

ESTATUTO DEL EMPLEADO ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS PERIODÍSTICAS

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

Art. 1º) – Institúyese el Estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas.

Este comprende:

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

Art. 2º) (Mod. por Ley 15.535) – Se considera empleado administrativo, a los fines del presente Estatuto, a toda persona que preste servicio en forma regular, mediante retribución pecuniaria, en publicaciones diarias o periódicas, agencias noticiosas, empresas radiotelefónicas, cinematográficas, fílmicas o de televisión, que propalen, exhiban o televisen informativos o noticias de carácter periodístico, únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas.

Comprende al personal que cumple funciones en los siguientes departamentos o secciones: publicidad o avisos, contaduría, circulación, expedición e intendencia. La presente enumeración sólo tiene carácter enunciativo, considerándose que están amparadas por el presente Estatuto todas aquellas personas comprendidas dentro del régimen jubilatorio de la ley 12.581, con excepción de las comprendidas en la ley 12.908, y los operarios gráficos de los talleres de impresión, Los encargados, capataces, o jefes de estos talleres están amparados por el presente Estatuto.

Referencia .- Ver ley 13.502, art. 3.-

1.- Carácter de la enumeración.- Carece de carácter taxativo CNTr., 4*, 10/11/67, LL 130-363; 17/10/67

2.- Agentes de publicidad o avisos.- No existe imposibilidad legal para la compatibilidad entre los regímenes del viajante de comercio y el del empleado administrativo de empresa periodística. (CNTr., 4*, 10/11/67, LL 130-363, 17/10/67, DT 1968-303.,íd., 2*, 31/7/69, LL 136 69 – en razón de la aplicación del principio de la ley más favorable y de lo acumulación de beneficios, sin que se vulnere el principio de especialidad-; ver en sentido contrario, la disidencia, en el mismo fallo, del Dr. López; también CNTr., 5*, 26/3/68, LL 130-368, DT 1968-309) *Dict. el 15/5/46 (B.O., 22/5/46). Ratif. por ley 12.921 y mod. por leyes 13.502 y 15.531.

3.- Personal de expedición e intendencia.- No hay una costumbre del gremio periodístico en el sentido de que los peones de la sección expedición integran el personal de intendencia. (CNTr., 2*, 31/12/69, DT 1970-611). Ver también art. 8, nota 1.- El estatuto comprende a los peones de limpieza que se desempeñan en una actividad colateral, pero intrínsecamente ligado a las funciones propios de la intendencia. (CNTr., 1*, 30/8/76, DL 1976-447).

4.- jefes de sección o departamento en los talleres gráficos.

Empleados administrativos en general.- Los jefes de sección o departamento en los talleres gráficos de empresas periodísticas se hallan incluidos en el decr. 13.839/46, cuando sus tareas sean las de dirección y vigilancia. (CNTr., en pleno, 31/8/61, LL 104-392, JA 1961-VI-21, GT 1962-I-152; en el sentido de la inclusión del personal de los talleres gráficos en general, con excepción de los operarios de los talleres de impresión: íd., 3*, 24/6/64, DT 1964-418; ver también íd., 3*, 31/3/65, LL 119-91 – asesor técnico que cumple funciones administrativas). Ver también art. 13, nota 3.

Está amparado el mecánico de automotores (CNTr., 5*, 19/9/61, LL 105-84).

Los encargados, capataces o jefes de talleres gráficos, pertenecientes a empresas no periodísticas, no están incluidos en el estatuto establecido por decreto-ley 13.839/46, ratificado por la ley 12.921 y modificado por las leyes 13.502 y 15.535 (Ctr., en pleno, 31/12/70, LT 1971-348, LL 142-8, JA 9-1971- 457, DL 1971-341).

5. Extensión al personal de contratistas.- Los beneficios del decr. 13.839/46 se extienden al personal que presta servicios a las órdenes de los contratistas, subcontratistas, concesionarios, etc., utilizados por empresas periodísticas para el reparto de los periódicos (CNTr., 1*, 30/4/58, LL 93-521).

Ver art. 28.

Ingreso, régimen de trabajo, estabilidad y previsión

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

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

Art. 4º) – Todo personal administrativo que ingresare a la empresa podrá estar sujeto, si así lo 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, el empleado pasará a revistar como efectivo, considerándose definitivamente incorporado al personal, con todos los beneficios que reconoce este Estatuto.

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

1.- Período de prueba.- El hecho de que se haya convenido tal período, puede probarlo el patrono por cualquier medio idóneo.- (CTr, 2*, 19/2/48, LL 50-60, DT 1948-153 y JA 1948-355).

2. Efectos del período de prueba.- El período de prueba supone para ambas partes la posibilidad de hacer cesar el contrato a su exclusivo arbitrio, sin necesidad de dar explicaciones y sin que de ello pueda derivar responsabilidad indemnizatoria alguna. (CNTr, 5*, 14/10/69, LT XVIII-158).

Art. 5º) – Desde la vigencia del presente Estatuto, el empleador admitirá únicamente el ingreso del cinco por ciento de extranjeros con relación al total del personal administrativo.

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

1.- Comunicación por escrito.- Se la considera necesaria, aun cuando se trate de un empleado antiguo que reingresa a la empresa (CNTr., 2*, 13/14/59, LL 97-148).

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

Jornada de trabajo

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

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

Conceptúase a estos efectos, que realizan tareas de dirección y vigilancia, las personas que desempeñan cargos de: 1) Secretario general; 2) inspector general; 3) jefes o encargados de departamento.

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

1.- Personal de intendencia.- Los trabajadores de la sección expedición de una empresa periodística, aunque pertenezcan a la ramo intendencia, no deben considerarse comprendidos en la excepción contemplado en el 2* párrafo de este artículo. (CNTr., en pleno, 16/7/71, [plenario 158], LL 143-495, JA 11-1971-390, DT 1971-596, LT 1971-950, DL 1972-622).

Vacaciones

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

Referencia.- Sobre régimen de vacaciones, ver L.C.T., arts. 150 y ss.

Estabilidad y previsión

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

Las cesantías o exoneraciones sólo podrán producirse si mediaran causas graves.

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

1.- Periodista en condiciones de jubilarse.- Para que la empresa periodística se exima del pago de indemnización por despido es necesario que al tiempo de la cesantía hubiesen transcurrido cinco años desde que el empleado estuvo en condiciones de obtener la jubilación ordinaria íntegra; éste extremo debe acreditarse mediante informe de la respectiva Caja de Jubilación; la prueba no puede suplirse con el cómputo efectuado por los jueces. (SCBA, 15/3/66, LL 123-234).

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

Art. 13º) – Las disposiciones de la ley 11.729, en cuanto regulan el preaviso, la indemnización del despido en razón de la antigüedad y las indemnizaciones por enfermedad, son aplicables al personal a que se refiere el presente decreto. Igualmente regirán respecto a este personal las prescripciones de la ley 9.688. En el supuesto de no existir beneficiarios en los términos especificados en la mencionada ley, las indemnizaciones ingresarán a la Caja de Jubilaciones y Pensiones (Ley 12.581).

Referencia.- Ver ley 20.744 (derogatorio de las disposiciones pertinentes de la Ley 11.729). Ver, además, art. 33 del presente decreto.

1.- Falencia del principal. Preaviso.- Se resolvió que el art. 157, inc. 5, C. Com., no se aplica con respecto al preaviso en el régimen del decreto-ley 13.839/46; por lo tanto, el dependiente debe ser preavisado en caso de quiebra. (CTr., 2*, 10/6/70, LT 1971-201).

2.- Indemnización por muerte.- Al personal comprendido en el estatuto también son aplicables las disposiciones de la ley 11.729 referentes a la indemnización por muerte. (CTr., 3*, 31/5/51, DT 1951-597; en el mismo sentido, íd., 1*, 31/3/71, LL 146-7, DL 1972-359).

3.- Jefes de talleres gráficos. Cálculo de la indemnización por despido.- La indemnización por despido correspondiente a los jefes de sección o departamento de los talleres gráficos de empresas periodísticas que desempeñan tareas de dirección y vigilancia, debe calcularse de conformidad a lo dispuesto por el decreto-ley 13.839/46, sobre la base de toda la antigüedad computado en la empresa donde prestó servicios. (CTr., en pleno, 26/9/66, JA 1966-V-617, LL 121-191, LT 1966-562, DT 1966-618, GT 1966-512).

Art. 14º) – Todo empleado que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses.

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

1.- Bonificación por retiro voluntario.- No obsta a la bonificación por retiro voluntario la circunstancia de que el empleado que preavisó a la empresa con este fin, esté en condiciones de jubilarse y tenga la obligación de hacerlo conforme al art. 11 del mismo estatuto. (CTr., Salta, 28/11/63, LL 114-332, con nota de Orlando Rocco). No corresponde sueldo anual complementario sobre la bonificación por retiro voluntario. (mismo fallo).

Régimen de sueldos. Escalafón y promociones

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

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

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

Igual trámite se dará a la solicitud que persiga la suspensión temporaria, total o parcial, de la aplicación del escalafón, la que podrá ser dispuesta por el Poder

Ejecutivo Nacional cuando el empleador demostrare la imposibilidad de ajustarse a él.

(*) La tercera categoría fue suprimido por ley 13.502. Por decr. 9646/59 (B.O. 20/8/59), todas las agencias noticiosas argentinas quedaron encuadrados en la segundo categoría.

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

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

Art. 17º) – [Mod. Por Ley 15.535] El escalafón a que se refiere el artículo 10, será establecido por convenciones colectivas en razón de las distintas funciones desempeñadas por el personal, las que se tendrán en cuenta a los efectos de fijar las remuneraciones.

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

Referencia.- Los remuneraciones fueron aumentados por ley 13.502 y la ley 13.904, y posteriormente (a partir de 1952) por varios convenios colectivos.

Carácter de la enumeración.- Se resolvió que la enumeración de categorías de empleados, contenida en este artículo, no tiene carácter taxativo. (CNTr., 5*, 19/9/61, LL 105-84).

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

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

Referencia.- Ver Ley 1 3.502, arts. 1 y 4.

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

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

Referencia.- Por convenios colectivos posteriores se aumentaron las asignaciones a que se refiere este artículo. Ver ahora decr.-ley 18.017/68, art. 15 (S 31).

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

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

Disposiciones varias

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

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

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

Art. 28º) – Las empresas periodísticas incluidas en el presente Estatuto no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas, concesionarios o cualquier otra empresa cuyas tareas importen ocupación de empleados comprendidos en el artículo 2, si éstas no pagaran a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos y no efectuaran los aportes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, que les correspondiera. Alcanzan a los contratistas, subcontratistas, concesionarios o cualquier otra empresa que ocupe empleados comprendidos en el artículo 2, todas las obligaciones de empleadores establecidas en el presente Estatuto. Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas, subcontratistas y concesionarios, cuando adeudaran el importe correspondiente hasta dos meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidentes y enfermedades sobrevenidas a consecuencia de las tareas encomendadas.

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

Referencia.- Sobre régimen de sanciones, ver Ley 18.691.

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

Referencia.- La Ley 11.570 fue derogada por la Ley 18.695. Ver esta última Ley.

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

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

Disposiciones transitorias

Art. 33º) Los despidos y cesantías que se realizaran entre el 1 de diciembre de 1945 y el 31 de diciembre de 1948, sin culpa del empleado, darán lugar al pago de una indemnización especial equivalente a 6 meses de sueldo por preaviso y a 1 mes de sueldo por año que el empleado haya trabajado con el empleador, tomando como base para su cálculo el sueldo que correspondiere por la aplicación del presente decreto, sin perjuicio de las demás disposiciones subsidiarias.

Referencia.- Ver Ley 13.502, art. 2, que da carácter definitivo a esta disposición.

1.- Constitucionalidad.- No importa violación del principio de igualdad, el establecimiento de un régimen especial de indemnización por despido, igual para todos los empleados que desempeñan una especie particular de trabajo, como sucede con la disposición del art. 2, Ley 13.502, que da carácter definitivo a las indemnizaciones del art. 33, decr. 13.839/46. (CSN, 21/4/52, LL 67-10, DT 1952-476; ver también CNTr., 2*, 10/2/60, LL 99-66).

También es admisible el criterio del citado art. 33, al tomar como base para la indemnización por despido los sueldos que se fijan en el mismo decreto. (CSN, 9/12/49, Fallos CS 215-400).

2. Cálculo de la indemnización por antigüedad.- La liquidación de la indemnización por antigüedad a la que se refiere el art. 33 del decr. 13.839/46 debe practicarse teniendo en cuenta el último sueldo devengado por el dependiente. (CNTr., en pleno, 13/7/61, LL 103-545; GT 1961, vol. II p. 289; DT 1962-428, JA 1961-IV-554; en el sentido de que el sueldo debe calcularse conforme al promedio de los últimos tres años; SCBA, 10/7/68, DT 1968-409).

3. Indemnización especial.- El art. 3, decr. 13.839/46, no que modificado por la Ley 16.792; la indemnización especial de seis meses de sueldo se adeuda sólo cuando no se da preaviso. (CNTr., 2*, 31/12/69, LT XVIII-411, DT 1970-611; id. 19/6/70, LT 1971-201 -aun en caso de quiebra-; ver también CNTr., 5*, 31/12/69, LT XVIII-44, 30/7/71, JA 14-1972-44; SCBA, 22/8/72, DT 1973-345; en el sentido de que es aplicable la doctrina del fallo plenario 55; CNTr., 3*, 24/6/64, DT 1964-418; en el sentido de que la indemnización de ser incrementada por el porcentaje correspondiente al sueldo anual complementario; íd., 4*, 10/11/67, LL 130-363.

Art. 34º y 35º) – [Se omiten]

Art. 36º) – De forma.