CONTRATACION COLECTIVA EN TIEMPOS DE CRISIS

BERTA BRITO

I. A partir de 1973, contingencias bélicas en el Medio Oriente condujeron al alza del precio del petróleo a nivel mundial y comenzó para los países exportadores una era de bonanza sin precedentes. En Venezuela esta situación creó una expectativa de modernización en todas las áreas que permitió absorber con rapidez indiscriminada los últimos adelantos de la tecnología de la información. De tal forma que, teniendo como base a un Estado eminentemente promotor y subvencionador –que incorporó al sector de la comunicación, a través de planes sectoriales, dentro de la política general de planificación para el desarrollo (V y VI Plan de la Nación)– los medios de comunicación de masas existentes se expandieron vertiginosamente y se crearon otros nuevos.

El lógico crecimiento de la demanda de personal especializado ubicó al periodista dentro de los profesionales con un óptimo nivel de ocupación en el mercado de trabajo, lo que al mismo tiempo incentivó la demanda de plazas en las tres escuelas de comunicación en funcionamiento (UCV, LUZ y UCAB) y la proyección de nuevas escuelas universitarias en el interior del país (Núcleo ULA en Táchira y Lisandro Alvarado de Barquisimeto).

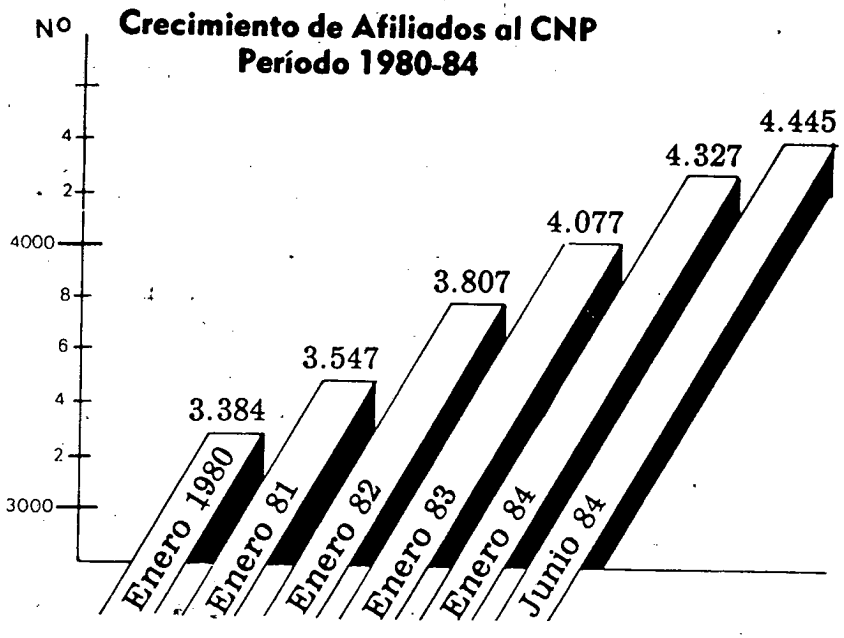
El comienzo de la crisis data de 1979, pero este "boom" económico tuvo un corte abrupto el 18 de febrero de 1983 (Viernes Negro), cuando la baja de 5 dólares por barril de petróleo llevó a un control de divisas y puso de manifiesto la situación de iliquidez monetaria del Estado venezolano para cancelar la mil millonaria deuda externa. La más alta de Latinoamérica per capita.

El grave cuadro financiero obligó a la reorientación de un nuevo modelo económico que, según Ignacio Purroy (1), se caracteriza por el descenso del salario real y de la productividad a los niveles de tres lustros atrás. Situación que se ha venido acentuando por las condiciones estranguladoras impuestas por la Banca Internacional y el FMI para el refinanciamiento de la deuda externa, tanto pública como privada.

La fuerte elevación de los precios de bienes y productos de consumo masivo; la disminución de la masa salarial y el deterioro

de los salarios promedio –factores que Purroy señala como confluentes en la crisis– llevaron a un estancamiento del consumo privado y a una contracción de la productividad en la industria y, por lógica, al descenso de la demanda laboral que vino a acrecentar los índices de desempleo, los cuales se sitúan hoy en cerca del millón y medio de desempleados, incluyendo al sector informal.

Los profesionales de la comunicación no escaparon a este drama. En 1982 se presentaron los primeros casos de despidos masivos en la industria, acompañados por un lento crecimiento en la apertura de nuevos empleos, de acuerdo al análisis de Bernardo Fischer (2), directivo del Colegio Nacional de Periodistas, quien afirma que para 1982 comienza a hablarse de un tope de crecimiento en la empresa privada y a partir de 1983 se aplican en el área gubernamental, por imperativo de la baja de ingresos petroleros, la congelación de cargos en la administración pública y la eliminación de los que fueron quedando vacantes. Mientras tanto, las escuelas de comunicación seguían graduando periodistas y el crecimiento de los colegiados (CNP) iba en aumento. El número de nuevos profesionales admitidos entre enero de 1980 y junio de 1984, según consta en las actas de admisión aprobadas por la directiva del gremio, fue de 1.061, sin que al mismo tiempo se crearan el número de plazas laborales equivalentes.



La reducción de puestos de trabajo llevó al despido masivo de profesionales en el sector, que afectó en 1982 a 45 periodistas distribuidos así: 25 en **El Diario de Caracas,** 10 en **El Nacional,** 5 en **Radio Caracas Televisión,** 3 en el vespertino **2001** y 2 en **El Universal.** Para 1983 el número de despidos aumenta al mismo tiempo que la crisis del país. **El Nacional** lanza a la calle a 46 trabajadores, muchos de los cuales son periodistas, en Maracaibo el diario **El Zuliano** se declara en "lock–out" y doscientos trabajadores son dejados cesantes, entre ellos 26 periodistas.

La industria de la televisión sufre más fuertemente los embates de la crisis por el alto costo de los componentes importados y de la programación extranjera. El nuevo control de cambio se utilizó como excusa para hacer cientos de despidos en RCTV y VENEVISION. La situación conflictiva se agudizó hasta el punto de degenerar en la expulsión por la fuerza de la directiva distrital del CNP, quien se apersonó en la sede de RCTV para investigar los hechos. El CNP da cifras de 679 desempleados de los 2.248 inscritos en la Seccional del Distrito Federal, lo cual representa el 30,2%.

En febrero de 1983, según datos de publicaciones del gremio, el diario **Crítica** de Maracaibo, propiedad de la Cadena Capriles, cambia de dueño y termina despidiendo a 18 periodistas. El órgano del CNP "Cuartilla", denuncia que "la seguridad armada se hace presente en la redacción y, por si fuera poco, despachan a la gente sin un céntimo de sueldo y de prestaciones" (3).

Nuevas medidas económicas son anunciadas por el Presidente de la República, Jaime Lusinchi, el 6 de diciembre de 1986: devaluación de la tasa de cambio controlado del bolívar que pasa de 7.50 a 14.50 por dólar; luz verde a una serie de aumentos en los servicios públicos, que sitúa el de la electricidad en 30%; medidas compensatorias para los trabajadores, que no cubren las tasas de inflación; el salario mínimo agrícola se aumenta de 1.200 a 1.500 bolívares y el urbano de 1.500 a 2.000 bolívares. Para los funcionarios públicos que no se beneficiaron del decreto de aumento salarial Nº 959, de enero de 1986, se les incrementan los sueldos con un tope de 10% para los que ganan más de 6.000 bolívares. Medida que en el caso de los periodistas, sólo favorece a los que trabajan en la administración del Estado, el mayor empleador de comunicadores sociales en el país.

A comienzos de 1987, dieciocho periodistas son despedidos en diversos medios: (1) **Crítica,** (2) **2001,** (3) **El Siglo,** (3) **El Diario de Caracas,** (3) en **Radio YVKE Mundial,** (2) en **Radio**

Caracas TV, (2) en **Venezolana de Televisión (VTV)** y (2) en el **Palacio de Miraflores.**

Aparte de los que renunciaron por presiones, a comienzos de este año se anuncian despidos masivos en la planta televisora del Estado (VTV), parados hasta el momento por la intervención de los organismos gremiales, para negociar un número menor de cesantes. Ello, a pesar de que la directora de VTV, Marta Colomina, días antes de que se consumaran los despidos aseguró a los directivos gremiales que Prensa sería "el último Departamento" a la hora de las reducciones (4).

La situación se acentúa por el impacto de las medidas económicas de diciembre del 86 en los medios de comunicación de masas. Un estudio de José M. Terrero (5) hace las siguientes proyecciones: "...al pasar el cambio del dólar de Bs. 7,50 a 14,50, todas las solicitudes a través de RECADI (hoy eliminado) de dólares para materias primas y repuestos para prensa, radio, TV, cine y medios afines incidirá en un aumento en bolívares (...) disminuirá el tiraje de periódicos, revistas y libros y habrá una tendencia a reducir el horario de transmisión de radio y TV, para disminuir los gastos de mantenimiento y permitir que los equipos y maquinarias duren más".

Este panorama repercutirá no solamente en el aumento de las tarifas publicitarias, como sucedió en junio de 1985 cuando fueron elevadas en un promedio de Bs. 20,oo el centímetro por columna, en el medio impreso, sino que llevará también a los anunciantes a restringir el volumen de anuncios, tanto en ese medio como en el audiovisual. La más afectada será la prensa de provincia, la cual, según M. Terrero, con el cambio controlado de 14,50 bolívares por dólar elevará sus costos en un 130%. El efecto se agravará en la radio y la TV por los componentes importados, cuyos costos se reflejarán en una contracción de los planes para ampliar la cobertura y aumentar la potencia.

¿COMO AFECTA LA CRISIS AL SECTOR LABORAL EN LOS MCS?

Sin duda alguna que, además de los despidos masivos, la demora empresarial para discutir los contratos colectivos vencidos y las pírricas mejoras económicas obtenidas, son un índice del efecto que la nueva situación económica del país ha tenido en el sector profesional de los MCS. A partir de 1982, la defensa de la estabilidad laboral comienza a convertirse en la preocupación fundamental

de la masa trabajadora. Los organismos gremiales de los periodistas (SNTP y CNP) empiezan a hacerle frente al problema cuando se producen los primeros despidos (1982) en **El Diario de Caracas, Radio Caracas TV** y **El Nacional,** plantéandose como objetivo a mediano plazo la reforma de la Ley Contra Despidos Injustificados y de manera más inmediata la movilización masiva con tomas y marchas al Congreso de la República para denunciar públicamente los hechos.

De esta forma la lucha por la estabilidad laboral viene a reflejarse en la contratación colectiva "para establecer convenios o garantías escritas con los patrones que superen lo señalado en los contratos colectivos y en la legislación laboral en general" (6).

El forcejeo en las discusiones contractuales, que llevó a la introducción de pliegos conflictivos ante la Inspectoría del Trabajo, se centra en las reivindicaciones económicas y en la estabilidad laboral, dejando de tener importancia fundamental para los agremiados el logro de mejoras en las cláusulas sociales y profesionales que, prácticamente, permanecen iguales. Para 1985 estaban vencidos siete contratos colectivos: **El Diario de Caracas, El Universal, El Mundo, Elite, Ultimas Noticias, 2001** y **El Nacional,** dentro del medio impreso. La resistencia empresarial a discutirlos se evidencia en algunos "rasgos comunes de ese comportamiento" señalados por el Consejo de Delegados Sindicales en 1985, los cuales transcribimos textualmente:

"1. manejo de la crisis del país para encuadrar la discusión y las peticiones laborales en el marco de austeridad, privaciones y sacrificios. Este argumento lo utiliza una empresa tan sólida como **El Universal.**

2. imponer un orden de discusión en el cual se resuelva primero lo relativo a salarios, utilidades y vacaciones (fundamentalmente) para de esa manera evadir la discusión de las cláusulas socioeconómicas y profesionales.
(En realidad, pareciera lo más lógico "apurarse" en discutir los incrementos salariales y en el pago de utilidades, cuando el costo de la vida sube cada día. Las empresas saben perfectamente que ese es el problema. Pero, ciertamente, poco se logrará si en los nuevos contratos no se logran nuevos beneficios sociales, socio–económicos y profesionales. Además, el incremento salarial que se ofrece en casi todos los medios se evapora a la vuelta de unos meses).

3. negativa a incrementar los puestos de trabajo, salvo que se ceda a las peticiones presentadas para los ya contratados.

4. alargar la duración de los contratos a tres años, donde sea a dos y mantenerlos donde ya se han firmado así en ocasiones anteriores.
   Estos rasgos comunes tienen, sin embargo, su excepción. Pero es aun peor. Se trata del caso de **El Diario de Caracas,** donde la empresa ni una sola vez se ha sentado a discutir y ha interpuesto (desde abril de 1984) toda una serie de argucias legales para retardar el inicio de las negociaciones conciliatorias" (7).

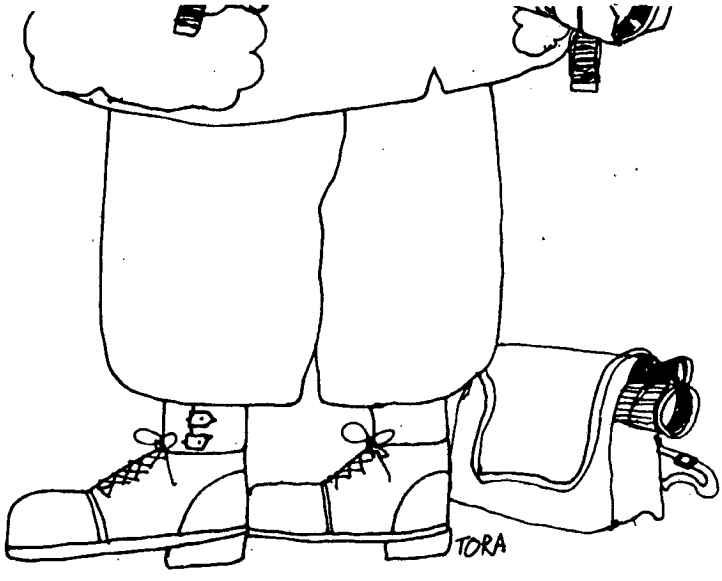
Vencidos los plazos, y con la introducción de pliegos conflictivos por los sindicatos de algunos medios, a los empresarios no les quedó más remedio que acatar la legislación laboral y firmar los nuevos contratos, dentro de un egateo económico en materia salarial que no compensa los aumentos logrados con la elevación del costo de la vida.

Entre abril de 1985 y diciembre de 1986 se firmaron gran parte de los contratos pendientes con pocas variantes en cuanto a cláusulas sociales y profesionales y fundamentados en irrisorios aumentos salariales en relación con la inflación general, si los comparamos con las estadísticas del Banco Central de Venezuela que indican que los precios se elevaron en flecha desde 1979 hasta 1986, en un 400%, mientras los salarios nominales apenas llegaron a incrementarse en el mismo período en un 80% en relación al promedio social ocupado (8). La misma fuente señala una baja en la tasa de desocupación del 10,50% en el segundo semestre de 1986 (9), pero referida al llamado sector informal que ocupó el 41,5% de la fuerza de trabajo. Sector donde se ubican, según la Organización Mundial del Trabajo (OIT) los que tienen ingresos por debajo del mínimo legal establecido, es decir 2.000 bolívares mensuales, y no gozan del amparo de la legislación laboral vigente.

Entre tanto, para el mes de marzo de este año, 1987, la inflación se incrementó en un 40% y el gobierno, como paliativo a una situación que amenaza con agudizarse si se toma en cuenta que los representantes de Fedecámaras pronostican que llegará al 60%, decretó un aumento de salarios en forma de Bono Compensatorio, para excluirlo de las utilidades, que va del 30% para el salario mínimo hasta el 20% para los sueldos de hasta 20 mil bolívares. Los decretos gubernamentales, sin embargo, han sido cuestionados por

los trabajadores, por sus limitaciones y alcances, y sometidos a la jurisdicción de la Corte Suprema de Justicia para que dictamine si el Bono es o no salario. Tampoco el Estado ha conseguido hasta el momento los recursos adicionales para la cancelación del monto total de la obligación a los empleados públicos.

En base a este análisis hemos seleccionado una muestra de siete contratos colectivos vigentes. Cinco del medio impreso: **El Nacional, El Universal, El Diario de Caracas, El Mundo** y **2001,** correspondientes a cinco diferentes empresas del medio, y dos contratos de plantas televisoras, una privada, **RCTV** y otra del Estado, **VTV,** donde las variantes fundamentales obtenidas están referidas a aumento salarial, aumento de utilidades, bono vacacional y sueldo mínimo. Además de las cláusulas económicas más importantes, incluimos una selección de las cláusulas referidas al aspecto social y profesional del trabajador y específicamente del profesional de la comunicación, para que el lector tenga una idea del panorama que presenta la contratación colectiva en los MCS en esta época de crisis.



II.- CLAUSULAS ECONOMICAS

El Nacional
(vigencia: 24 meses de duración a partir del 1º de diciembre de 1986).

CLAUSULA Nº 20
AUMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS

La Empresa conviene en aumentar los sueldos y salarios básicos de todos los trabajadores amparados por el prsente Contrato, conforme a la siguiente determinación:

a) Aumento de veinte bolívares (Bs. 20,oo) en su salario diario para los Verificadores de Avisos, Cubre–Vacaciones de Verificación de Avisos y Cubre–Salidas de Verificación de Avisos, a partir del primero de diciembre de 1985.
b) Aumento de seis bolívares (Bs. 6,oo) en su salario diario para los Verificadores de Avisos, Cubre–Vacaciones de Verificación de Avisos y Cubre–Salidas de Verificación de Avisos, a partir del primero de diciembre de 1986.
c) Se aumenta el sueldo mensual del personal de Redacción que se indica seguidamente, a partir del primero de diciembre de 1985, en los montos que se indican a continuación:

CARGOS	AUMENTO Bs.
Redactor I	1.000,oo
Redactor II	1.200,oo
Reportero Gráfico	1.200,oo
Reportero Gráfico (2 Litoral Central-Marcaibo)	1.200,oo
Secretarios de Redacción I	850,oo
Secretarios de Redacción II	950,oo
Editor I	1.000,oo
Editor II	1.200,oo
Traductor	750,oo
Caricaturista	750,oo
Ayudantes de Laboratorio	750,oo
Adjunto Jefe de Archivo	750,oo
Auxiliar de Archivo I	650,oo
Auxiliar de Archivo II	700,oo
Auxiliar de Archivo III	750,oo
Corresponsal I	1.000,oo
Corresponsal II	1.000,oo
Corresponsal III	1.200,oo
Corresponsal IV	1.200,oo
Corresponsal V	1.200,oo
Corresponsal Gráfico I	1.000,oo
Corresponsal Gráfico II	1.200,oo

CARGO	AUMENTO Bs.
Redactor I	500,oo
Redactor II	80,oo
Reportero Gráfico	800,oo
Reportero Gráfico II (2 Litoral Central, 1 Maracaibo)	800,oo
Secretarios de Redacción I	250,oo
Secretarios de Redacción II	550,oo
Editor I	500,oo
Editor II	800,oo
Traductor	250,oo
Caricaturista	250,oo
Ayudantes de Laboratorio	250,oo
Adjunto Jefe de Archivo	250,oo
Auxiliar de Archivo I	200,oo
Auxiliar de Archivo II	200,oo
Auxiliar de Archivo III	250,oo

Corresponsal I	500,oo
Corresponsal II	500,oo
Corresponsal III	800,oo
Corresponsal IV	800,oo
Corresponsal V	800,oo
Corresponsal Gráfico I	500,oo
Corresponsal Gráfico II	800,oo

d) Se aumenta el sueldo mensual del personal de Redacción que se indica seguidamente, a partir del primero de diciembre de 1986, en los montos que se indican a continuación.

CLAUSULA Nº 21
SALARIO DE INGRESO PARA RECIEN GRADUADOS

La Emprsa conviene en establecer un salario básico mínimo de SEIS MIL SETECIENTOS BOLIVARES CON 00/100 (Bs. 6.700,oo) mensuales, para aquellos profesionales de Comunicación Social recién egresados de cualquiera de las Universidades del país, que ingresen a prestarle sus servicios. Igualmente se conviene en otorgarles un aumento en su sueldo mensual de MIL BOLIVARES CON 00/100 (Bs. 1.000,oo) una vez transcurrido un (1) año contado a partir de la correspondiente fecha de ingreso y otro aumento en su sueldo mensual de MIL BOLIVARES CON 00/100 (Bs. 1.000,oo) cuando cumplan dos años dé prestación de servicios ininterrumpidos.

CLAUSULA Nº 23
UTILIDADES

La emprsa conviene en pagar dentro de los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año, una cantidad equivalente a cincuenta (50) salarios diarios promedios para todos sus trabajdores amparados por el presente Contrato Colectivo, que hayan prestado servicios ininterrumpidamente durante el año fiscal correspondiente o proporcionalmente al número de meses completos trabajados durante el respectivo ejercicio económico, por concepto de utilidades previstas en el artículo 82 de la Ley del Trabajo.

CLAUSULA Nº 24
VACACIONES

La Empresa concederá a sus trabajadores amparados por este Contrato treinta (30) días hábiles de vacaciones con remuneración de dieciocho (18) salarios, a base del salario medio, devengado durante los tres (3) meses inmediatos anterioers a la fecha de vencimiento de las vacaciones. Si el monto de los dieciocho (18) salarios a que se refiere esta Cláusula fuese inferior a cincuenta y cinco (55) salarios básicos, la Empresa pagará la diferencia hasta completar la suma equivalente a los cincuenta y cinco (55) salarios básicos. Cuando el trabajador se retire voluntariamente o sea despedido antes de cumplir el año de trabajo ininterrumpido, recibirá la parte proporcional que le corresponde, de acuerdo a los meses cumplidos.

El Universal
(Vigencia: 33 meses a partir de abril de 1985)

AUMENTO SALARIAL

CLAUSULA Nº 64. La Empresa aumentará el salario de los trabajadores amparados por este Contrato en un treinta por ciento (30%) distribuido en la siguiente forma: Un quince por

ciento (15%) a partir de la firma del Contrato, aumento éste que se refleja en el tabulador anexo: un siete y medio por ciento (7 1/2%) adicional a partir de los veinticuatro (24) meses de vigencia del Contrato.

TABULADOR

CLAUSULA Nº 65. Se establece el siguiente tabulador de cargos y sueldos:

Cantidad Mensual	Cargo	Sueldo
2	Adjunto al Jefe de Información	Bs. 11.827,oo
4	Secretarios de Redacción	Bs. 10.850,oo
2	Periodistas de Información Internacional	Bs. 10.955,oo
1	Auxiliar de Periodista de Información Internacional	Bs. 5.882,oo
1	Jefe de Sociales	Bs. 11.275,oo
14	Reporteros de Información General	Bs. 11.143,oo
2	Reporteros Nocturnos	Bs. 10.849,oo
5	Reporteros Gráficos	Bs. 10.028,oo
1	Receptor de Información	Bs. 10.028,oo
1	Redactor de Mesa	Bs. 9.497,oo
1	Asistente al Jefe de Deportes	Bs. 11.271,oo
7	Reporteros de Deportes	Bs. 11.143,oo
1	Fotógrafo de Deportes	Bs. 10.028,oo
1	Fotógrafo de Laboratorio	Bs. 7.293,oo

VACACIONES

CLAUSULA Nº 16. La Empresa concederá a sus trabajadores treinta (30) días hábiles de vacaciones con pago de sesenta (60) salarios promedio, que se determinarán conforme a lo establecido en la Cláusula Dos. Los trabajadores recibirán además en los tres (3) días siguientes al reintegro a sus labores ordinarias, un bono vacacional de Tres mil bolívares (Bs. 3.000,oo). Es entendido que el trabajador podrá disfrutar vacaciones a la Empresa a través del Delegado Sindical o por más de treinta (30) días hábiles si así lo desea, pero hasta un máximo de cincuenta (50) días, con sólo notificar a la Empresaa a través del Delegado Sindical o personalmente. En caso de que el trabajador se retire voluntariamente o sea retirado antes de haber cumplido ocho (8) meses de servicio se le pagarán las vacaciones en forma proporcional, pero tomando como base para ello los sesenta salarios promedio. Si el trabajador pasa de ocho (8) meses de servicio se le pagará el año completo de vacaciones.

UNICO: Las partes convienen en que los trabajadores amparados por este Contrato podrán fraccionar sus vacaciones en dos partes.

UTILIDADES

CLAUSULA Nº 17. La Empresa se obliga a distribuir entre sus trabajadores, en los primeros siete (7) días de Diciembre de cada año, el diez por ciento (10%) de las utilidades que ella hubiera obtenido durante el respectivo ejercicio anual. Es entendido que la participación mínima de cada trabajador por concepto de utilidades, no podrá ser inferior al equivalente a sesenta (60) salarios promedio. La Empresa conviene en que cualquier trabajador podrá solicitar y le será pagadas, entre el primero y el quince de Noviembre del año respectivo, hasta la cantidad de Cuatro Mil Bolívares (Bs. 4.000,oo) con cargo a sus utilidades, pero las solicitudes que se hicieren en tal sentido las tramitará en conjunto, el Delegado Sindical. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, recibirán sus utilidades en la forma proporcional prevista en la Ley y en base al mínimo de sesenta (60) salarios promedio.

El Diario de Caracas
(Vigencia: 3 años a partir del 1º de julio de 1985)

CLAUSULA Nº 52. AUMENTO DE SALARIOS.
La Empresa acuerda un incremento salarial en los siguientes términos. a) Los trabajadores que para la fecha de la firma de este Contrato devenguen un salario comprendido entre CUATRO MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 4.500,oo) a CINCO MIL NOVENTA Y CINCO BOLIVARES (Bs. 5.095,oo) mensuales, pasarán a ganar un salario de CINCO MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 5.500,oo) mensuales; b) Aquellos que ganen un salario entre CINCO MIL DOSCIENTOS BOLIVARES (Bs. 5.200,oo) a CINCO MIL DOSCIENTOS DIEZ (Bs. 5.210,oo) mensuales, pasarán a ganar CINCO MIL OCHOCIENTOS BOLIVARES (Bs. 5.800,oo) mensuales; c) Quienes devengan un salario de CINCO MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 5.500,oo) mensuales, pasarán a ganar SEIS MIL BOLIVARES (Bs. 6.000,oo) mensuales; y d) Los trabajadores que devenguen entre CINCO MIL SETECIENTOS TREINTA BOLIVARES (Bs. 5.730,oo) y CINCO MIL SETECIENTOS NOVENTA BOLIVARES (Bs. 5.790,oo), mensuales, pasarán a ganar SEIS MIL TRESCIENTOS BOLIVARES (Bs. 6.300,oo) mensuales. Los incrementos anteriormente señalados serán efectivos a partir del 1 de Julio de 1985.
Habrá un segundo incremento del CINCO POR CIENTO (5%) para los trabajadores que para el 30 de Junio de 1985 devenguen salarios entre SEIS MIL BOLIVARES (Bs. 6.000,oo) a SIETE MIL (Bs. 7.000,oo) mensuales. Este incremento se hará efectivo a partir del 1 de Julio de 1986.
Un tercer incremento se hará efectivo el 1 de Enero de 1987 para los trabajadores que según los apartes a) y b) de esta cláusula fueron llevados a CINCO MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 5.500,oo) mensaules y a CINCO MIL OCHOCIENTOS BOLIVARES (Bs. 5.800,oo) mensuales.

CLAUSULA Nº 50. UTILIDADES.
La Empresa garantiza el reparto de utilidades anuales en la oportunidad legal por un monto equivalente a la suma de VEINTIOCHO (28) salarios diarios promedio para 1985; de TREINTA (30) salarios diarios promedio para 1986 y TREINTA Y DOS (32) salarios diarios promedios para 1987.

CLAUSULA Nº 51. REGIMEN DE GUARDIAS.
Las guardias comprenden el pago de medio salario básico diario al trabajador que es requerido para trabajar adicionalmente, en exceso de su jornada, hasta no más tarde de las 9:00 pm y el pago de un día de salario básico cuando dicho requerimiento implica trabajo hasta después de las 9:00 pm. Asimismo, se contempla el pago de un día de salario básico para cada uno de los lapsos de 9:00 pm a 1:00 am; de 1:00 am a 5:00 am; y de 5:00 am a 10:00 am.

CLAUSULA Nº 36. VACACIONES.
La Empresa concederá vacaciones remuneradas a los trabajadores por espacio de dieciocho (18) días hábiles al cumplir cada aniversario de Servicio en los tres (3) meses subsiguientes.

Cada vacación anual dará derecho a los trabajadores además de un bono vacacional equivalente a dieciocho (18) días de salario básico pagadero al principio del período de disfrute, en el cual se considerará incluido el bono vacacional previsto en la Ley de Trabajo. Los trabajadores podrán optar por un disfrute de treinta (30) días continuos con bono equivalente a seis (6) salarios básicos, en el cual también se considerará incluido el bono vacacional legal.

El Mundo
Grupo empresarial: Cadena Capriles.
(Vigencia: 30 meses a partir del 1º de mayo de 1985)

CLAUSULA DECIMA OCTAVA:

AJUSTES SALARIALES: Los salarios de los trabajadores amparados en el presente Contrato serán aumentados de acuerdo a las Formas "S" que se adjuntan. A los doce (12) meses de vigencia del prsente Contrato se aumentará a los Redactores y Fotógrafos, Encargados de Departamento y Secretarios de Redacción, Quinientos bolívares (Bs. 500,oo) mensuales; Trescientos Cincuenta bolívares (Bs. 350,oo) mensuales, a los Correctores de Prueba; y Trescientos bolívares (Bs. 300,oo) mensuales al Ayudante de Cables. Cuando un Periodista ingrese nuevo a la Empresa, su salario mensual será de CINCO MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 5.500,oo)). La Empresa podrá contratar Periodistas a medio tiempo con un salario mensual de DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 2.750,oo). Los Periodistas contratados a medio tiempo tendrán un aumento del 50% del aumento que se haga a los Periodistas amparados por este Contrato. Igualmente, todos los sueldos y salarios establecidos en el presente Contrato pueden ser mejorados por la Empresa, tomando en cuenta la capacidad y el rendimiento de cada trabajador.

CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA:

VACACIONES: La Empresa concederá a los trabajadores amparados en el presente Contrato, cuarenta y dos (42) días de vacaciones, con remuneración de cuarenta y nueve (49) salarios básicos. El pago de dicha remuneración se hará de la siguiente forma: 42 días al salir de vacaciones y 7 días al reintegrarse a su trabajo después de haber disfrutado de las mismas.

CLAUSULA VIGESIMA NOVENA:

UTILIDADES: La Empresa se obliga a distribuir entre todos los trabajadores la primera quincena del mes de diciembre de cada año, el diez por ciento (10%) de la Utilidad Líquida que ella hubiera obtenido al final del respectivo ejercicio anual. La participación individual de cada trabajador en ningún caso será menor al sueldo correspondiente a cuarenta y nueve (49) días de salario promedio, salvo en aquellos casos en que el trabajador no tenga el año de servicio en la Empresa. En este caso, el trabajador recibirá el pago en forma proporcional al de su tiempo de trabajo.

2001
Grupo empresarial: Bloque De Armas
(vigencia: 27 meses a partir del 15 de mayo de 1986)

CLAUSULA SEXAGESIMA (60) SALARIOS

Los periodistas, los redactores, fotógrafos y diagramadores, así como los archivistas, correctores de pruebas, laboratoristas y los señalados en la Fórmula "S" obtendrán un aumento del VEINTISIETE Y MEDIO POR CIENTO (27,5%) de su salario básico actual a partir de la firma del presente Contrato en la siguiente forma: Un quince y medio por ciento (15,5%) de su salario básico actual a partir de la firma del presente Contrato y otro doce por ciento (12%) de aumento sobre el salario básico actual a los doce (12) meses de la firma del presente

Contrato. Este aumento será aplicable únicamente a los trabajadores que aparecen señalados en la Fórmula "S" de este Contrato en la fecha de su firma. Los periodistas que ingresen en fechas posteriores a la firma de este Contrato y dentro del primer año de vigencia del mismo, devengarán un salario básico de SEIS MIL TRESCIENTOS SESENTA BOLIVARES (Bs. 6.360,oo) y gozarán de un aumento salarial de SEISCIENTOS TREINTA BOLIVARES (Bs. 630,oo), siempre y cuando hayan cumplido un (1) año de servicio ininterrumpido prestado a la Empresa. Los periodistas que ingresen dentro del segundo año de vigencia del Contrato devengarán un salario básico de SEIS MIL NOVECIENTOS NOVENTA BOLIVARES (Bs. 6.990,oo) y gozarán de un aumento salarial de SEISCIENTOS NOVENTA Y NUEVE BOLIVARES (Bs. 699,oo) al cumplir un (1) año de servicio ininterrumpido en la Empresa. Los periodistas que ingresen durante el tercer año de vigencia del Contrato, devengarán un salario básico mensual de SIETE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE BOLIVARES (Bs. 7.689,oo). Estos aumentos se aplicarán únicamente durante la vigencia del presente Contrato.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA PRIMERA (51)
VACACIONES

La Empresa concederá a sus trabajadores treinta (30) días hábiles de vacaciones con remuneración de cincuenta y un (51) días de salario. Cuando el trabajador se retire voluntariamente antes de cumplir el año, recibirá por este concepto la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo con los meses cumplidos. La Empresa colocará un (1) trabajador sustituto, para que desempeñe las labores de los trabajadores en disfrute de sus vacaciones.

Igualmente la Empresa pagará cuando el trabajador lo solicite, por lo menos con quince (15) días de antelación al disfrute de sus vacaciones, el monto equivalente al alquiler de un (1) apartamento en la Casa Vacacional del Periodista en Naiguatá, para ser ocupado por el trabajador de la Empresa y sus familiares por un tiempo no mayor de quince (15) días. Dicha solicitud no podrá exceder de ocho (8) trabajadores por año. El Comité de la Empresa coordinará todo lo referente a esta adjudicación.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA SEGUNDA (52)
PAGO DE UTILIDADES

La Empresa se obliga a distribuir entre todos los trabajadores en los días comprendidos entre el diez (10) y el quince (15) de Diciembre de cada año, el diez por ciento (10%) de las utilidades líquidas que ella hubiere obtenido al final del respectivo ejercicio anual. La participación individual de cada trabajador, en ningún caso será inferior a cincuenta y tres (53) días de sueldo o salario promedio anual. La participación de aquellos que no hayan cumplido un (1) año al servicio de la Empresa, le será pagada en forma proporcional a los meses cumplidos.

Venezolana de Televisión (VTV).
Empresa del Estado.
(Al contrato vigente desde 1982 hasta 1985, se le incluyeron nuevas cláusulas mejoradas).

CLAUSULA 145. AUMENTO DE SALARIO:

La EMPRESA conviene en aumentar los sueldos de sus trabajadores técnicos, manuales y administrativos conforme a la siguiente escala: a)Trabajadores con sueldo hasta de DOS MIL BOLIVARES (Bs. 2.000,oo), VEINTITRES BOLIVARES (Bs. 23,oo) diarios, distribuidos de la siguiente manera: DIECIOCHO BOLIVARES (Bs. 18,oo) diarios a la firma del presente Contrato y CINCO BOLIVARES (Bs. 5,oo) diarios, a los dieciocho (18) meses siguientes a la firma del mismo. b)Trabajadores con sueldo de DOS MIL UN BOLIVARES (Bs. 2.0001,oo) hasta TRES MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 3.500,oo), VEINTIDOS BOLIVARES (Bs. 22,oo) diarios distribuidos de la siguiente manera: DIECISIETE BOLIVARES (Bs. 17,oo)

diarios a la firma del presente Contrato y CINCO BOLIVARES (Bs. 5,oo) diarios a los DIECIOCHO (18) meses siguientes a la firma del mismo. c)Trabajadores con sueldo de TRES MIL QUINIENTOS UN BOLIVARES (Bs. 3.501,oo) hasta CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,oo), VEINTE BOLIVARES (Bs. 20,oo) diarios distribuidos de la siguiente manera: QUINCE BOLIVARES (Bs. 15,oo) diarios a la firma del presente Contrato y CINCO BOLIVARES (Bs. 5,oo) diarios a los dieciocho (18) meses de la firma del mismo.

(no hubo aumento salarial, por contratación colectiva).

CLAUSULA 146.- VACACIONES:

La EMPRESA conviene en conceder a los trabajadores a su servicio, quince (15) días hábiles de disfrute de vacaciones anuales, con pago equivalente a treinta y siete (37) salarios, en el momento de comenzar a disfrutarlas. Es entendido que esta bonificación no es acumulable al bono previsto en el artículo 59 de la Ley del Trabajo. Es igualmente entendido que los trabajadores podrán gozar de un permiso no remunerado de hasta cinco (5) días hábiles a continuación de sus vacaciones anuales. A los efectos de este permiso, el trabajador que desee hacer uso de él, deberá notificarlo por escrito al Jefe del Departamento respectivo y al Departamento de Relaciones Industriales en el momento de solicitud de las vacaciones y la Empresa notificará igualmente por escrito la concesión del permiso. La Empresa reconoce, como derecho adquirido, las vacaciones fraccionadas.

(A la cláusula 146 se le incluyó, además de las reivindicaciones contenidas en el contrato vigente, 7 días más de salario básico en el momento de comenzar a disfrutar las vacaciones).

CLAUSULA 148.- BONIFICACION DE FIN DE AÑO:

La EMPRESA conviene en conceder a sus trabajadores por concepto de Bonificación de Fin de Año el equivalente a: 1)CUARENTA Y CINCO (45) días de salario durante el primer año de vigencia del presente Contrato. 2)CINCUENTA (50) días de salario durante el segundo año de vigencia del presente Contrato. 3)Cincuenta (50) días de salario durante el tercer año de vigencia del presente Contrato. Los trabajadores recibirán dicha Bonificación durante los primeros QUINCE (15) días del mes de Diciembre de cada año.

(Las modificaciones a la Cláusula 148 se refieren a 7 días más de salario básico por bonificación de fin de año, que se suman a los 50 días de salario integral obtenidos en el contrato vigente).

Radio Caracas Televisión (RCTV)
Grupo Empresarial CORAVEN.
(Vigencia: firmado en diciembre de 1986, no obtuvimos datos sobre la duración).

Según informaciones periodísticas de comienzos de este año, el nuevo contrato, vigente desde diciembre de 1986, obtuvo las siguientes mejoras económicas:

- Un costo de 40 millones de bolívares.
- Ampara a 1.332 trabajadores de RCTV y Circuitos CORAVEN, C.A.
- Aumentos de sueldos para los trabajadores que ganan hasta 6.000 bolívares.
- Aumento de las utilidades a 50 días anuales para los trabajadores con 14 años de servicio y de 55 días para los que tengan más de 15 años de servicio.
- Bono vacacional con pago de 16 días de salarios para los trabajadores con menos de 10 años en la Empresa; 19 días de salario para los que tengan de 11 a 20 años; 20 días de salarios para los que tengan de 21 a 25 años de trabajo en la Empresa y 21 días para los que tengan de 26 años en adelante trabajando en la Empresa.

CLAUSULAS SOCIALES Y PROFESIONALES:

Estas cláusulas quedaron sin modificaciones sustanciales en la mayoría de los nuevos contratos firmados.

El Nacional

CLAUSULA Nº 9
INTEGRACION DEL COMITE SINDICAL

La Empresa reconoce un Comité Sindical que estará integrado por cinco (5) trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP) con el cual tratará los asuntos de carácter colectivo o individual que con motivo de las relaciones de trabajo puedan surgir entre las partes. Los miembros de dicho Comité gozarán de fuero sindical previsto en el Artículo 204 de la Ley del Trabajo vigente, y gozarán de permiso remunerado previa solicitud anticipada para cualquier diligencia sindical relacionada con la Empresa. Los miembros del Comité serán elegidos por los trabajadores de la Empresa por votación mayoritaria y podrán ser removidos de sus cargos cuando así lo resuelvan los mismos trabajadores, también por mayoría de votos. La Empresa se compromete a dotar de un local adecuado para el uso de los Sindicatos que funcionan en la Empresa, y así mismo los artículos menores de oficina que se requieran, tales como: engrapadora, perforadora, lápices, carpetas con sus respectivos ganchos, cintas para máquinas de escribir y de calcular, archivador metálico, en cantidades suficientes para su uso racional.

El Comité Sindical procurará, de acuerdo a las circunstancias, no celebrar Asamblea o Reuniones en las horas en que se requiera el mayor esfuerzo de mano de obra de los trabajadores para la producción del diario. De la misma forma, la Empresa permitirá las Asambleas y Reuniones de los trabajadores, cuando las circunstancias lo requieran, en aquellas horas que no afecten las labores de producción. El Sindicato participará a la Empresa, por intermedio de la Gerencia de Relaciones Industriales, la celebración de dichas Asambleas o Reuniones.

CLAUSULA Nº 13
ACCESO S.N.T.P. Y C.N.P.

Los representantes de la Empresa se comprometen a recibir a las comisiones del S.N.T.P. y del C.N.P., que acudan a ella para tratar asuntos sindicales o gremiales o relacionados con la Ley del Trabajo y/o la Ley del Ejercicio profesional del Periodismo. Igualmente, la Empresa se compromete a responer por escrito aquellos planteamientos que le sean formulados por la misma vía, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de recepción o un plazo mayor de acuerdo con la gravedad del problema planteado.

CLAUSULA Nº 15
ESTABILIDAD Y PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDOS

Este contrato garantiza la efectiva estabilidad en el trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1) Ningún trabajador podrá ser despedido sin causa justificada.
2) Sólo por vía de excepción, la Empresa podrá, previa discusión y comprobación por ante el Comité Sindical, despedir a uno o más trabajadores, en los casos siguientes:
   a) Cuando un trabajador que sea ascendido a un cargo superior dentro de la Empresa, no supere a satisfacción las exigencias del nuevo cargo. En este caso, el trabajador podrá optar entre regresar a su antiguo cargo y salario, sin que esto signifique desmejora en su condición salarial o de trabajo o retirarse de la Empresa con pago de sus prestaciones sociales, en forma doble.

b) Cuando el trabajador, reiteradamente, incumpla sus obligaciones laborales, llegue constantemente tarde o falte injustificadamente al trabajo, con perjuicio a las labores de su departamento o sección, o la producción del diario.

c) Por reorganización técnica de un departamento o sección, sin que haya sido posible la reubicación y previo acuerdo con el Comité Sindical sobre las condiciones de liquidación de los trabajadores afectados.

CLAUSULA Nº 19
CARTELERAS SINDICALES

La Empresa conviene en colocar dentro de sus instalaciones, en lugares visibles, carteleras suficientes para ser utilizadas exclusivamente por el Comité Sindical, con el objeto de fijar informaciones de interés para los trabajadores.

Fuera de las mencionadas carteleras no podrá fijarse comunicación o información alguna, a menos que el Comité Sindical convenga con la Empresa en la utilización de otros espacios.

Cuando se realicen elecciones en la Caja de Ahorros, en el Sindicato firmante del presente Contrato y en el Colegio Nacional de Periodistas, el Comité Sindical deberá llegar a acuerdos con la Empresa sobre la fijación de propagandas fuera de las carteleras, con treinta (30) días de anticipación a la fecha en que se vayan a celebrar las elecciones de que se trate.

Estas comunicaciones no podrán contener conceptos lesivos a personas o entidades.

CLAUSULA Nº 62
SERVICIO DE BIBLIOTECA

La Empresa organizará una sola biblioteca, para ser usada por todos los trabajadores de la empresa y la cual debe contener textos sobre Legislación Laboral. El control de la biblioteca estará a cargo de una Comisión designada por la Empresa y el Comité Sindical. Se establece un plazo de sesenta (60) días, a partir de la fecha del depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, para la organización de la biblioteca.

CLAUSULA Nº 63
PROPIEDAD INTELECTUAL

La Empresa reconoce el derecho de propiedad intelectual de los periodistas sobre sus trabajos publicados o por publicar y de las secciones que los mismos crearen o que existan actualmente. Los trabajos del día y secciones, así como los trabajos realizados por los reporteros gráficos, podrán ser publicados en otros órganos que sean editados por la C.A. EDITORA EL NACIONAL u otras empresas en las cuales tenga participación accionaria mayoritaria durante la vigencia de este Contrato. Quedan excluídas las ilustraciones en forma de dibujo, caricatura o diseño. En cualquier caso se identificará al autor de cada publicación y quedan a salvo los derechos de la explotación comercial del autor.

La persona o institución que esté interesada en algún material fotográfico que se encuentre en archivo, deberá ponerse en contacto con el autor de dicho trabajo para llegar a un acuerdo en lo referente a su valor y las condiciones de su publicación.

CLAUSULA Nº 64
LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL

Las personas afiliadas al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa podrán publicar trabajos que sean exclusivamente de opinión o de carácter interpretativo en revistas o actuar en medios audiovisuales, siempre que se realicen fuera de su hora de trabajo y no causen perjuicio al Diario de El Nacional. En lo que se refiere al horario, los casos especiales requerirán un previo acuerdo entre las partes.

Es entendido que al actuar en medios audiovisuales deben hacerlo en forma autóctona y por cuenta propia, sin que puedan identificarse con medios distintos a El Nacional, ni

comprometer la posición de este último. De igual manera, podrán ejercer en sus horas libres laborales docentes sin autorización previa.

También podrán realizar trabajos remunerados que no tengan relación con su profesión de periodistas, siempre que dichos trabajos no interfieran con sus obligaciones laborales hacia el antes referido diario.

En lo relativo a otras actividades periodísticas remuneradas, sólo podrán realizarlas con autorización previa de la junta Directiva de la Compañía y por vía de excepción, sin que en ningún caso puedan efectuarse en diarios.

CLAUSULA Nº 71
USO POR PERIODISTAS DE LAS MAQUINAS V.D.T. Y OTRAS SIMILARES

La Empresa, respetuosa de los convenios suscritos, y los que puedan suscribirse con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa y el Colegio Nacional de Periodistas, no podrá obligar a ninguno de estos profesionales, excepto a los secretarios de redacción, editores, jefes de información, adjuntos, coordinadores y verificadores de avisos, a usar las máquinas V.D.T. u otras similares, en su trabajo diario.

No obstante, aquellos periodistas que así lo manifestaren a la Empresa, podrán utilizar dichos equipos y maquinarias en labores de investigación y entrenamiento que les permitan actualizar y perfeccionar sus conocimientos técnicos, dentro de las normas que puedan fijarles el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa y el Colegio Nacional de Periodistas y la Empresa.

El Universal:

COMUNICACIONES SINDICALES

CLAUSULA Nº 45. La Empresa conviene en que los Miembros de la Junta Directiva del Sindicato tendrán acceso a todos los Departamentos amparados por este Contrato. Asimismo, los representantes de la Empresa se obligan a recibir a las Comisiones Sindicales que vayan a tratar asuntos surgidos de las relaciones contractuales o de la Ley del Trabajo, y aquellos planteamientos escritos, la Empresa se compromete a responderlos también por escrito, en un término de cuatro (4) días.

CARTELERAS

CLAUSULA Nº 50. La Empresa se compromete a fijar sendas carteleras en las secciones de Información General e Información Deportiva para el uso del Sindicato, del Comité Sindical y de la propia Empresa para participaciones de interés para sus trabajadores.

ESTABILIDAD

CLAUSULA Nº 9. Este Contrato garantiza la efectiva estabilidad en el trabajo mediante las siguientes condiciones:

a) Ningún trabajador podrá ser despedido por causas distintas a las establecidas en el Artículo 31 de la Ley del Trabajo vigente;
b) En cada caso, la calificación previa de las faltas corresponderá a la Comisión Tripartita conforme a los procedimientos establecidos en la Ley contra Despidos Injustificados, pero la Empresa se compromete a que antes de proceder al despido de un trabajador o solicitar su calificación de despido, sostendrá conversaciones con la representación sindical respectiva, a fin de explorar fórmulas de avenimiento que puedan obviar la disposición de hacer efectivo el despido;
c) En caso de que la sentencia de la Comisión Tripartita sea adversa a la Empresa y ésta insista en el despido, podrá hacerlo, pero pagando dobles las prestaciones de preaviso, antigüedad y cesantía y pagará, además, los salarios caídos conforme a lo previsto en el

Artículo 6 de la Ley contra Despidos Injustificados;

d) En caso de detención simplemente policial de un trabajador, las inasistencias al trabajo no serán causal de despido hasta por un plazo de doce (12) meses, siempre y cuando al detención no se origine en una de las causales previstas en el Artículo 31 de la Ley del Trabajo. Si se trata de la detención Judicial, se aplicará la misma norma, aunque la ausencia del trabajador por esta causa, dure treinta (30) meses, siempre y cuando resulte absuelto en el proceso al cual fuere sometido. Si se trata de detención del trabajador por causas sindicales o políticas, en ningún caso las inasistencias al trabajo serán causal de despido;

e) En caso de prisión o detención del trabajador por causas relacionadas con su trabajo, las inasistencias al trabajo no serán causal de despido. En este caso, la Empresa asumirá la defensa del trabajador y en consecuencia pagará los honorarios correspondientes.

EQUIPO DE TRABAJO

CLAUSULA Nº 60. La Empresa acepta que los Periodistas amparados por este Contrato sólo trabajaran con máquinas de escribir mecánicas o manuales como ha ocurrido hasta la fecha. En ningún caso tendrán que hacerlo con máquinas eléctricas o electrónicas o de naturaleza semejante. La Empresa conviene en que cualquier cambio a las condiciones especificadas en el párrafo anterior será objeto de previa discusión con el S.N.T.P. En nigún caso, de efectuarse el cambio, éste se traducirá en reducción de personal.

ELABORACION DE PAUTA

CLAUSULA Nº 61. Las partes convienen en que los Periodistas se reunirán con el Jefe de Información, con quien analizarán periódicamente la situación informativa y el trabajo a realizar. Los Periodistas tendrán derecho a participar en la elaboración de la pauta diaria.

Diario de Caracas:

CLAUSULA Nº3: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO
La Empresa reconoce al S.N.T.P. como legítimo representante de los trabajadores que ampara este Contrato o sean incorporados posteriormente.

CLAUSULA Nº 5: ACCESO DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO
La Empresa conviene en que los miembros de la Junta Directiva del S.N.T.P., previa participación, tendrán acceso a aquellos departamentos donde presten servicios los trabajadores amparados por este contrato. Asimismo, los representantes de la Empresa recibirán a las Comisiones Sindicales y se comprometen a responder los planteamientos escritos de la parte Sindical, a la brevedad posible.

CLAUSULA Nº 6: CARTELERAS
La Empresa mantendrá dos (2) carteleras existentes en sitios visibles en la sala de redacción del Diario, para que el Comité Laboral y la propia Empresa informen sobre los asuntos sindicales.

CLAUSULA Nº 29: LEY DE EJERCICIO, CODIGO DE ETICA Y LIBRO DE ESTILO
La Empresa se compromete a cumplir con la Ley de Ejercicio del Periodismo y los potulados del Código de Etica del Periodista. La Empresa y la Redacción convienen en cumplir con el Libro de Estilo, Usos y Modos de EL DIARIO DE CARACAS

CLAUSULA Nº 34: ESTABILIDAD LABORAL
La Empresa conviene en mantener la estabilidad laboral. En caso de despido, la Empresa comunicará previamente, al Comité Laboral la situación relativa a dicho despido.

CLAUSULA Nº 40: AUTOMATIZACION
La Empresa se compromete a entregar a sus trabajadores cualquier proyecto de sistema automatizado.

Asimismo, la Empresa conviene en no despedir a ningún trabajador como consecuencia de la adopción de sistemas automatizados que sean necesarios por razón de las nuevas modalidades de trabajo.

El Mundo

CLAUSULA TERCERA:

DELEGADOS SINDICALES: La Empresa reconoce un Comité Sindical que estará integrado por dos (2) Delegados designados por los trabajadores. Estos Delegados serán escogidos entre los trabajadores que forman parte del personal de la Empresa y que estén afiliados al SNTP. Estos Delegados podrán ser removidos por la Junta Directiva del Sindicato cuando ésta juzgue conveniente o por Asamblea General de Trabajadores convocada para tal fin y con la aprobación de más del setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores amparados en el presente Contrato. La remoción del Delegado o los Delegados deberá ser participada por escrito a la Empresa. Los Delegados, conjuntamente con el Sindicato, tratarán con la Empresa todos los asuntos de carácter individual o colectivo que con motivo de las relaciones contractuales surjan entre las partes.

CLAUSULA DECIMA
PRIMERA:

CARTELERA SINDICAL: La Empresa fijará en sitio visible una cartelera, la cual será utilizada por el Comité Sindical para la fijación del material informativo del Sindicato. Asimismo, la Empresa permitirá el acceso a las oficinas de la redacción, de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y su Jefe de Reclamos o Consultor Jurídico. Es entendido que los asuntos a tratar con los trabajadores deberán hacerse a la brevedad posible, a objeto de no interrumpir las labores habituales.

CLAUSULA VIGESIMA
QUINTA:

ESTABILIDAD LABORAL: El presente Contrato garantiza efectiva estabilidad en el trabajo. En consecuencia, ningún trabajador podrá ser despedido por causas distintas a las contenidas en el Artículo 31 de la Ley del Trabajo y de acuerdo a lo establecido en la Ley Contra Despidos Injustificados.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA
PRIMERA:

PROPIEDAD INTELECTUAL: La Empresa reconoce el derecho de propiedad intelectual sobre las secciones que los trabajadores, amparados por el presente Contrato, crearen o hayan creado, en el sentido de que éstas no podrán ser usadas en otros órganos divulgativos distintos al Diario El Mundo, sin previo consentimiento del trabajador que haya creado la o las secciones.

PARAGRAFO PRIMERO: Queda entendido que la Empresa no podrá utilizar los trabajos realizados por los Reporteros, Redactores y Reporteros Gráficos en otra publicación distinta al Diario El Mundo; y en caso de hacerlo, pagará veinte bolívares (Bs. 20,oo), por cada foto; y el valor del trabajo redaccional será a convenir con el autor, siempre y cuando no hayan transcurrido más de quince (15) días de su publicación, en cuyo caso en ambas circunstancias, la Empresa lo hará libremente sin pago alguno.

PARAGRAFO SEGUNDO: Queda entendido que la verificación de la autoría de dicho material, será por parte del trabajador que realizó tal trabajo, aparezca o no firmado.

PARAGRAFO TERCERO: La Empresa conviene en que todas las columnas de opinión creadas o por crear por los trabajadores amparados en el presente Contrato se pagarán según tarifa a convenir entre las dos partes.

PARAGRAFO CUARTO: La Empresa en ningún caso, podrá obligar a un trabajador a firmar un trabajo si éste no está de acuerdo con dicho trabajo.

CLAUSULA SEXAGESIMA
TERCERA:

AUTOMATIZACION: La Empresa acepta que los Periodistas, con excepción de los Secretarios de Redacción, amparados por este Contrato, sólo trabajarán con máquinas de escribir manuales o eléctricas usuales como ha ocurrido hasta la fecha. En ningún caso, a los trabajadores les será impuesto trabajar las informaciones en máquinas electrónicas o de naturaleza semejante. La Empresa conviene en que cualquier cambio relacionado con las condiciones especificadas en esta Cláusula será objeto de discusión con el SNTP.

No obstante, si la Empresa se ve precisada en utilizar la automatización como parte de la tecnología moderna, deberá asumir la obligación de dictar los cursos preparatorios indispensables para que los trabajadores actualmente a su servicio desempeñen esos nuevos cargos a crearse. Pero para una mejor armonía en la aplicación de un nuevo avance tecnológico en la Empresa, las partes deberán definir la situación final de mutuo acuerdo, de lo contrario podrá ser impugnado por cualquiera de las partes.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA
SEGUNDA:

PARTICIPACION EN PAGINAS DE OPINION: La Empresa conviene en recomendar la publicación de artículos de opinión de los Redactores, Reporteros y Secretarios de Redacción comprendidos en este Contrato, en la página de opinión del Diario, con el pago adicional según tarifa acostumbrada. En caso de dos trabajos realizados con igual calificación, se dará preferencia al de los propios Redactores comprendidos en este Contrato. Todo Periodista tendrá preferencia a ejecutar las informaciones en el campo noticioso que habitualmente cultiva, siempre siguiendo las instrucciones requeridas por la Directiva de la Empresa.

2001:

CLAUSULA DECIMA (10)
DEL COMITE SINDICAL Y FUERO

La Empresa reconoce el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRENSA (S.N.T.P.) como legítimo representante de los trabajadores afiliados al mismo, reconociendo a tales efectos un (1) Delegado designado por la Asamblea de Trabajadores o por la Junta Directiva del S.N.T.P. El Delegado tratará con la Empresa todos los asuntos individuales o colectivos que puedan surgir entre las partes con ocasión de la administración del presente Contrato. El Delegado desempeñará las funciones propias de su cargo, amparado por la inamovilidad prevista en el Artículo 204 de la Ley del Trabajo. La Empresa conviene en concederle al Delegado hasta un (1) día de permiso remunerado por semana para efectuar diligencias propias a su cargo. Este permiso puede ser extendido por un (1) día más conforme lo previsto en la Cláusula Trigésimo Tercera (33) del presente Contrato.

La Empresa acepta que gocen de inamovilidad los Directivos del S.N.T.P. desde el mismo momento de su elección, el Delegado Sindical y un (1) suplente de la Junta Directiva del Sindicato, cuando éste trabaje en el Diario 2001. Si se diere el caso de que dos (2) o más suplentes de la Junta Directiva fueran trabajadores del Diario 2001, sólo uno (1) gozará del fuero, el S.N.T.P. notificará por escrito cuál de ellos gozará de la inamovilidad del Sindicato.

La inamovilidad a los titulares que se refiere esta Cláusula se extenderá por un plazo de seis (6) meses, después de haber cesado en sus funciones cualquiera de las personas mencionadas en el Aparte Primero de esta Cláusula.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA (11)
DEL ACCESO DE LOS DIRECTIVOS DEL S.N.T.P.

La Empresa conviene en que los miembros de la Junta Directiva del S.N.T.P. previa participación tendrá acceso a aquellos Departamentos donde presten servicios los trabajadores amparados por este Contrato. Asimismo, los representantes de la Empresa recibirán a las Comisiones Sindicales y se comprometen a responder los planteamientos escritos de la parte Sindical, a la brevedad posible.

CLAUSULA VIGESIMA CUARTA (24)
CARTELERAS SINDICALES

La Emprsa se compromete a colocar dos (2) carteleras en sitios visibles: Una (1) en el Departamento de Redacción y otra en el Departamento de Corrección, para uso del S.N.T.P., C.N.P. y la Empresa cuando quiera hacer participaciones de interés para sus trabajadores.

CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA (27)
DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Este Contrato garantiza la estabilidad en el trabajo a todos los trabajadores amparados por el mismo. Ningún trabajador podrá ser despedido por causas diferentes a las dispuestas en el Artículo 31 de la Ley del Trabajo. Si la Empresa persiste en el despido de un trabajador por una causa diferente a las señaladas, deberá pagar conforme a lo establecido en la Ley Contra Despidos Injustificados.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de detención judicial y/o policial de un trabajador su contrato de trabajo quedará suspendido en los términos y bajo las condiciones establecidas en los artículos 51 y subsiguientes del vigente Reglamento de la Ley del Trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes convienen en que no serán causales de despido, la inasistencia al trabajo que durante tres (3) meses ocasionen detenciones policiales, detenciones judiciales, que no se originen en una de las causales previstas en el Artículo 31 de la Ley del Trabajo.

CLAUSULA TRIGESIMA NOVENA (39)
DEL TRABAJO EN MAQUINAS USUALES

La Emprsa acepta que los periodistas amparados por este Contrato trabajarán con máquinas convencionales, como ha ocurrido hasta la fecha o máquinas de escribir eléctricas usuales.

En caso de que la Empresa proceda a efectuar cambios tecnológicos en la estructura del periódico, los discutirá previamente y los acordará con los trabajadores de la Empresa y el Sindicato.

CLAUSULA CUADRAGESIMA SEPTIMA (47)
CODIGO DE ETICA

Al ordenar la pauta diaria a cada uno de sus trabajadores la Empresa se compromete a respetar en todas sus partes cada uno de los postulados del Código de Etica del Periodista y, a la vez, la Ley del Ejercicio del Periodismo, por lo cual el personal que efectúe labores deberá ser miembro del Colegio Nacional de Periodistas (C.N.P.).

CLAUSULA QUINCUAGESIMA (50)
DEL DERECHO DE AUTOR Y PAGO DE TRABAJO EN OTRAS PUBLICACIONES

La Empresa reconoce el derecho de propiedad intelectual de sus fotógrafos y redactores, de acuerdo a la Ley sobre el derecho de autor, como obras de ingenio.

Los trabajos de los redactores sólo podrán ser publicados en el Diario 2001 y no podrán ser publicados en otro medio del Bloque De Armas, salvo la autorización expresa del periodista, cuya remuneración erá fijada de mutuo acuerdo.

Venezolana de Televisión (VTV)

CLAUSULA 6.- COMITE DE EMPRESA Y FUERO SINDICAL:

La Empresa reconoce a un (1) Comité de Empresa integrado por Siete (7) Miembros los cuales gozarán de inamovilidad contemplada en el Artículo 204 de la Ley de Trabajo vigente; del mismo modo gozarán del mencionado fuero sindical los Siete (7) Miembros de la Junta Directiva del Sindicato Profesional de Trabajadores de Radio, Teatro, Cine, Televisión y Afines del Distrito Federal y Estado Miranda y sus Suplentes; los integrantes del Tribunal Disciplinario del citado Sindicato; los Siete (7) primeros Miembros de la Junta Directiva de la Federación Nacional de Trabajadores de Radio, Teatro, Cine, Televisión y Afines de Venezuela y un (1) sólo Comisionado de Sección, que laboren en la Empresa y que le hubiere sido notificado a través de la Inspectoría del Trabajo correspondiente. Asimismo, solamente desde la presentación de las planchas hasta (3) meses después de realizadas las elecciones, gozarán de este beneficio los trabajadores al servicio de la Empresa que hayan sido candidateados para ocupar algún cargo Directivo en el Sindicato, durante el proceso electoral del mismo. La Empresa conviene en extender la ya referida inamovilidad prevista en el Artículo 204 de la Ley del Trabajo hasta por nueve (9) meses, una vez finalizado su mandato, a los Miembros del Comité de Empresa, los Miembros de la Junta Directiva, Suplentes Integrantes del Tribunal Disciplinario del Sindicato, a los Siete (7) primeros Miembros de la Federación y al único Comisionado de Sección, que le presten servicios.

CLAUSULA 7.- CARTELERAS SINDICALES Y LOCAL PARA EL COMITE DE EMPRESA:

La Empresa mantendrá en lugares apropiados cinco (5) carteleras de dos (2) por dos (2) metros, en el entendido que una de ellas será movil, destinadas para la colocación de avisos, convocatorias y toda propaganda Sindical. Igualmente continuará suministrando al Comité de Empresa, el local para su funcionamiento equipado de escritorio, máquina de escribir, papelería y demás útiles de oficina.

CLAUSULA 154.- ESTABILIDAD:

La EMPRESA conviene en mantener la estabilidad de sus trabajadores y éstos sólo podrán ser despedidos por las causales previstas en el Artículo 31 de la Ley de Trabajo. En caso de despidos de trabajadores por las causales anteriormente señaladas, la Empresa lo comunicará al Sindicato, y éste en el lapso de cuarenta y ocho (48) horas a partir de dicha notificación, podrá solicitar la reconsideración de la medida, en cuya reconsideración se tomarán en cuenta las circunstancias que rodean el caso, especialmente las de carácter familiar del trabajador. En caso de despidos de trabajadores permanentes la Empresa se sujetará a lo previsto en la Ley contra depidos injustificados.

CLAUSULA 155.- ETICA PROFESIONAL

La EMPRESA conviene en respetar los principios de ética profesional de los trabajadores a su servicio y en tal virtud, ambas partes darán estricto cumplimiento a las previsiones de la Ley de Ejercicio del Periodismo, al Código de Etica de los Periodistas, y a las demás Leyes de Ejercicio Profesional que cubran a los trabajadores de la Empresa.

CLAUSUAL 156.- DE LOS TRABAJADORES DE PRENSA

La EMPRESA conviene en respetar el derecho de libre expresión e información y en

este sentido no permitirá la transmisión de ninguna noticia e información, sin la previa comprobación de su veracidad. Los trabajadores del Departamento de Prensa, tienen derecho a participar en la elaboración de la línea informativa y editorial de los noticieros de la Empresa, todo bajo la coordinación de la dirección del Departamento. Así como también respetará las tarifas mínimas establecidas.

CLAUSULA 157.- DEPARTAMENTO DE PRENSA:

La EMPRESA procurará, fundamentalmente que los trabajos de búsqueda de noticias sean realizados con los periodistas, camarógrafos y asistentes de su departamento de información. En todo caso la utilización de otros recursos informativos no afectará la integración de dicho departamento.

CLAUSULA 173.- COMITE DE ENLACE DEL COLEGIO NACIONAL DE PERIODISTAS:

La EMPRESA reconoce como representantes de los periodistas a su servicio a los integrantes del Comité de Enlace del Colegio Nacional de Periodistas, para los fines específicos de la Ley de Ejercicio del Periodismo, su reglamento y el Código de Etica Profesional.

Radio Caracas Televisión (RCTV)

Cláusula Nº 2
RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

"LA EMPRESA" reconoce como único representante de todos los trabajadores a su servicio, a "EL SINDICATO" PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE RADIO, TEATRO, CINE, TELEVISION Y AFINES DEL DISTRITO FEDERAL Y ESTADO MIRANDA".
A tal efecto, atenderá sin demora alguna las denuncias o reclamaciones que fueren hechas por la Junta Directiva, los funcionarios autorizados o el Comité de Empresa, conjunta o separadamente, especialmente en lo relacionado con el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley del Trabajo, su Reglamento y normas legales, reglamentarias y administrativas que afecten a la Radiodifusión en general y la Televisión en particular.
En tal sentido, "LA EMPRESA" no pondrá obstáculo.

Cláusula Nº 6
CARTELERAS SINDICALES Y LOCAL PARA EL COMITE DE EMPRESA

"LA EMPRESA" permitirá el uso de cinco (5) carteleras de dos (2) metros por dos (2), queda entendido que una de ellas será de uso móvil, la cual se utilizará para la colocación de avisos convocatorias y toda propaganda sindical. A tal fin, en un mes, a partir de la fecha de depósito del presente CONTRATO, se entregarán las mencionadas carteleras al COMITE DE EMPRESA, quien designará los sitios para la colocación de las mismas.

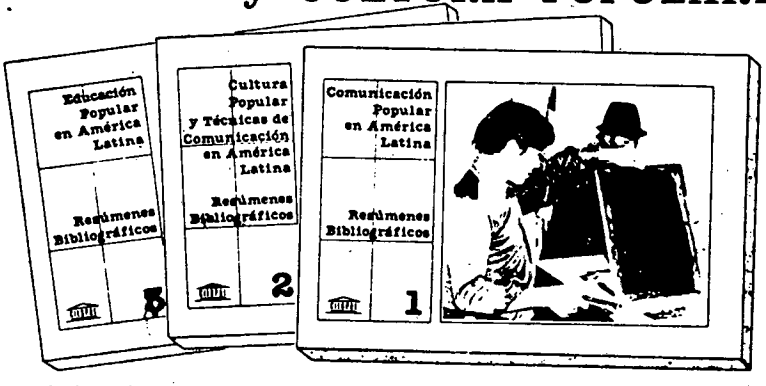
Cláusula Nº 39
PERIODISTAS

"LA EMPRESA" conviene en que los periodistas a su servicio gozarán de los beneficios del presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Igualmente, "LA EMPRESA" conviene en observar las disposiciones legales que rigen la profesión del Periodista y los principios de ética profesional correspondiente.

NOTAS:

1. SIC Nº 486, junio 1986
2. CUARTILLA Nº 3 Especial, junio de 1984
3. CUARTILLA Nº 15, febrero 1985
4. CUARTILLA Nº 26. febrero 1987
5. Revista COMUNICACION Nº 57, mayo 1987.
6. CUARTILLA Nº 2, diciembre 1982
7. CUERTILLA Nº 15, febrero 1985
8. EL NACIONAL (3-5-87)
9. EL DIARIO DE CARACAS (5-5-87)

RESUMENES BIBLIOGRAFICOS sobre COMUNICACION, EDUCACION y CULTURA POPULARES



3 TOMOS

— Recoge más de mil documentos teóricos, metodológicos y prácticos.
— Facilita al lector el acceso y selección del material, a través de reseñas bibliográficas y resúmenes de contenido de cada documento.
— Un nuevo trabajo del Departamento de Investigación de CIESPAL.

El precio de los tres tomos: US$ 10

El precio unitario: Comunicación Popular US$ 4
Educación Popular US$ 4
Cultura Popular US$ 4

LOS INTERESADOS PUEDEN ESCRIBIR A:

CIESPAL
Av. Diego de Almagro y Andrade Marín
Casilla 584
Quito Ecuador