÓN	\$ 5.133,47 p/m
5- JEFE DE SECCIÓN	\$ 5.595,48 p/m
6- ADMINISTRADOR – GERENTE	\$ 6.434,80 p/m
7- CORRESPONSAL: Los corresponsales amparados por este Convenio serán equiparados a la categoría de CRONISTA DE SEGUNDA siempre que acrediten seis horas diarias al servicio de la empresa.	

### CLAUSULAS ESPECIALES PARA RADIO Y TELEVISIÓN

#### RADIO

ARTÍCULO 1°: CARACTERIZACIÓN DE TAREAS: Queda establecido que el periodismo radial o televisivo es una actividad cuyas características especiales están determinadas por la posibilidad de una doble función, la redacción locución sin perjuicio de desempeñarse únicamente en la primera. La labor en consecuencia es específicamente periodística y como tal debe considerársela en cualquiera de sus manifestaciones, ajustándose su cometido a todas las normas que reglamenten en general dicha actividad (Estatuto del Periodista Profesional Ley 12.908 y sus complementarias)

sin que ello enerve la aplicación de toda otra disposición legal concordante y/o relativa específicamente a dicha rama del periodismo.

ARTÍCULO 2°: JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo de turno completo será de seis horas diarias y la de medio turno de tres horas diarias corridas como máximo. A los efectos salariales, el periodista de medio turno percibirá el 60 % (SESENTA POR CIENTO) del sueldo básico correspondiente a la categoría en que revista. La jornada de labor no será rotatoria estableciéndose que el turno asignado se cumplirá todos los días en el mismo horario, que será fijo e inamovible, salvo acuerdo entre partes.

ARTÍCULO 3°: DESCANSO DIARIO Y SEMANAL: El personal de los servicios noticiosos tendrá derecho a un descanso diario de 30 (TREINTA) minutos de los que podrá disponer a su arbitrio luego de haber cumplido las dos primeras horas de iniciada su labor previa comunicación a la emisora. Asimismo gozará de dos francos semanales 48 (CUARENTA Y OCHO HORAS CORRIDAS), es decir, que su labor será de cinco turnos o medios turnos, con dos descansos hebdomadarios.

ARTÍCULO 4°: PERIODISTA SUPLENTE: Es el que reemplaza al periodista estable y por jornada de trabajo percibirá las 22 (VEINTIDÓS) avas partes del sueldo básico mensual correspondiente a la categoría en que se desempeña más una bonificación de 25 % (VEINTICINCO POR CIENTO).

ARTÍCULO 5°: DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS: Se ajustará a lo establecido para periodista de diarios. El periodista que cumpla funciones de encargado de turno o tuviera las facultades u obligaciones inherentes a tal tarea, aun cuando fuera personal único, siempre que responda a un requerimiento de la emisora, se equiparará a la categoría de REDACTOR. El Jefe de informativo, se equiparará a la categoría de SECRETARIO DE REDACCIÓN.

ARTÍCULO 6°: RÉGIMEN DE TRABAJO: Sin perjuicio de la habitual colaboración que pueda prestarse a la empresa en circunstancias extraordinarias, el periodista estará obligado a preparar incluidas notas generales grabadas o no, a redactar el cupo de tareas que fije la emisora conforme a la modalidad de trabajo y las características del medio. Cualquiera otra forma de trabajo periodístico cuando no pudiera adaptarse al régimen señalado por circunstancias especiales, antes de su puesta en práctica deberá ser debidamente convenida en reunión de la Paritaria Permanente.

ARTÍCULO 7°: REMUNERACIONES ESPECIALES: Cuando se cumplan tareas periodísticas especialmente determinadas y convenidas de común acuerdo que respondan a una programación accidental, cíclica o permanente, la remuneración a fijarse no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar porcentualmente al régimen de trabajo establecido en este convenio en proporción a las tareas realizadas, suma que en ningún caso podrá ser inferior al valor de una (1) hora extraordinaria.

ARTÍCULO 8°: REPORTAJES Y ENTREVISTAS: Los reportajes y entrevistas, asistencias a reuniones de prensa y notas especiales, cuando se realicen fuera del horario de trabajo de turno,

serán abonadas por la emisora en calidad de HORAS EXTRAS, y de acuerdo al tiempo que demande su realización, pero el pago mínimo será el equivalente a una hora extra.

Cada nota, reportaje, etc., se abonará entendiéndolas como unidad individual cuando se realicen en lugares distintos. Para hacerse acreedor a tal remuneración, el responsable deberá entregar el resultado de su trabajo escrito o grabado, en condiciones de ser difundido por la emisora. Las notas deben contar con la autorización de la Superioridad.

ARTÍCULO 9°: CATEGORÍAS DE EMISORAS: La representación patronal manifiesta que ante la existencia de la CATEGORÍA ESPECIAL DE EMISORAS DE BAJA POTENCIA, la Comisión Paritaria Permanente deberá dictaminar sobre la aplicabilidad del presente convenio de las mismas, especialmente en el rubro salarios tomando en cuenta lo establecido en el orden nacional.

## TELEVISIÓN

ARTÍCULO 1°: ASIGNACIÓN ESPECIAL: Los periodistas de los servicios informativos que habitualmente realicen tareas saliendo al aire con cámaras directamente, percibirá una sobre asignación mensual equivalente al 40 % (CUARENTA POR CIENTO) del sueldo básico. En los casos que salga al aire mediante filmaciones o grabaciones en video-tape no se abonará la asignación prevista precedentemente. Cuando las filmaciones que realicen los camarógrafos, con cámaras "aurico" video tape o similares dentro o fuera del radio urbano, requieran el cumplimiento de tareas de iluminación, deberán ser secundados por un AYUDANTE. Esta tarea de ayudante podrá también ser realizada por otro CAMARÓGRAFO. La remuneración del camarógrafo será la de redactor en todos sus alcances y las de AYUDANTE DE CAMARÓGRAFO, equivalentes a la de cronista de primera.

ARTÍCULO 2°: COMPAGINACIÓN: Es JEFE DE SECCIÓN compaginación y filmación quien tiene a su cargo la dirección y responsabilidad de la compaginación, en control de la filmación o video u otras tareas de supervisión. Su remuneración será equivalente a la del Secretario de Redacción.

ARTÍCULO 3°: COMPAGINADOR: Es quien tiene a su cargo la responsabilidad del montaje de películas o video tape que componen las ediciones de los noticieros de los servicios informativos televisados, ya sean locales, nacionales o del exterior. Su retribución será equivalente a la de redactor.

ARTÍCULO 4°: AYUDANTE COMPAGINADOR: Es quien bajo la dirección del COMPAGINADOR realiza tareas auxiliares relativas al armado y montaje fílmicos. Su remuneración será equivalente a la del Cronista de Primera.

ARTÍCULO 5°: LABORATORIO: El personal que realice el revelado del material fílmico para los servicios informativos de televisión queda encuadrado en las siguientes escalas y categorías:

a) LABORATORISTA: Es el encargado de preparación de los baños químicos y procesado de películas, ya sean a mano o a máquina. La retribución será equivalente a la de redactor.

b) AYUDANTE DE LABORATORISTA: Es quien bajo la dirección del laboratorista coopera en las tareas del mismo o realiza el procedimiento de copiado de filmes. La retribución será equivalente a la de Cronista de Primera. Cuando el laboratorista no esté secundado por un ayudante de laboratorio y/o copista, su retribución será equivalente a la de redactor.

c) ARCHIVERO: Son los que tiene a su cargo la organización, mantenimiento y atención de los archivos de materiales periodísticos, gráficos y películas o cintas magnetofónicas de igual índole. Será su retribución equivalente a la de redactor.

#### **Expediente N° 44.267/75**

En la Ciudad de Buenos Aires a los dieciséis días del mes de Septiembre del año mil novecientos setenta y cinco, comparece previamente citado, ante el Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Delegaciones Regionales – Departamento Conciliación y arbitraje – el señor Hugo Ricardo RAINA en su carácter de Secretario de Actas de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE PRENSA.

Abierto el acto por el funcionario actuante se le corre vista al compareciente de las actuaciones producidas en el expediente 44.267/75 y del texto de la Convención Colectiva de Trabajo comprende a los trabajadores del Sindicato de Prensa de la Provincia de La Pampa obrante a fojas 74/90.

En uso de la palabra el compareciente manifiesta: Que ratifica la Convención Colectiva de Trabajo que comprende al personal del Sindicato de Periodistas y Empleados de Prensa de La Pampa.

Siendo para más, firma el compareciente para constancia por ante mí, funcionario actuante, que en este acto certifica.

FDO. RICARDO RAINA

#### **Expediente N° 44.267/75**

**Buenos Aires, 22 de Octubre de 1975**

Atento, a que la Convención Colectiva de Trabajo celebrada en autos, obrante a fojas 74-90, entre el SINDICATO DE PERIODISTAS DE LA PAMPA (F.A.T.P.R.E.N) y EDITORIAL LA CAPITAL S.A. (en formación); LA ARENA S.A; LA REFORMA S.R.L.; PAMPA DIFUSORA S.R.L.; LU33 dependiente de la DIRECCION GENERAL DE EMISORAS COMERCIALES DE RADIO Y TELEVISION, que comprende al personal de redacción, administración, expedición e intendencia y al personal periodístico de los departamentos informativos de radio y televisión los que se encuentran comprendidos en la ley N° 12.908 y sus complementarias (Leyes 13.503, 13.904, 15.532 y decretos 13.839-45 Ley 12.921 y sus

complementarias leyes 13.502, 13.904 y 15.536, denominados Estatuto de Periodista Profesional y Estatuto del personal administrativo de empresas periodísticas, con ámbito de aplicación en la Provincia de La Pampa, ha quedado homologada de acuerdo a lo dispuesto por artículo 1° de la Resolución M.T.N. N° 3-75, ratificada por Decreto N° 1.865-75; gírese a la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO a los fines dispuestos por el Artículo 5° del Decreto Reglamentario N° 582-54 (Art. 4° Ley 14250). Hecho, vuelva a esta Dirección Nacional para las correspondientes notificaciones y comunicaciones; posteriormente remítase a la SUBSECRETARÍA DE COORDINACION Y PLANEAMIENTO (División de Publicaciones y Biblioteca) a los fines determinados en el Artículo 8° del Decreto N° 6582-54 (Art. 4° Ley 14.250).

FDO. DR. MELCHOR JULIO CHAVARRIA

### ANEXO

Los siguientes artículos son los mencionados en el Convenio por las distintas leyes que lo componen y están dispuestos por orden a los mismos, a saber:

Art. 8º: **Art. 65º (Ley 12.908 - Estatuto)**.- Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónica de reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica o comentario con 15, 16 o 17 pesos por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico o agencia noticiosa. Si éstas personas fueran utilizadas más de 3 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 5 pesos por cada reunión, cualquiera sea la categoría de la empresa.

Art. 12º: **Art. 37º (Ley 12.908 - Estatuto)**.- Durante el descanso hebdomadario y el período de vacaciones anuales, todos los reemplazos serán efectuados 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 vocaciones, y más de una vez por semana la de descanso hebdomadario.

Art. 13º: **Artículo 217 (200º Ley 20.744 L.C.T.) - Artículo 200º** - Trabajo nocturno e insalubre.- La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21 de un día y la hora 6 del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201º.

En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro



del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate. La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

Art. 14º: **Artículo 218º (201º Ley 20.744 L.C.T.)** - ARTÍCULO 201º (Horas Suplementarias).

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Art. 21º: **Artículo 164º (150º Ley 20744 L.C.T.). Artículo 150º** - Licencia ordinaria.- El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- b) de veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) de veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) de treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

Art. 26º: **Artículo 172º (158º Ley 20.744 L.C.T.) - Artículo 158º** - Clases.- El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;

- b) por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- 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.

**Artículo 175º (161º Ley 20.744 L.C.T.) - Artículo 161º** - Licencia por exámenes. Requisitos.- A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158º, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Art. 32º: **Art. 51º (Ley 12.908 - Estatuto)**.- 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, inc. b, limitándose para los descendientes hasta los 22 años de edad, y sin límite de edad, cuando se encuentren afectados de invalidez física o intelectual, total y 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 fijadas para los descendientes.

En el caso de no existir beneficiarios, las indemnizaciones ingresarán a un fondo especial de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones para Periodistas destinado a finalidades idénticas a los previstos por el Art. 10º de la ley 9688. A este fondo ingresarán también todas las multas que se apliquen por infracciones a la presente ley.

**Artículo 269º (248º Ley 20.744 L.C.T.) - ARTÍCULO 248º** (Indemnización por antigüedad - Monto - Beneficiarios).

En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38º del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247º de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido

durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador. (texto según ley 21.297).

#### Art. 55º: Tutela sindical

Concepto de tutela sindical: es un mecanismo de protección especial originado en la ley que tiene por objeto proteger a ciertas personas que desarrollan actividad gremial frente a posibles abusos, impidiendo que se los suspenda, despidan o modifiquen sus condiciones de trabajo.

La protección de los representantes sindicales está amparada por la Constitución Nacional en el artículo 14 bis que enuncia que éstos gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y de las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Con ello las leyes de asociaciones gremiales han generado distintos modelos de cobertura, que tuvieron su máxima expresión con la ley 20.615 (hoy derogada) por la que se creó un fuero sindical general y otro especial, análogo a las inmunidades parlamentarias.

#### 1. La acción especial por prácticas antisindicales

Por lo pronto, la LAS establece una acción especial para los trabajadores o las entidades que sufran maniobras o acciones antisindicales, a fin de que cesen las mismas.

El procedimiento está enunciado en el artículo 47º (ley 23.551) y establece que cuando un trabajador o un sindicato se viese impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de sus derechos sindicales (individuales o colectivos) se podrá reclamar el amparo de la justicia por vía de un procedimiento sumarísimo (art. 498º, Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación), o su equivalente en las normas procesales de cada provincia.

El objetivo de la acción será que el juez ordene el cese del comportamiento antisindical que se verifique en cada caso.

#### 2. Personas comprendidas en la tutela sindical

Las personas comprendidas en el sistema son las siguientes:

- a) los que ocupan cargos electivos en las asociaciones gremiales: son aquellos que resultan elegidos por votación en los distintos cargos ejecutivos dentro de la organización o en los establecimientos (delegados y miembros de comisión interna).
- b) los que ocupan cargos representativos en las asociaciones gremiales: son aquellos cuyos cargos representan a alguien o para algo, por ende no fueron elegidos por votación, sino en la forma que establecen los estatutos, ya sea para representar a la entidad frente a los trabajadores y los empleadores, ya sea para ejercer una representación frente a los poderes públicos.

c) los que ocupan cargos políticos en los poderes públicos: en estos casos no estamos en presencia de un representante gremial, sino de una persona que fue elegida para ocupar un cargo político en un poder público, como son los concejales e intendentes en la órbita municipal, los legisladores o gobernadores en el ámbito provincial, o los cargos políticos del Poder Ejecutivo a nivel nacional.

### 3. Ámbitos de protección alcanzados

La LAS ampara a las personas alcanzadas por el sistema durante la vigencia de sus mandatos y hasta 1 año a partir de la cesación de los mismos. También protege a los candidatos no electos por 6 meses desde su postulación u oficialización como tales. En los casos de los cargos electivos o representativos, la entidad podrá solicitar la licencia gremial mientras dure el mandato, y la empresa le deberá reservar el puesto de trabajo hasta que dicho mandato se extinga y hasta un plazo de 30 días de haber cesado, a fin de que el trabajador se reintegre. El empleador no podrá suspender al trabajador reintegrado, ni modificar sus condiciones de trabajo ni despedirlo hasta después de transcurrido 1 año desde el cese del mandato. Mientras el trabajador goce de la licencia el tiempo de la misma será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos legales.

En el caso de los delegados y miembros de comisión interna, los mismos continuarán trabajando normalmente y no podrán ser suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo, ni ser despedidos mientras dure el mandato y por 1 año más después del vencimiento del mismo. En cuanto a los candidatos a delegados y otros cargos representativos o electivos, los mismos no podrán ser suspendidos, ni despedidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo por el plazo de 6 meses desde su postulación. Para que el candidato esté amparado por la tutela especial se deben cumplir tres condiciones: que se haya postulado conforme las pautas legales o estatutarias; que haya comunicado tal condición en forma fehaciente y por escrito al empleador; y que el candidato logre como mínimo el 5% de los votos válidos emitidos (del dec. 467/88).

La tutela sindical no puede ser invocada cuando cesa en su actividad el establecimiento en donde se encuentran trabajadores amparados por la protección especial, o cuando se aplica una suspensión general de las actividades del mismo.

A su vez, cuando las suspensiones y los despidos de un establecimiento sean graduales y progresivos, se excluirán del orden de los mismos a quienes cuenten con estabilidad gremial, hasta tanto no se produzca el cierre, y en función de ello, alcance a los representantes gremiales como últimos sujetos comprendidos en la medida.

### 4. El proceso de desafuero de la tutela

El marco protectorio de la tutela está configurado por la imposibilidad del empleador de suspender, modificar las condiciones de trabajo y despedir a los trabajadores alcanzados por la protección mientras dure su mandato y hasta 1 año más después del vencimiento del mismo.

Por ende, cuando el empleador deba disponer por causas justificadas algunas de las tres medidas precitadas, deberá previamente despojar al trabajador de la tutela sindical, a fin de aplicar la misma.

El procedimiento está establecido en el artículo 52º de la LAS, y se divide en los siguientes pasos:

- 1) Cuando el empleador resuelva suspender, modificar las condiciones de trabajo o despedir al trabajador amparado por la tutela sindical, deberá presentarse por vía sumarísima ante la justicia a fin de acreditar las causas que motivan las medidas a adoptar, a fin de que el juez determine si corresponde o no despojar de la tutela a la persona afectada por la medida.
- 2) El empleador podrá solicitar una medida cautelar, mientras dure el proceso por la cual se pretende que el juez ordene despojar de la tutela al trabajador, a fin de que el mismo no concurra al lugar de trabajo sin goce de salarios. Para ello el juez deberá evaluar las circunstancias del caso, ordenando la medida cautelar cuando la permanencia en el puesto del trabajador o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.
- 3) Si el empleador no cumple con las garantías establecidas por la tutela sindical y despidiera al trabajador, éste puede iniciar por vía sumarísima una acción para que se le reinstale en su puesto de trabajo, a cuyos efectos el juez deberá ordenar el pago de los salarios adeudados desde el despido hasta la fecha de la reinstalación. Dado que la reinstalación es una obligación de hacer, y el empleador se puede oponer a ella sin justificación, la LAS faculta al juez a ordenar el pago de astreintes (art. 666º bis Cód. Civ.) como una medida conminatoria para que el empleador reinstale al despedido, mientras se desarrolle el plazo del mandato.
- 4) El trabajador despedido que tuviese éxito en su acción de reinstalación, a su opción, podrá colocarse en situación de despido indirecto y reclamar una indemnización agravada constituida por la indemnización por despido incausado (arts. 232º y 245º, LCT), más los meses de salario que restan del mandato más un año de remuneraciones (13 sueldos) correspondientes al año de protección al finalizar el mandato. En cuanto a la prescripción, la misma se interrumpe tanto por la interposición de la acción sumarísima de reinstalación como de restablecimiento de las condiciones de trabajo, por el cobro de indemnizaciones y de salarios caídos. El curso de la prescripción comenzará a operar una vez que haya pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.
- 5) Si el sujeto fuese un candidato no electo que se encuentra gozando del período de 6 meses previstos para tal hipótesis, y fuera despedido o deba colocarse en la situación de despido indirecto, le corresponderán además de la indemnización por despido (arts. 232º y 245º, LCT) los salarios pendientes de cobro hasta completar los 6 meses de protección especial y 1 año de remuneraciones, o sea 13 meses de salario adicionales.