

Convenio Colectivo Nacional de los Trabajadores de Prensa

ADIRA-FATPREN 541/08



FATPREN

Federación Argentina de Trabajadores de Prensa

Secretariado Nacional

15/3/2013 - 15/3/2016

SECRETARIO GENERAL	Roberto Omar Zorrilla
SECRETARIO ADJUNTO	Orlando Romero
SECRETARIO GREMIAL	Marina Almirón
PROSECRETARIO GREMIAL	Flavio Ramírez
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	Angel Sayago
SECRETARIO DE INTERIOR	Miguel Iademarco
PROSECRETARIO DE INTERIOR	Flavio Frangolini
SECRETARIA TESORERA	Norma del Valle Páez
PROSECRETARIO TESORERO	Cesar Acuña
SEC. DE ADMINISTRACIÓN Y DE ACTAS	Laura Esquivel Kozeniak
PROSECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN	Adolfo Pérez Mesas
SECRETARIO DE ASISTENCIA SOCIAL	María Dolores Fleitas
SEC. DE RELACIONES INTERNACIONALES	José Leopoldo Insaurrealde
SECRETARIO DE DERECHOS HUMANOS	Eduardo Enrique Peláez
SECRETARIO DE PRENSA	Alejandro Ginart
PROSECRETARIA DE PRENSA	Yolanda Dips
SEC. DE CAPAC., CULTURA Y AS. PROF.	Mónica Molina
PROSEC. DE CAPAC., CULT. Y AS. PROF.	María Rita Nahúm
VOCALES TITULARES	Mariano Gastón Colombo Rosana Puglisi Eduardo Varela
VOCALES SUPLENTE	Edelmiro Luis Moraga



Convenio Colectivo Nacional de los Trabajadores de Prensa

ADIRA-FATPREN 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 atribuido la representación de todas las empresas gráficas periodísticas no convencionales, a excepción de las ubicadas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Capítulo I - Ámbito de aplicación

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

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

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

Art. 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 N°1.174.798/06.

Capítulo II - Ingreso. Régimen de trabajo

Art. 4 – **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.

Art. 5 – **CALIFICACIONES:** La incorporación y calificación del personal en las empresas periodísticas se hará de acuerdo con las siguientes categorías laborales y las previstas en las escalas salariales anexas:

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

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

6. **Traductor:** Es el que traduce noticias o informaciones periodísticas expresadas en otro idioma. Por cada idioma adicional que utilice en su trabajo, desde el segundo en adelante, percibirá una bonificación equivalente al 25% del salario profesional de su categoría.
7. **Cablero:** Es el periodista encargado de preparar y corregir, aumentando o sintetizando las informaciones de agencias noticiosas u otras fuentes.
8. **Reportero Gráfico:** Es el trabajador que tiene a su cargo el registro de imágenes, sin dar a las mismas tratamiento ni procesamiento alguno.
9. **Cronista:** El periodista encargado de redactar exclusivamente información objetiva en forma de crónica.
10. **Laboratorista:** Es el trabajador que tiene a su cargo el revelado, procesamiento o edición de imágenes.
11. **Letrista:** Es el encargado de las tareas técnicas especialmente señaladas por su designación.
12. **Ilustrador, Dibujante, Retratista:** El que efectúa tareas inherentes a su especialización.
13. **Cronista Especializado/Calificado:** Aquel que por los conocimientos adquiridos, está en condiciones profesionales de abordar temáticas específicas, en una o más áreas de la actividad periodística, con notas redactadas en forma de crónica.
14. **Corrector de Estilo:** Es el trabajador que verifica que la redacción del texto periodístico se corresponda con el estilo editorial establecido por la dirección del medio, pudiendo introducir modificaciones en el mismo.
15. **Guionista y/o Dibujante de Historietas:** Los que tienen a su cargo la creación, diseño, producción e integración de relatos mediante la realización de textos y dibujos.
16. **Diagramador:** Es el encargado de organizar y ponderar la distribución, en un espacio determinado, de contenidos escritos y visuales en medios impresos. En su tarea, deberá seleccionar tanto los formatos, como la distribución en cada página del material, diseñándola estéticamente. También serán considerados Diagramadores los trabajadores que realicen esas mismas tareas en soportes digitales.
17. **Redactor:** El encargado de redactar notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general.
18. **Corresponsal:** Los periodistas que envían informes, colaboran con la redacción central de una empresa fuera del domicilio legal de la misma, tendrán la categoría y calificación correspondiente a la índole de la que prestare. El empleador deberá reembolsar los gastos que demanden el desempeño de dicha función.
19. **Corresponsal Ocasional:** El trabajador referido en el art.18 – que realiza transitoria u ocasionalmente informaciones o crónicas de sucesos, en una localidad diferente de la sede en la que se encuentra la empresa. Estos serán remunerados por cada crónica o comentario, con el 1/20 del salario básico de la categoría correspondiente a la índole de la que prestare por pieza, según la categoría de empresa. Si este trabajador fuese utilizado más de 3 (tres) días por cada semana, deberá ser categorizado como corresponsal.
20. **Reportero Gráfico Laboratorista/Calificado:** Es el trabajador que, además del registro de imágenes, efectúa modificaciones a la composición gráfica, tratamiento o procesamiento de imagen.

21. **Infografista:** El creativo que, en base a los datos periodísticos, realiza infografías, esquemas o informes en cualquier tipo de soporte.
22. **Redactor Calificado/Especializado:** Aquel que, por los conocimientos adquiridos, está en condiciones profesionales de abordar temáticas específicas en una o más áreas de la actividad periodística con notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general.
23. **Encargado o Jefe de Sección:** Tiene a su cargo jerárquicamente la responsabilidad de una sección o área que exista dentro del medio en que se desempeña. a) Jefe de Dibujantes o Diagramadores, Jefe de Fotografía, Jefe de Correctores: Encargados jerárquicos de los sectores mencionados.
24. **Editorialista:** El encargado de expresar la posición u orientación del medio en que se desempeña, sobre los distintos acontecimientos o sucesos recogidos previamente en la información.
25. **Prosecretario de Redacción o Jefe de Noticias:** El que ordena y compagina la búsqueda, adaptación y selección de la información, que se distribuye para su difusión o que elaboran las distintas secciones. Asiste al Secretario de Redacción colaborando en forma inmediata con el mismo y lo sustituye en caso de ausencia.
26. **Secretario de Redacción:** El encargado de coordinar las tareas de las distintas secciones periodísticas, que están jerárquicamente a su cargo.
27. **Secretario General de Redacción:** Asume la función jerárquica de coordinación general de la Redacción y tiene bajo su responsabilidad todo el quehacer relativo al movimiento de la misma y de sus actividades conexas.

I) Personal de administración

1. **Cadete:** **Todo empleado comprendido en el Decreto Ley 13.839/46 y Ley 12.921 Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas menor de 18 (dieciocho) años. Cumplida dicha edad o transcurrido un 1 (uno) año de su designación, se le asignarán tareas administrativas o de intendencia, de acuerdo con sus antecedentes.**
2. **Ayudante:** Todo empleado que se inicia en las tareas propias del sector.
3. **Administrativo:** El que cumple funciones en el área administrativo-contable de la empresa.
 - a) **Dactilógrafo:** El trabajador que ingresa textos propios del sector administrativo por vía de copia o dictado.
 - b) **Receptor de Avisos:** Es aquel que además de la atención del cliente transcribe el aviso requerido.
 - c) **Facturador de Avisos:** El empleado que confecciona manualmente las facturas o carga los datos para su realización.
 - d) **Auxiliar de Tesorería:** el empleado que realiza las tareas correspondientes a dicha sección.
 - e) **Promotor, Productor, Corredor Publicitario o de Suscripciones:** Quienes promuevan o contraten la venta de ejemplares o espacios publicitarios y mantengan relación de dependencia con la empresa. Si el trabajador fuera remunerado a comisión el salario básico no podrá ser inferior al mínimo vital y móvil, y su remuneración mensual ga-

rantizada a esta categoría profesional. Las diferencias que se generen entre ambas, cuando no hubieren sido ganadas por el trabajador, serán imputadas a comisiones futuras.

5. **Telefonista:** El personal que tenga a su cargo la tarea de atención del teléfono. Los telefonistas deberán imitarse exclusivamente a realizar sus tareas específicas debiendo ocupar ambientes en condiciones adecuadas para el mejor desempeño de sus funciones.
 - a) **Recepcionista:** El encargado de recibir al público visitante pudiendo, ocasionalmente, asumir la tarea de atención telefónica de líneas externas.
 6. **Administrativo Especializado:** Todo empleado administrativo que realice funciones calificadas por el conocimiento o la especialización en las tareas generales de oficina.
 - a) **Secretario/a:** Quienes se desempeñen como asistentes inmediatos del personal superior.
 - b) **Cobrador y/o Gestor de Cobranzas:** Aquel que tenga a su cargo las tareas mencionadas. Si el trabajador fuera remunerado a comisión el salario básico no podrá ser inferior al mínimo vital y móvil, y su remuneración mensual garantizada a esta categoría profesional. Las diferencias que se generen entre ambas, cuando no hubieren sido ganadas por el trabajador, serán imputadas a comisiones futuras.
 - c) **Operador de sistemas de contabilidad:** Es el trabajador que opera el ingreso de datos contables ya sea por medio digitales, mecánicos o similares.
 - d) **Creativo de publicidad:** Es aquel trabajador que tiene a su cargo el diseño y realización de avisos publicitarios.
 - e) **Liquidador de Sueldos y Jornales:** Es el trabajador que tiene a su cargo la liquidación de sueldos de acuerdo con las leyes laborales y sociales vigentes.
 - f) **Empleados de la Sección Cuentas Corrientes:** Los que realicen tareas específicas de la denominación.
 7. **Subjefe de Sección:** Asiste al jefe de Sección y lo reemplaza en su ausencia. Las funciones de inspección de agencias o sucursales estarán equiparadas a la calificación de Subjefe de Sección Administrativa.
 - a) **Cajero:** Personal de Caja que maneje dinero o valores en forma permanente, como, asimismo, el personal administrativo cuya tarea principal en forma permanente sea la mencionada.
 8. **Jefe de Sección:** El que cumple tareas calificadas jerárquicamente, con personal a su cargo dentro de una oficina o unidad administrativa funcional.
 - a) **Relaciones Públicas:** Todo el personal de dicha oficina que realice las tareas propias de la comunicación y relación institucional.
 - b) **Capataz de taller de impresión:** tendrá a cargo la supervisión del taller de impresión.
 9. **Jefe de Departamento:** El funcionario jerárquico que tiene bajo su control y responsabilidad un departamento administrativo integrado por 2 (dos) o más secciones u oficinas.
 - a) **Jefe de Taller de Impresión:** tendrá a su cargo dirigir las tareas del personal del taller de impresión.
 10. **Jefe de Personal / Subcontador/ Contador:**
 11. **Subadministrador; Subgerente; Gerente; Administrador:**

II) Personal de intendencia y servicios generales

1. Personal de limpieza: Asignado a tareas generales de limpieza.
2. Peón de Intendencia o servicios Generales: Asignado a tareas generales de mantenimiento.
3. Auxiliar de Intendencia u Ordenanza: Tendrá a su cargo la tarea de traslado de papelería de redacción o administración, así como funciones auxiliares similares dentro de las mismas.
 - a) Motociclistas, mensajeros. Albañiles, pintores, jardineros y Carpinteros
4. Auxiliares u Operadores Calificados de Intendencia: Los operadores de servicios generales o de mantenimiento con calificación de oficiales en sus respectivos oficios o especialidades.
 - a) Choferes.
 - b) Servicios generales, intendencia o mantenimiento general que operen maquinarias de mediana complejidad.
5. Personal Especializado: Electricistas, Mecánicos de Automotores (mecánica ligera).
6. Jefe de Sección, de Servicio, encargado o Capataz: Asiste al titular jerárquico de una de las secciones o equipos de intendencia, que constituya una unidad funcional.
7. Capataz General: Es el responsable jerárquico de las tareas generales de los Peones, Auxiliares u Operarios.
8. Intendente: Es el encargado jerárquico de coordinar y fiscalizar las tareas de servicios internos, mantenimiento general y conservación de los bienes muebles e inmuebles de la empresa.

III) Personal de expedición, circulación, distribución

1. Tareas generales: El personal que fuera incorporado para realizar tareas generales no calificadas.
2. Ayudante y/o Peón General de Expedición: el personal destinado a tareas generales del sector o que realicen su tarea en los vehículos afectados a la distribución.
3. Auxiliar u operario de Expedición: Los empleados del sector que atienden cintas transportadoras, y el control y conteo de ejemplares en conjuntos uniformes
4. Auxiliar Primero u Operario Primero: Quienes realicen preparación de líneas de distribución o que involucre conocimientos de distintos recorridos o destinos, caratulen los mismos para su envío, por suscripciones o fuera de la localidad de la publicación, empleados de circulación con conocimientos de rutas, localidad de destino y transporte, contabilizando y controlando los envíos que se canalicen luego por las Secciones de Expedición y/o Distribución y los choferes asignados a recorridos y distribución.
5. Auxiliar Especializado o Principal: son aquellos que tienen a su cargo el control de la entrega para la distribución y el manejo de los valores y dinero de la venta.
6. Auxiliar Calificado: los supervisores que realicen control de tareas en los distintos sectores aún sin tener personal a su cargo; los electricistas, mecánicos y otros ope-

rarios técnicos que efectúen el mantenimiento diario y/o las reparaciones de la maquinaria de expedición, excepto cuando esas tareas sean realizadas por mecánicos o electricistas del sector gráfico y comprendidos en el respectivo convenio colectivo de trabajo.

7. Subencargado, Supervisor Primero, Subcapataz: Quienes tengan a función de verificar la labor de trabajadores a su cargo y el funcionamiento de un sector.
8. Encargado, Capataz o Jefe de Sección: Coordina y supervisa el trabajo de su sección, siendo el responsable directo ante sus superiores del correcto funcionamiento de la misma.
9. Supervisor General:
10. Capataz General Encargado General o Jefe de Expedición: Encargados o Jefes de Equipos Técnicos o Especializados.

IV) Personal de secciones técnicas

1. Auxiliar: Son aquellos que, sin poseer título terciario y/o universitario en sistemas, desempeñan funciones de carácter técnico de baja complejidad y han sido incorporados en virtud de las mismas.
2. Auxiliar Primero: Son aquellos trabajadores que, sin poseer título terciario y/o universitario en sistemas, desempeñan funciones de carácter técnico de mediana complejidad y han sido incorporados en virtud de las mismas.
3. Auxiliar Calificado: Son aquellos que, con título habilitante o habiendo sido promocionados sin él, realizan tareas técnicas complejas de su competencia profesional o el mantenimiento de hardware.
4. Auxiliar Especializado: Son aquellos que, poseen título habilitante para la administración, formulación y mantenimiento de software.
5. Encargado o Segundo Jefe de Sección y/o Turno.
6. Encargado General, Supervisor Técnico o Jefe de Departamento.

Art. 6 – **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.

Art. 7 – 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.

Art. 8 – 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.

Art. 9 – 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.

Art. 10 – 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.

Art. 11 – SUBORDINACIÓN: Los periodistas ajustarán su labor a las normas de trabajo que fije la dirección del empleador dentro de las leyes en vigencia.

Art. 12 – 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.

Art. 13 – 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.

Art. 14 – 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.

Art. 15 – 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.

Art. 16 – REEMPLAZOS: Durante el descanso hebdomadario y el período de vacaciones anuales, todos los reemplazos serán efectuados preferentemente por personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de funciones; y no podrá obligarse

al reemplazante a realizar más de una vez por año esta tarea suplementaria correspondiente a vacaciones, y más de una vez por semana la de descanso hebdomadario. En caso de exceder estos plazos el trabajador deberá ser recalificado laboralmente en forma ascendente.

Art. 17 – **LICENCIAS ESPECIALES:** El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales, con goce de haberes:

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

Capítulo III - Estabilidad; ruptura de contrato de trabajo

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

Art. 19 – **CAUSALES DE DESPIDO:** Son causas especiales de despido de los periodistas profesionales, sin obligación de indemnizar ni preavisar, las siguientes:

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

Art. 20 – **NOTIFICACIÓN:** Las causales consignadas en los incisos del artículo anterior deberán documentarse en cada caso, con notificación escrita al interesado.

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

Permanente. Si la resolución fuera revocada, el empleador deberá pagar íntegramente las remuneraciones devengadas.

Art. 22 – **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.

Art. 23 – **ESTABILIDAD. RUPTURA DE CONTRATO DE TRABAJO: En casos de despidos por causas distintas a las expresamente enunciadas en el Art. 19 de este CCT, el empleador estará obligado a:**

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

Art. 24 – **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.

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

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

Art. 26 – 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.

Art. 27 – 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.

Art. 28 – ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INculpABLES: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, por esta convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

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

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

Art. 29 – 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.

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

En ningún caso el 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.

Art. 31 – 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.

Art. 32 – 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.

Art. 32 – CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD: A los fines del artículo anterior, no se computará el tiempo en que el periodista se haya desempeñado como aspirante. Para todos los demás efectos, la antigüedad se computará desde el ingreso del periodista en tal carácter a la empresa. Las cesiones, cambios de firma, transformación de empresas, de organización o de formas en la publicación no perjudicarán en ningún caso la antigüedad.

Art. 34 – **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.

Art. 35 – **AUMENTOS EN BASE A MÉRITOS Y CAPACIDAD:** Los sueldos establecidos en el 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.

Art. 36 – **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.

Art. 37 – **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.

Art. 38 – **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.

Art. 39 – **PERSONAL TRANSITORIO:** Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónica de reuniones o acontecimientos determinados o la que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada, serán remuneradas por cada crónica o comentario con una veinteaava 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.

Art. 40 – **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.

Art. 41 – **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.

Art. 42 – **FECHA DE PAGO:** El pago de haberes, sueldos y jornales se efectuará entre el uno y cinco de cada mes, o entre estos días y el quince ó veinte cuando sea por liquidación quincenal, y los sábados cuando sea semanal.

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

Capítulo IV - Comisión paritaria permanente

Art. 43 – 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 Nº 14.786 y 12.908 (artículos 70 al 74) y ley Nº 25.877 y concordantes, teniendo incluso facultades para convocar bajo apercibimiento de resolver en ausencia de la parte no concurrente.

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

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

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

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

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

Capítulo V - Responsabilidades con empresas contratistas

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

Capítulo VI

Empleados administrativos, de expedición e intendencia

Art. 45 - El siguiente capítulo comprende al personal que cumple funciones en los siguientes departamentos o secciones: publicidad o avisos, contaduría, circulación, expedición e intendencia. Están amparados por éste Capítulo aquellos trabajadores comprendidos dentro del Decreto Ley Nº 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.

Art. 46 - **INGRESO, RÉGIMEN DE TRABAJO, ESTABILIDAD Y PREVISIÓN:** Las partes ratifican su voluntad de respetar lo normado por la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y por los Convenios Nº 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.

Art. 47 - **PERÍODO DE PRUEBA:** Todo personal administrativo que ingresare a la empresa podrá estar sujeto, si así lo desee 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.

Art. 48 - **FIJACIÓN DE SUELDOS:** La fijación de los sueldos, sus modificaciones y la opción por el periodo de prueba que fija el Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas, deberán ser comunicadas por escrito al interesado.

Art. 40 - **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.

Art. 50 - **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.

Art. 51 - 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.

Art. 52 - **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.

Art. 53 – Todo empleado que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses.

No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar al empleador en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

Art. 54 – **RÉGIMEN DE SUELDOS, ESCALAFÓN Y PROMOCIONES:** Los empleados remunerados a sueldo y comisión, o ésta solamente, tendrán derecho al sueldo básico fijado por este convenio colectivo de trabajo que les corresponda en atención a la antigüedad, sin perjuicio de cobrar la suma que corresponde por comisiones u otros conceptos en lo que exceda a éste.

Art. 55 – **En los casos de despido sin culpa imputable al empleado administrativo, el empleador estará obligado a:**

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

Capítulo VII - Disposiciones varias

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

Art. 57 – **ZONA DESFAVORABLE: Se aplicará un coeficiente del 1.12 por ciento sobre los salarios básicos de los trabajadores de la zona de la Patagonia Sur, desde el paralelo 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.**

Capítulo VIII - Cláusulas económicas

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

Los importes devengados deberán ser depositados en la cuenta de la Sucursal 007 del Banco HSBC Bank N° 20-419667/2 (CBU 2650007402000741966724) de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa. Las empresas enviarán a la FATPREN, sita en Solís 1158 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 2º 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. Manifestación de las partes

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

Cláusulas accesorias incorporadas por paritaria

1) Acta Acuerdo 25/06/10 y 14/12/10

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

Las discrepancias que pudieren suscitarse para el reconocimiento del beneficio serán resueltas por la Comisión Paritaria Permanente, la que deberá expedirse en un plazo no mayor de 15 días contados a partir de la recepción de la totalidad de la documentación que fuere requerida al efecto, formulando si correspondiere, la pertinente consulta a la Dirección de Validez Nacional de Títulos y Estudios del Ministerio de Educación de la Nación.

Vigente a partir del 1 de noviembre de 2010.

2) Acta Acuerdo 08/07/14

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

Indice

PARTES CONTRATANTES.....	2
CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
Ámbito territorial (Art. 1).....	3
Ámbito personal (Art. 2).....	3
Período de vigencia (Art. 3).....	3
CAPITULO II - INGRESO. RÉGIMEN DE TRABAJO.....	4
Categorías de empleadores (Art. 4).....	4
Calificaciones (Art. 5).....	4
Personal de la administración	6
Personal de intendencia y servicios generales	8
Personal de expedición, circulación, distribución	8
Personal de secciones técnicas.....	9
Admisión del aspirante (Art. 6).....	9
Período de prueba (Art. 7).....	10
Personal con capacidades diferentes (Art. 8).....	10
Comunicación por escrito (Art. 9).....	10
Afilación (Art. 10).....	10
Subordinación (Art. 11).....	10
Protección de fuentes locales (Art. 12).....	11
Jornada de trabajo (Art. 13).....	11
Vacaciones (Art. 14).....	11
Descanso hebdomadario (Art. 15).....	11
Reemplazos (Art. 16).....	11
Licencias especiales (Art. 17).....	12
CAPITULO III - ESTABILIDAD; RUPTURA DE CONTRATO DE TRABAJO.....	13
Estabilidad (Art. 18).....	13
Causales de despido (Art. 19).....	13
Notificación (Art. 20).....	13
Suspensiones (Art. 21).....	13
Conservación del empleo (Art. 22).....	13
Estabilidad. Ruptura de contrato detrabajo (Art. 23).....	13
Rebaja de sueldos (Art. 24).....	13
Falencia del Principal (Art. 25).....	14
Adicional por antigüedad en caso de retiro (Art. 26).....	14
Disposiciones sobre indemnizaciones, antigüedad y enfermedad (Art. 27).....	14
Accidentes y enfermedades inculpables (Art. 28).....	14
Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Art. 29).....	15
Indemnizaciones (Art. 30).....	15
Muerte del trabajador (Art. 31).....	15
Adicional por antigüedad (Art. 32).....	15

Cómputo de la antigüedad (Art. 33)	15
Aumentos en base a la antigüedad en las empresas (Art. 34)	15
Aumentos en base a méritos y capacidad (Art. 35).....	15
No pueden fijarse sueldos inferiores (Art. 36)	16
Ventajas anteriores (Art. 37)	16
Corresponsales con igual remuneración (Art. 38)	16
Personal transitorio (Art. 39)	16
Aportes jubilatorios para personal transitorio (Art. 40).....	16
Remuneración en período de prueba (Art. 41)	16
Fecha de pago (Art. 42).....	16
 CAPITULO IV- COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE (Art. 43).....	 17
 CAPITULO V- RESPONSABILIDADES CON EMPRESAS CONTRATISTAS (Art. 44)...	 18
 CAPÍTULO VI- EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS,DE EXPEDICIÓN E INTENDENCIA	
Ingreso, régimen de trabajo, estabilidad y previsión (Art. 46).....	18
Período de prueba (Art. 47).....	18
Fijación de sueldos (Art. 48).....	19
Jornada de trabajo (Art. 49).....	19
Estabilidad y previsión (Art. 50 a 53).....	19
Régimen de sueldos, escalafón y promociones (Art. 54 y 55).....	20
 CAPITULO VII- DISPOSICIONES VARIAS (Art. 56 y 57).....	 20
 CAPITULO VIII- CLAUSULAS ECONOMICAS (Art. 58 y 59)	 21
 CLÁUSULAS ACCESORIAS INCORPORADAS POR PARITARIA	 22
Adicional por título terciario y universitario	22
Día del Trabajador de Prensa	22



www.osppra.com.ar

0810-333-3072

 /Osppra Fatpren