

Pre-Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo Cispren 2022

Partes Intervinientes

-El Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de la Provincia de Córdoba, por una parte, y las empresas y medios multiplataforma que produzcan contenido informativo de la Provincia de Córdoba (contempla diarios, revistas, radios, portales web, canales de televisión, prensa filmica, productoras de contenido informativo, empresas arrendatarias de espacios informativos en cualquier soporte) por la otra parte.

-La zona de aplicación es la provincia de Córdoba y las personas trabajadoras comprendidas son aquellas que produzcan o transmitan información a través de los medios descritos en el primer punto independientemente del lugar físico donde se encuentren.

-Este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que desempeñen sus tareas comprendidas en el Estatuto del Periodista Profesional (ley 12.908), el Estatuto de Empleado Administrativo de Empresa Periodística (12.921) y las tareas que surgen de las nuevas modalidades descritas en el primer punto.

Registro Provincial

-La inscripción en el Registro Provincial de personas trabajadoras de prensa y comunicación facilitará la tarea con las autoridades provinciales y municipales en todo el ámbito de la provincia de Córdoba.

-El Registro Provincial deberá consignar los siguientes datos: a) nombre y apellido del interesado/a, función, fotografía y demás datos de identificación exigibles; b) la firma del funcionario/a que a tal efecto designe la autoridad administrativa del trabajo. Este documento o carnet, que llevará impresos los derechos que acuerde a su titular, tiene carácter personal e intransferible.

-El Registro Provincial es obligatorio y será exigido por las autoridades y dependencias del Estado a los efectos del ejercicio de los siguientes derechos, sin otras limitaciones que las expresamente determinadas por la autoridad competente. a) Al libre tránsito y por la vía pública cuando acontecimientos de excepción impidan el ejercicio de este derecho; b) Al acceso libre a toda fuente de información de interés público, al acceso libre a las estaciones ferroviarias, aeródromos, puertos marítimos y fluviales, Iglesia Católica y cualquier dependencia del Estado ya sea nacional, provincial o municipal.

-El carnet del Registro Provincial acreditará la identidad de la persona trabajadora de prensa y comunicación a los efectos de la obtención, cuando proceda, de las rebajas de tarifas acordadas en el transporte y las comunicaciones atinentes a la actividad en general. Además, las empresas dependientes del Estado o aquellas en las que participe financieramente y que tengan a su cargo servicios de transporte, marítimos, terrestres y aéreos, efectuarán la rebaja del 50% de sus tarifas comunes, ante la sola presentación del carnet del Registro Provincial.

-Cada dos (2) años se procederá a la actualización del Registro Provincial a los efectos de evitar el uso indebido de la identidad proporcionado por este instrumento.

Vigencia de acuerdos internos, usos y costumbres

-Prórroga de cláusulas no derogadas o sustituidas: considérense prorrogados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, todas aquellas disposiciones que resultantes de anteriores convenios no sean derogadas en esta oportunidad.

Comisión Paritaria Permanente

-Se constituirá una Comisión Paritaria Permanente con el fin de atender 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. También a los acuerdos pactados oportunamente entre las partes en las empresas. Los usos y costumbres de prácticas internas en las empresas serán respetados y tendrán el alcance que determine el artículo 17 de la Ley No. 20.744, siempre y cuando sean favorables al trabajador. Esta Comisión resolverá la incorporación de todos estos acuerdos al presente convenio.

-La Comisión estará integrada por 3 (tres) representantes titulares del sector empresario y 3 (tres) representantes titulares del Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (CISPREN), e igual número de suplentes para ambos, y será presidida por un/a funcionario/a del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Todos los/las titulares tendrán voz y voto y el/la presidente/a 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/a con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas como mínimo informando el temario a tratar en las mismas. Igualmente el/la presidente/a citará por sí cuando exista algún asunto a considerar, debiendo las empresas periodísticas conceder los permisos que al efecto y para el desempeño de su cometido, requiera la organización sindical. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación garantizará la concurrencia de las partes a las reuniones convocadas, utilizando idéntico mecanismo y plazos que los determinados para la conciliación obligatoria, de acuerdo con las Leyes N° 14.786 y 12.908 (artículos 70 al 74) y ley N° 25.877 y concordantes, teniendo incluso facultades para convocar bajo apercibimiento de resolver en ausencia de la parte no concurrente. Por decisión del presidente/a o por 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 las personas trabajadoras, 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 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 las persona trabajadoras. 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.

Asignación de Fondos

-Fondos para obra de actualización, reconversión y formación profesional, obras y servicios de carácter social, asistencial, previsional o cultural. Para los fines previstos en el art. 37 de la Ley 23.551 de Asociaciones Profesionales, las empresas comprendidas en el presente convenio abonarán al Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (Cispren) la suma del dos por ciento (2%) del salario bruto por mes por cada persona trabajadora comprendida en esta convención que de ella dependa. Las empresas depositarán a nombre del Cispren el aporte correspondiente.

Perspectiva de género

-Las empresas deberán aplicar los protocolos vigentes en materia de prevención de todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo, en particular por identidad de género, según lo establece el Convenio OIT N° 190 sobre violencia y acoso y su recomendación N° 206. Para ello deberán contar con un protocolo interno de actuación que proteja a las víctimas respetando la legislación vigente.

-La persona trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia laboral tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo de acuerdo a la recomendación profesional interviniente.

Cupo laboral trans

-Las personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad deberán ocupar cargos en las empresas y medios comprendidos en el presente convenio en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos tal como lo establece el Decreto 721/2020 y la Resolución 561/2021 del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Este porcentaje se aplica a todas las modalidades de contratación vigentes.

Tareas de cuidado

-Licencia para persona gestante. Será de 180 días que podrán utilizarse antes o después del parto. Además, el reconocimiento de "persona gestante" incorpora otras identidades de género a la licencia, en consonancia con los avances normativos y culturales en materia de diversidad y género.

-Licencia para persona no gestante. Será de 180 días, independientemente de su género y deberá utilizarse antes o después del parto.

-Licencias por adopción. Se establece una licencia de 12 días por año para quienes estén por adoptar para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar. En caso de adopción, se prevé una licencia de 90 días de los cuales 15 deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción al niño/a o adolescente y el resto dentro de los 180 días posteriores a esa notificación.

-Licencias por nuevas formas de reproducción. Se establece una licencia de seis (6) días para cuidar o acompañar al cónyuge o conviviente que realice técnicas de reproducción médicamente asistida y la extiende a 10 días en el caso que tuviesen hijos/as menores de edad a cargo.

-Licencias por hijos/as con discapacidad, ante nacimientos o adopciones múltiples, nacimientos prematuros o con enfermedades crónicas. Si se tratara de nacimientos o adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 30 días por cada hijo/a a partir del segundo. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de 30 días. En caso de nacimiento o adopción de hijo/a con discapacidad o con enfermedad crónica, la licencia se extenderá por el plazo de 180 días.

-Licencias por fallecimiento o enfermedad de familiares, cónyuge/conviviente y/o personas a cargo. Por fallecimiento de padres, madres, hijos/as, cónyuge o conviviente, se otorgarán cinco (5) días corridos; por fallecimiento de hermanos/as o familiares a cargo, tres (3) días corridos. Por enfermedad de padres, madres, hijos/as, cónyuge o conviviente y personas a cargo, se otorgarán hasta veinte (20) días hábiles por año. De todas formas, podrá considerarse favorablemente para el otorgamiento de mayor cantidad de días continuados, aquellos casos de enfermedad cuya gravedad requiera de una mayor atención.

Cuidados para niños/as en el trabajo

-Todos los establecimientos deben tener espacios de cuidado para niños/as de entre 45 días y tres (3) años de edad que estén a cargo de las personas trabajadoras. Asimismo, esta obligación podrá reemplazarse por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados. El monto a reintegrar no podrá ser inferior a una suma equivalente al 40% del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844.

Lactancia

-La persona trabajadora a cargo de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar en el transcurso de la jornada de trabajo por un período no superior a dos (2) años posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la persona a cargo amamante por un lapso más prolongado. Asimismo, podrá sumar esos descansos para disponer de una jornada con una hora menos por día durante el período indicado. Los establecimientos deberán adecuar sus instalaciones de manera de contar con Centros de lactancia conforme a la normativa nacional vigente, contemplada en la Ley 26.873. **Las personas trabajadoras a cargo de lactantes podrán optar por el régimen de teletrabajo establecido en el Anexo I del presente convenio.**

Salud laboral, condición y medio ambiente del trabajo

-En función de una correcta prevención de riesgos derivados del trabajo y enfermedades laborales se elegirá un/a (1) delegado/a de prevención en los establecimientos hasta 50 personas trabajadoras y uno más cada 50 personas trabajadoras. Los/as delegados/as de prevención gozarán de los derechos y obligaciones que surgen de la ley de Asociaciones Sindicales para los representantes sindicales en la empresa.

-Las empresas designarán una persona encargada de Salud Laboral que coordinará con el/la representante sindical las acciones tendientes a la correcta prevención.

-Se entenderá como “condición y medio ambiente de trabajo” cualquier característica material o inmaterial de la actividad laboral, sus procesos y organización y su entorno que pueda tener una influencia significativa en la persona trabajadora, en su salud y seguridad, sea ésta negativa o positiva. Las empresas facilitarán los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de las personas trabajadoras, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

-El sindicato se compromete a realizar conjuntamente con las empresas la promoción y en su caso la realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en prevención de la salud laboral, condición y medio ambiente de trabajo.

-El/la delegado/a de prevención se compromete a vigilar el cumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad en el trabajo y sobre prevención de riesgos laborales, así como toda norma jurídica y técnica que incide en las condiciones de trabajo en materia de prevención.

Personas con discapacidad

-Las partes convienen que las empresas alcanzadas por este acuerdo propenderán a la incorporación de personas con cualquier tipo de discapacidad motora y/o psicofísica que puedan desarrollar las tareas propias de personas trabajadoras descritas 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 personas trabajadoras. Las empresas facilitarán las tareas de las personas incorporadas 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.

Licencia anual

-Las personas trabajadoras gozarán de un período mínimo de descanso anual y remunerado por los siguientes plazos: a) de dieciséis (16) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años; b) de veinte (20) días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor que cinco (5) años, no exceda de diez (10); c) de veinticinco (25) días hábiles cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20); d) de treinta (30) días hábiles cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años, incrementándose en un (1) día por cada año en que la antigüedad sea mayor de treinta (30) años. El período de licencia anual para el personal con hijos/as a cargo en edad escolar, queda comprendido durante las vacaciones escolares del año lectivo, excepto para el personal jerárquico cuyo período se extenderá en los términos fijados por la legislación vigente. El periodo de licencia podrá fraccionarse en dos o tres tramos durante el año calendario con la conformidad de la persona trabajadora y deberá acordarse al momento de la notificación anual según lo previsto en la legislación vigente.

Permisos con goce de haberes a representantes gremiales

-Las empresas concederán permiso con goce de haberes, previa solicitud formulada por la Comisión Directiva a integrantes de dicha Comisión Directiva cuando no gocen de Licencia Gremial, a integrantes de comisiones internas o delegados/as, que deban realizar gestiones o bien sean citados/as ante la autoridad de aplicación de las leyes laborales, Tribunales o Juzgados de Trabajo, sedes y/o seccionales del Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba - CISPREN o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal, siempre que su gestión o comparendo guarde relación con su función gremial.

Día del trabajador/a de prensa

-Se ratifica el 7 de junio como Día del/la trabajador/a de prensa, debiendo las empresas respetar ese día como jornada de descanso y abonarlo como si fuera trabajado. En el caso que el empleado/a tuviera que trabajar para cubrir guardias mínimas, se considerará a ese día en las mismas condiciones que los feriados nacionales descriptos en el artículo y sus alcances beneficiarán a todas las personas trabajadoras comprendidas en este convenio.

Categorías de personas trabajadoras y empresas

*En proceso

ANEXO I. TELETRABAJO

Concepto

A los efectos del presente convenio, entiéndase por relación de “teletrabajo” cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de Ley de Contrato de Trabajo, el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (RLCT), Ley 27555, los arts. 2, 23 y conc. Estatuto del Periodista Profesional Ley 12.908 (EPP) y sus mod. y el art. 2 y conc. del Estatuto de Empleados Administrativo de Empresas Periodísticas (EEAEP, D/L 13839/46 y sus mod.) y los convenios colectivos de trabajo de la Provincia de Córdoba sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Ámbito de aplicación

La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se concreten en un régimen de subordinación y dependencia en el ámbito de prensa y comunicación de la Provincia de Córdoba, cualquiera sea la índole del empleador.

Persona teletrabajadora de prensa y comunicación

A los efectos del presente convenio, entiéndase por “teletrabajador o teletrabajadora de prensa y de la comunicación” (en adelante “persona teletrabajadora”) a toda persona que presta su trabajo, en forma permanente, temporal o alternadamente, fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, cualquiera sea su herramienta, en la actividad y profesión de la prensa y la

comunicación, según las categorías del EPP, EAEP y los Convenios Colectivos de Trabajo de Prensa de la Provincia de Córdoba.

Del contrato laboral

A los fines de la modalidad de teletrabajo, las partes deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el contrato de trabajo o documento anexo a éste en el marco y con las condiciones del presente convenio y legislación vigente.

Dicho acuerdo se documentará por escrito, registrarse en la documentación laboral y comunicarse a la autoridad administrativa de trabajo y a la parte sindical, pudiendo ser verificada por la inspección de trabajo y la representación sindical.

El presente convenio ratifica la vigencia y aplicación de normas legales, estatutarias, convencionales y acuerdos individuales que establecen condiciones más favorables.

Será contenido necesario del acuerdo escrito:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona teletrabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. La cláusula específica sobre gastos del presente convenio es un piso de aplicación supletoria en caso de no establecerse este acuerdo
- c) Horario de trabajo.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Medios de control empresarial de la actividad.
- h) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- i) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación sindical de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación sindical de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

Del lugar donde se desarrolla el trabajo

La persona teletrabajadora y la empresa deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio de la persona teletrabajadora o en otro sitio definido en el contrato a su cargo. Si la prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que la persona teletrabajadora elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. La persona teletrabajadora podrá exigir a la empresa que sea ésta quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo y podrá excluir especialmente de las opciones su domicilio o el hogar.

Se podrá pactar en forma escrita y según las disposiciones del artículo anterior, la combinación entre prestaciones presenciales y teletrabajo, aplicándose en tal caso la condición más beneficiosa que surge de la legislación general y convencional vigente.

Del cambio en la modalidad de trabajo

La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito. La persona trabajadora está facultada para denunciar la modalidad de teletrabajo y exigir el retorno o la proporción de un lugar y equipamiento de trabajo. En ningún caso, la empresa podrá modificar o alterar el horario de la persona trabajadora, sin el expreso consentimiento de esta.

De la jornada laboral

Deberá respetarse la jornada máxima continua legal, estatutaria, convencional colectiva o individual pactada conforme el principio de condición y norma más favorable y deberá pactarse por escrito y constar en los registros de horario de trabajo previstos en la Ley de Jornada Nro. 11544 y sus reglamentaciones.

Del registro de asistencia

Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas, respetando lo dispuesto en el artículo anterior.

Condiciones laborales.

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

La modalidad de teletrabajo no significa disminución ni pérdida de beneficios, adicionales o mejores condiciones legales, estatutarios, convencionales o de acuerdos de partes.

Herramientas y equipos para el teletrabajo.

Será de cargo de la empresa proveer los equipamientos en todas sus formas tecnológicas presentes y futuras (PC, notebooks, tablets, teléfonos celulares en todas sus modalidades, etc.) y solventar los gastos de abonos, servicios, utilización de equipos de trabajo, mantenimiento y todos los otros gastos que se generen. La obligación que recae sobre la empresa en el suministro de equipo de trabajo, sólo podrá ser dispensada cuando voluntariamente la persona teletrabajadora ofrezca equipo y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de las tareas asignadas, situación que deberá quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. En este caso, la empresa deberá asumir el conjunto de los gastos de abonos, servicios, utilización de equipos de trabajo, mantenimiento y todos los otros gastos que se generen.

La persona teletrabajadora no será responsable por las fallas informáticas o de sistemas que presente el ordenador o equipo informático utilizado, ni de los tiempos en que se encuentre imposibilitado de prestar tareas por estos motivos, en tanto permanece a disposición de la empresa.

Condiciones y medio ambiente de trabajo y siniestros laborales

Serán aplicables a la persona teletrabajadora todas las disposiciones contenidas en los tratados y convenciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Argentina, las leyes 19587, 24.557 y normas modificatorias y complementarias así como estatutarias y convencionales.

La empresa debe denunciar el lugar de trabajo informado por la persona trabajadora a los efectos de la cobertura.

Las condiciones y medio ambientes de trabajo deben adecuarse en un todo a las normas relativas a higiene y seguridad vigentes.

Derecho a la desconexión

Toda persona trabajadora tendrá derecho a desconectarse. Entiéndase como “derecho a desconectarse” el pleno ejercicio del derecho a no ser contactada y la desconexión de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, no ser objeto de represalia o sanciones por el uso de este derecho.

En caso de que la empresa contacte, conecte o requiera conexión de la persona teletrabajadora fuera de la jornada, deberá abonar horas extraordinarias por cada acto de esta naturaleza, sin perjuicio de las sanciones administrativas por violación de la legislación vigente.

Privacidad

La prestación de tareas, el tráfico de información y la utilización de equipamiento deberá preservar la privacidad y la vida personal de la persona trabajadora.

Se prohíbe a la empresa, el control remoto de equipos y el acceso a datos, sistemas y archivos personales de la persona trabajadora.

Tareas de cuidados

La persona trabajadora podrá presentar declaración jurada ante la empresa a los fines de hacer uso del derecho, indicando los horarios compatibles y/o las necesidades de interrupción de la prestación de tareas. La empresa deberá otorgar constancia de la recepción y otorgar respuesta en el plazo de dos días sobre lo solicitado, teniéndose como aceptado de no responderse dentro de ese plazo. La reducción de jornada por tareas de cuidado no implicará disminución de las remuneraciones.

Reversibilidad

Para el supuesto de establecerse el paso de modalidad presencial a teletrabajo se aplicarán la disposición del art. 8 de la LCT, del EPP, EAEP y los convenios colectivos de prensa de la Provincia de Córdoba.

En el caso de que se hubiera pactado el teletrabajo desde el comienzo de la vinculación laboral se podrá revocar el consentimiento y revertirse la modalidad de teletrabajo a presencial en tanto existan cambios en las condiciones personal u objetivas de la persona trabajadora, apreciados con criterio de colaboración y buena fe. Deberá comunicarse fehacientemente y la empresa dispondrá de un plazo máximo de 30 días para otorgar la nueva modalidad presencial.

Compensación de gastos

El empleador deberá compensar a la persona teletrabajadora por los mayores gastos en conectividad, consumo de servicios, beneficio por utilización de espacio, mantenimientos, cargas impositivas, porcentaje de alquileres y toda otra erogación destinada a la actividad. Esta compensación será del 20 % del monto de las remuneraciones de la persona trabajadora, quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Capacitación

La empresa deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Se realizará a cargo de la empresa y en acuerdo con la parte sindical e incluirá obligatoriamente la materia de condiciones y medio ambiente de trabajo y prevención de siniestros profesionales.

Libertad sindical

La persona teletrabajadora podrá ejercer libremente su derecho a la libertad sindical, participar en la actividad sindical y negociación colectiva, sin interferencia de ninguna naturaleza por parte de la empresa.

La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad, profesión y oficio, el Círculo Sindical de la Prensa de Córdoba (CISPREN), en los términos de la ley 23.551 y los convenios colectivos de trabajo vigentes.

Inspección y control

La autoridad de aplicación podrá inspeccionar el lugar y las instalaciones de trabajo y la sede de la empresa a los fines de verificar las condiciones registrales y de trabajo. Si el teletrabajo se realiza total o parcialmente en el domicilio del trabajador, la inspección laboral deberá contar con el consentimiento de la persona teletrabajadora para su realización. La parte sindical tiene el derecho a ser informada por la autoridad de aplicación, participar y controlar el cumplimiento. A tales fines, será obligación de la autoridad de aplicación en la materia otorgar aviso fehaciente con antelación suficiente a la entidad sindical de la realización de la inspección.

Sistema de Control y Derecho a la Intimidad.

A los fines de la implementación y funcionamiento de los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán otorgarse participación a la parte sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Las auditorías conjuntas previstas en el arts. 15 del RLCT, se deberán realizar mediante la designación de representantes técnicos o técnicas de ambas partes a cuyo fin, la parte sindical designará sus representantes en un plazo de quince días. Sin perjuicio de ello, la empresa está obligada a informar a la parte sindical, los sistemas de control implementados para permitir el control de la intimidad y privacidad de la persona teletrabajadora.

Protección de la Información Laboral.

La empresa deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona teletrabajadora para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad y privacidad de la misma. A tales fines, la parte sindical posee derecho de acceso al software utilizado en lo que sea pertinente y mediante los técnicos que designe.

Prestaciones transnacionales.

Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio de la empresa, según sea más favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación.

Fiscalización.

A los fines de la información del art. 18 de la LCT y sin perjuicio de las obligaciones de la autoridad de aplicación, la parte sindical posee derecho a requerir en forma directa el registro de las empresas que desarrollen esta modalidad, el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual.

Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación

Se constituirá en el plazo de 30 días la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación en los términos de los arts. 13 a 15 de la Ley 14.250 a los fines del seguimiento del sistema de teletrabajo en el ámbito de prensa y de la comunicación, así como interpretación del presente convenio.

Transitorio

Las empresas cuyas personas prestan tele trabajo voluntariamente deberán ajustarse a las disposiciones del presente acuerdo en el plazo siete días.