

## **NUEVO ESTATUTO DEL PERIODISTA PROFESIONAL Y DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS PERIODÍSTICAS**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1°. Objeto.- La presente ley está destinada a la protección de la actividad periodística como pilar fundamental de la democracia. El trabajo del periodismo profesional cumple una función esencial, no estatal, de interés público institucional, en tanto garantiza la dimensión social e individual de la libertad de expresión como derecho humano, posibilita el control democrático y asegura el derecho de la sociedad a recibir información adecuada, todo lo cual determina obligaciones, derechos y garantías específicas, para el cumplimiento de su tarea, que permita el ejercicio de un periodismo libre. Las protecciones que se establecen en el presente régimen deben entenderse como condición necesaria para ello.

Artículo 2°. Alcance.- Se consideran periodistas profesionales las personas que realicen en forma regular, mediante retribución pecuniaria, las tareas de buscar, recibir, difundir e investigar informaciones, opiniones e ideas, de interés general o sectorial, a través de cualquier plataforma o soporte tecnológico; los trabajadores y las trabajadoras de prensa que cumplan tareas de apoyo a las del periodista profesional en las áreas administrativas, técnicas, de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y toda otra que complemente la actividad periodística.

Artículo 3°. Registración.- La organización sindical de segundo grado de ámbito nacional, así como las entidades sindicales de primer grado que cuenten con Personería Gremial, representativas de los trabajadores y trabajadoras de prensa en cualquier ámbito de actuación territorial podrán llevar un registro y extender un carné,

para lo cual el peticionante deberá suministrar los datos necesarios que justifiquen encontrarse realizando actividad periodística.

Este carnet se extenderá a los fines que pueda ser exhibido como acreditación del ejercicio del trabajo periodístico. Las entidades sindicales podrán negarse a otorgar el carnet si el interesado hubiera sido funcionario de gobiernos de facto. El carnet tendrá una vigencia de DOS (2) años y podrá ser renovado a solicitud de la persona interesada indefinidamente mientras se mantengan las condiciones de su otorgamiento.

## **CAPÍTULO II**

### **DERECHOS DE LOS SUJETOS ALCANZADOS**

Artículo 4°. Derecho a la estabilidad.- La estabilidad en el empleo del periodista profesional es una garantía de la libertad de expresión y el derecho a la información, y se fija en resguardo de la tarea periodística ejercida libremente y sin injerencias de las autoridades públicas o de sujetos privados. En consecuencia, no se podrá poner fin a la relación de trabajo sin causa justificada, previamente comunicada a efectos del ejercicio del derecho de defensa.

A opción del trabajador o trabajadora, en caso de inexistencia de causa o que la misma no fuere acreditada, corresponderá el reintegro en su misma función y condiciones, con más los salarios caídos, o podrá reclamar una indemnización especial, equivalente a seis remuneraciones mensuales calculadas al momento del despido, más CUATRO (4) remuneraciones mensuales en concepto de sustitución de preaviso no otorgado, que se acumularán a las que correspondan conforme las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y/o Convenios Colectivos, con más la que en su caso pudiese determinarse en el supuesto de discriminación.

Asimismo, tendrá derecho a resolver unilateralmente el contrato de trabajo, percibiendo las indemnizaciones legales previstas precedentemente, cuando se produzca un cambio notable en el carácter u orientación editorial del medio, que resulte incompatible con sus convicciones morales.

La base de cálculo del salario mensual será el mejor salario que resulte de lo percibido por el dependiente en los últimos SEIS (6) meses o durante todo el tiempo de prestación de servicios, si este fuera inferior, computándose a tal efecto toda retribución que integre con permanencia y habitualidad el salario del trabajador o trabajadora.

El empleador podrá aplicar un período de prueba que no deberá ser mayor de TREINTA (30) días, a partir del cual el trabajador o trabajadora se considerará definitivamente incorporado al personal permanente, debiendo computarse el período de prueba para todos sus efectos;

Artículo 5°. Derecho a una Jornada laboral limitada.- La jornada laboral no será mayor a las TREINTA Y SEIS (36) horas semanales. Cuando por causa de fuerza mayor o la existencia de situaciones propias de la profesión se prolongue la jornada determinada precedentemente, se pagarán las horas extras con recargo del CIENTO POR CIENTO (100 %). Las horas extras no podrán exceder, en ningún caso, las VEINTE (20) mensuales.

Artículo 6°. Vacaciones.- Los periodistas profesionales gozarán de un período mínimo continuado de descanso anual, conservando la retribución que les corresponde durante el servicio activo en los siguientes términos: i) QUINCE (15) días hábiles cuando la antigüedad en el servicio no exceda de DIEZ (10) años; ii) VEINTE (20) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de DIEZ (10) años y menos de VEINTE (20); iii) TREINTA (30) días hábiles cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de VEINTE (20) años. Disfrutarán de un descanso mayor de TRES (3), CINCO (5) y SIETE (7) días cuando realicen tareas habitualmente nocturnas.

Artículo 7°. Salario mínimo profesional.- El Salario mínimo profesional se determinará en cada negociación paritaria a través de los respectivos convenios colectivos de trabajo de la actividad. El personal comprendido en la presente ley tiene derecho a un salario que garantice alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión. A tales fines, por vía reglamentaria se establecerá un salario mínimo profesional que contemple las necesidades indicadas y un índice de ajuste que registre el incremento del costo de vida como, en su caso, las variaciones del valor de pauta publicitaria en los medios comerciales, expresada en segundos de radio y

televisión y avisos en diarios, revistas y portales, el que no podrá ser menor al valor de la canasta básica familiar publicada por el INDEC. Las entidades sindicales con personería gremial y las asociaciones de empleadores de la actividad de prensa deberán ser convocadas por la autoridad de aplicación a los fines de dicha determinación.

Artículo 8°. Compensación por reiteración de uso del material periodístico.- El empleador debe retribuir adicionalmente las sucesivas publicaciones de la misma producción periodística realizada en otros medios del mismo grupo económico o editorial en las condiciones que determine la negociación paritaria. El mismo criterio se aplicará cuando el empleador periodístico venda, tercerice, distribuya o ceda de cualquier forma dicha producción a terceros o a soportes no previstos en la contratación original. El periodista tendrá derecho a negar dicha cesión por razones de principios éticos generalmente aceptados.

Artículo 9°. Derechos de cuidado.- El personal comprendido en este estatuto gozará de las condiciones para ejercer el derecho al cuidado. A sus efectos, se establecen las siguientes licencias con goce de haberes a cargo del empleador: i) licencia obligatoria por nacimiento de hijos/as para el progenitor no gestante de CATORCE (14) días corridos; ii) licencia obligatoria de CATORCE (14) semanas para persona gestante; iii) licencia obligatoria por adopción de hijos/as de TREINTA (30) días corridos a quien se otorga el hijo/a; iv) licencia por cuidados de familiar en DIEZ (10) días por año calendario. Las licencias previstas en este artículo podrán ser ampliadas por convenio colectivo.

Artículo 10. Protección ante violencia laboral.- El empleador deberá garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso de conformidad con las previsiones establecidas en las leyes 26.485 de «Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres» y 27.635 de Equidad en la Representación de los Géneros en los Servicios de Comunicación y el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. A tales fines, deberá implementar, en consulta con las asociaciones sindicales, un protocolo para la prevención y el abordaje de la violencia laboral. La persona que se encuentre atravesando una situación de violencia de género conforme a lo previsto por la Ley 26.485 tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de

hasta 15 (QUINCE) días por año calendario, los que podrán ser gozados de forma continua o discontinua. A los fines de justificar esta licencia podrá ser presentado, a criterio de la persona trabajadora, la correspondiente constancia judicial, policial y/o la emitida por un servicio social público y/o cualquier constancia que permita acreditar la situación de violencia. El empleador deberá garantizar la confidencialidad.

Artículo 11. Protección de la salud psicofísica.- El empleador debe implementar medidas con el objeto de mitigar el agotamiento prematuro y evitar que el ejercicio de la actividad profesional afecte negativamente la salud psicofísica del trabajador o trabajadora. Queda prohibido el envío de instrucciones, asignaciones o requerimientos laborales por cualquier medio, incluidos servicios de mensajería instantánea, correo electrónico o plataformas digitales, fuera de la jornada legal de trabajo, salvo situaciones excepcionales de emergencia pública, catástrofe o hechos de gravedad institucional debidamente justificados. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a no responder comunicaciones fuera de su horario laboral, sin que ello pueda ser considerado incumplimiento, falta disciplinaria ni afectar su estabilidad, calificación o desarrollo profesional. En tareas que impliquen monitoreo digital continuo, cobertura de noticias en desarrollo o gestión intensiva de redes, deberán establecerse pausas obligatorias de QUINCE (15) minutos cada DOS (2) horas de exposición, destinadas al descanso visual y mental, fuera del puesto de trabajo y sin afectación de la jornada laboral. Los trabajadores o trabajadoras asignados a coberturas de alta carga emocional o riesgo psicosocial, por cada DOS (2) años trabajadores tienen derecho a solicitar la reasignación a tareas de menor impacto emocional por un período no inferior a SEIS (6) meses, garantizando la intangibilidad de su salario, categoría y condiciones laborales.

Artículo 12. Derechos a percibir una remuneración ante accidentes o enfermedades inculpables.- Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador o trabajadora a percibir su remuneración durante un período de TRES (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de CINCO (5) años, y de SEIS (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador o trabajadora tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a SEIS (6) y DOCE (12) meses

respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a CINCO (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los DOS (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador o trabajadora se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador o trabajadora enfermo/a o accidentado/a ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador o trabajadora dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador o trabajadora no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de UN (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador o trabajadora y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador o trabajadora una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el segundo párrafo del art. 4° de la presente ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador o trabajadora, estará obligado a abonarle una

indemnización igual a la establecida en el segundo párrafo del art. 4°.a de la presente ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador o trabajadora, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el segundo párrafo del art. 4.a de esta ley.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador o trabajadora.

Artículo 13. Indemnización por fallecimiento.- En caso de muerte del trabajador o trabajadora las personas enumeradas en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses.

### **Capítulo III**

#### **DERECHOS RELATIVOS A LA TAREA ESPECÍFICA DE LOS Y LAS PERIODISTAS PROFESIONALES**

Artículo 14. Establécese el libre acceso a toda fuente de información de interés público.

Artículo 15. Derecho al secreto profesional y a la reserva.- Establécese el derecho al secreto profesional y a la reserva, el que incluye las fuentes de información y de sus comunicaciones, archivos, soportes físicos o digitales, equipamiento, correspondencia y materiales no publicados, propios y de otros periodistas profesionales con los que realice la actividad.

Artículo 16. Libertad de expresión.- En relación con las formas y contenido de la información, con prohibición expresa a toda autoridad pública o sujetos privados de limitar, intervenir, sujetar o condicionar la actividad periodística.

Artículo 17. Libre tránsito y acceso para el ejercicio de su actividad.-Establécese el libre tránsito y acceso para el ejercicio de su actividad, el cual incluye la vía pública, oficinas y organismos de carácter público o que pertenezcan a entidades privadas con mayoría accionaria estatal o sujetas a las obligaciones establecidas en la ley 27.275.

Artículo 18. De asistencia, protección y garantía del desarrollo de la actividad periodística.- Establécese el derecho a la asistencia, protección y garantía del desarrollo de la actividad periodística por parte de las autoridades públicas, en particular las fuerzas policiales, el ministerio público y los jueces de turno, y en especial en coberturas de manifestaciones en ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la protesta, no pudiendo ser molestados, hostigados, agredidos, detenidos, trasladados, dañadas sus herramientas de trabajo, ni sufrir cualquier otra restricción de sus derechos por el solo hecho de ejercer su profesión, antes, durante y después de la manifestación pública. Las fuerzas de seguridad que intervengan en los operativos en contextos de manifestación pública tendrán expresamente prohibido realizar acciones que impidan a periodistas profesionales o demás asistentes a la manifestación pública el registro de imágenes y/o la obtención de testimonios en esas circunstancias y la requisa, el secuestro y/o extracción de sus materiales de trabajo. Los empleadores deberán proveerles, de manera previa y suficiente, medios de protección personal, necesarios y adecuados, para garantizar su integridad psicofísica, como asimismo prestarles asistencia y protección en relación con su dignidad personal y profesional con relación a su trabajo.

Artículo 19. Derecho a la negación.- Establécese el derecho a la negación relacionada a realizar actividades informativas o de opinión contrarias a los principios éticos o profesionales del periodismo o a sus convicciones en cuestiones fundamentales, sin que ello pueda provocar ningún tipo de sanción, siendo tal negativa justificada.

Artículo 20. Respeto al contenido de la tarea realizada.- En caso de ser alterado o reducido de modo sustantivo su trabajo, sólo podrá constar el nombre o la identificación del autor previo consentimiento de este.

Artículo 21. Alcance a periodistas propietarios, autónomos y cooperativos.- Los derechos establecidos en el presente capítulo, en cuanto corresponda, serán extensivos a aquellos que ejerzan el periodismo en cualquier soporte tecnológico o plataforma, de manera habitual y autogestionaria, ya sea como propietarios, unipersonalmente o en cooperativa.

Artículo 22. Plataformas tecnológicas de comunicación.- Se reconocerá la autoría de las producciones periodísticas y los periodistas profesionales serán retribuidos por el uso y apropiación de la actividad. Para ello, se promoverán instancias de negociación colectiva con plataformas vinculadas a la comunicación, de las que podrán participar, en relación a la que se corresponda con la obtenida por el trabajo periodístico, los empleadores y/o sus asociaciones de empleadores juntamente con la representación sindical de los trabajadores y las trabajadoras de prensa.

Artículo 23. Regulación de la Inteligencia artificial en la actividad periodística.- El uso de la Inteligencia artificial en la actividad periodística deberá cumplir las siguientes pautas:

- a) El uso de la inteligencia artificial y las tecnologías automatizadas generativas constituyen un asistente complementario del trabajo periodístico. En ningún caso sustituirán o reemplazarán de manera total la producción informativa y/o la generación de contenidos, y tampoco podrán sustituir categorías, tareas o funciones que, antes de su implementación, fueran realizadas por personal con mayor especialización, calificación o antigüedad;
- b) El uso de modelos de Inteligencia Artificial en sus diversas, actuales y futuras aplicaciones, en todo supuesto deberán reconocer la autoría humana, con referencia al autor o autora, y supervisión también humana en la versión final plasmada por el algoritmo;
- c) Los estilos periodísticos, voces, imagen y criterios editoriales donde objetivamente se compruebe una impronta individual y personal constituye una propiedad intelectual del trabajador o trabajadora, por lo que la parte empresaria deberá consignar con detalle y transparencia el tipo de material y bases de datos utilizadas cuando la fuente de la información sean los contenidos o producción del personal periodístico. En este caso, se deberán realizar pagos compensatorios y/o adicionales;

d) Los empleadores deberán garantizar la capacitación para el uso de la inteligencia artificial y de las tecnologías generativas automatizadas para todo el personal que deba utilizarla.

Artículo 24. Derechos con relación al teletrabajo.- Las partes podrán pactar la realización del trabajo en la modalidad de teletrabajo, con carácter voluntario. En estos supuestos se deberá acordar expresamente la reversibilidad a opción del trabajador o trabajadora, el derecho a la desconexión y compensación de gastos.

Artículo 25. Obligaciones de los empleadores cuando fueren proveedores del Estado.- El Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley 24.156, no podrá contratar publicidad con empresas o empleadores periodísticos que mantengan deudas salariales o de aportes y contribuciones a la Seguridad Social con sus trabajadores. Idéntico control corresponderá hacerse con carácter previo a cualquier transferencia de medios de comunicación que requiera de autorización estatal.

## **CAPÍTULO IV**

### **ÁREAS PROFESIONALES**

Artículo 26. Áreas Profesionales.- Se establecen las siguientes áreas donde se desarrolla el trabajo periodístico en cualquier soporte, plataforma o rama de la actividad. Los convenios colectivos de trabajo organizarán las categorías en función de esas áreas:

- a) **GENERACIÓN Y REDACCIÓN DE CONTENIDO.** Redactores, productores, cronistas, correctores, editores periodísticos, actualización de contenidos, community manager;
- b) **GENERACIÓN DE IMAGEN.** Reporteros gráficos, camarógrafos, operadores técnicos de dron y cualquier soporte de captación de imagen y almacenamiento de datos utilizada a los fines de garantizar la información, realizador audiovisual de noticias;
- c) **INTERVENCIÓN TÉCNICA, VISUAL Y SONORA.** Edición de video de noticias, posproducción de imagen de noticias, intervención de imágenes, diseño, infografías;

- d) PRESENTACIÓN Y EMISIÓN. Conductores, comentaristas, columnista, cronista de exteriores;
- e) TÉCNICA DE INTENDENCIA Y CONTROL/ ADMINISTRACIÓN DE PAUTA PUBLICITARIA;
- f) ADMINISTRACIÓN. Administración general, ventas, área contable y financiera, área de recursos humanos.

## **CAPÍTULO V**

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS**

Artículo 27 – Las disposiciones de esta Ley se declaran de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que modifique en perjuicio del personal los beneficios que ella establece.

Artículo 28: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.-