

Condiciones y representaciones del trabajo en medios digitales de Argentina. Del desencanto del presente a las incertidumbres del futuro

Lorena Retegui¹

Resumen

El presente texto problematiza sobre los procesos de trabajo en medios digitales de la Argentina, caracterizados por su diversidad en la gestión, la escala productiva y la zona geográfica en la que se encuentra su redacción periodística. Este artículo presenta parte de los resultados de un proyecto de investigación PICT, que se propuso analizar las manifestaciones de desigualdades en el circuito informativo digital. Las entrevistas en profundidad realizadas a redactores y redactoras, jefes y jefas de sección, editoras de género y delegados gremiales nos permitieron responder las siguientes preguntas guía: ¿cuáles son los rasgos de precariedad laboral predominantes?, ¿hay disparidades al interior de medios públicos y comerciales, de diferentes tamaños y regiones?, ¿cuáles son las principales preocupaciones y perspectivas relacionadas con su situación laboral y su futuro? Una dimensión que cobra relevancia refiere a las condiciones de trabajo de las editoras de género, una figura que irrumpió en el *staff* de los medios en la Argentina durante el periodo de estudio. Finalmente, se analizan los alcances y límites de la organización gremial en un contexto complejo para el ecosistema mediático, en general, y para las y los periodistas, especialmente.

Palabras clave: desigualdades, condiciones de trabajo, medios digitales, precarización laboral

Conditions and representations of work in digital media in different geographical regions of Argentina. From the disenchantment of the present to the uncertainties of the future

Lorena Retegui

Abstract

This text discusses the work processes in digital media in Argentina, characterized by their diversity in management, productive scale and the geographic region in which the newsroom is located. This article presents part of the results of a PICT research project, which set out to analyze the manifestations of inequalities in the digital news circuit. In-depth interviews with editors, section chiefs, gender editors and union delegates allowed us to answer the following guiding

¹ Investigadora de la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires (CICPBA) y de la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Correo: retegui.lorena@gmail.com

questions: What are the predominant features of job insecurity, are there disparities within public and commercial media of different sizes and regions, and what are the main concerns and perspectives related to their work situation and future? One dimension that becomes relevant concerns the working conditions of gender editor, a role that burst into the media staff in Argentina during the period under study. Finally, the scope and limits of union organization in a complex context for the media ecosystem in general, and for journalists in particular, are analyzed.

Keywords: inequalities, working conditions, digital media, labor precariousness

Condiciones y representaciones del trabajo en medios digitales de Argentina. Del desencanto del presente a las incertidumbres del futuro

Lorena Retegui

Introducción

En este artículo se presentan resultados parciales de un proyecto mayor², orientado a caracterizar las manifestaciones de desigualdades en el circuito informativo, en medios digitales de diferentes regiones geográficas, inmersos en una industria que hoy combina una significativa revolución tecnológica, crisis económica y transformaciones en la cultura profesional y en la migración de sus audiencias.

Teniendo en cuenta ese contexto, el artículo que sigue reconstruye las principales representaciones y condiciones materiales del trabajo, “al interior” de las redacciones periodísticas, a partir de entrevistas en profundidad con redactoras y redactores, jefas y jefes de sección, editoras de género y delegados gremiales. Las unidades de análisis incluyen actores comerciales de diversa escala, un medio autogestivo y un medio público,

² Todo el trabajo de campo se desprende del PICT-2020-SERIE-A-00879 “Las desigualdades en el circuito informativo digital argentino: prácticas periodísticas, noticias y públicos”, proyecto que tuvo como objetivo principal indagar en las desigualdades emergentes en el proceso de producción informativa, en los contenidos publicados y en el uso, consumo y recepción de medios digitales de diferentes escalas, estructuras de propiedad y ciudades. Para este artículo se presentan los resultados de la dimensión “Rutinas y procesos de trabajo”. Los siguientes investigadores/as participaron de las entrevistas realizadas: Natalia Aruguete (CONICET-UNQ), Ornella Carboni (UNQ), Esteban Zunino (CONICET, UNQ) Exequiel Alonso (CONICET, UNICEN), Luis Sandoval (Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco), Laura Rosenberg (CONICET, UNDAV), Alejandro Linares (CONICET, UNaF); Bianca Cecchini Murúa (CONICET, CCT-Mendoza), Eliseo Díaz (CONICET, UNICEN), Lisi Batres (CONICET, UNICEN).

distribuidos en diferentes ciudades: Ciudad de Buenos Aires, Mendoza, Salta, Formosa y Comodoro Rivadavia. Para este artículo se citan 12 testimonios de un total de 46 entrevistas realizadas para el proyecto madre, cuyos encuentros se realizaron tanto en modalidad virtual como presencial, durante el periodo 2022-2023.

El presente texto se organiza en cuatro secciones. En la primera parte, describimos las principales características de los sitios de noticias, como industrias periodísticas, e introducimos un panorama general de las condiciones laborales en el ambiente local. Este tramo, sin ninguna ambición de exhaustividad, pretende introducir algunos rasgos particulares que hacen a la organización y los derechos del trabajo de prensa. En la segunda sección brindamos, de modo sintético, las características comunes y diferencias más destacadas de los medios seleccionados, además del perfil elegido para las entrevistas, como parte de la estrategia metodológica. Luego se presenta el análisis *per se*, con las siguientes preguntas y ejes orientadores: ¿cuáles son los rasgos de precariedad laboral que predominan durante el periodo de estudio?, ¿hay disparidades al interior de medios públicos y comerciales, de diferentes escalas y regiones?, ¿cuáles son las principales preocupaciones y perspectivas relacionadas con su situación laboral y su futuro? Una figura novedosa en el *staff* de los medios en la Argentina, durante el periodo de estudio, fue el de la editora especializada en género. Como señala Laura Rosenberg (2023), se trató de una apuesta de los medios que buscaron responder a una demanda social de sus audiencias –y, en algunos casos, también al interior de su plantilla– contra la difusión de contenidos discriminatorios y sexistas, y su traducción en forma de violencia mediática. En particular, en el presente texto interesar relevar en qué medida las condiciones de trabajo para estas periodistas se equiparó con otros roles de edición, a cargo de secciones tradicionales. Luego, se analizan los alcances y los límites de la organización gremial en un contexto complejo para el ecosistema mediático, en general, y para las y los periodistas, especialmente. El último apartado corresponde a las reflexiones finales. Allí sumamos las limitaciones de este artículo que son, al mismo tiempo, puntas para recuperar en textos posteriores.

Del trabajo en los medios digitales

Particularmente, los medios *online* se caracterizan por una altísima rotación del ciclo productivo. La tarea de sus periodistas es desarrollada bajo presión de exigentes economías de tiempo y caracterizada por la flexibilidad y la polifuncionalidad. Ello impacta en las condiciones en que se construye la noticia: los trabajadores y las trabajadoras de prensa reconocen que reducen o saltan pasos como el chequeo de información, que privilegian fuentes de información oficiales, los canales de noticias, la circulación en redes sociales y los aportes de los propios lectores y lectoras (Becerra *et al.*, 2012; Casini, 2017; Rost *et al.*, 2021; Zunino y Grilli Fox, 2020), además del estrés y la frustración que les imprime a muchos y muchas periodistas la evaluación de su trabajo, a partir del uso cada vez más ubicuo de los sistemas de medición de audiencias (Retegui y Focas, 2024).

Todos esos cambios en el ecosistema mediático se dieron con una particularidad en la Argentina: la creciente precarización laboral a partir de la década de 1980, acentuada desde 2015 por las políticas del gobierno de Cambiemos (2015-2019), que contribuyeron a alimentar un panorama hostil para el periodismo local en términos de mercado, cuyos rasgos principales fueron el cierre y vaciamiento de medios, con la consecuente pérdida de miles de puestos de trabajo, despidos masivos y retiros forzados, desafiliación sindical y una mayor precariedad en las condiciones de trabajo (Becerra y Mastrini, 2021). La pandemia por covid-19, que irrumpió en la Argentina en marzo de 2020, vulneró aún más ese escenario: en primera instancia, por la improvisación que implicó modificar las dinámicas de producción, el trabajo remoto como modalidad y, en segundo término, porque las secuelas de la crisis económica impactaron fuerte en la industria periodística.

En el ámbito local de los estudios del trabajo y de comunicación encontramos, en los últimos años, diferentes investigaciones que abordan la problemática laboral en la industria de los medios de comunicación. Si bien con sus matices, de enfoque conceptual y metodológico, estos análisis encuentran la precariedad y flexibilización como denominador común entre periodistas, tanto en los medios audiovisuales (Bulloni, 2017, 2020; Bulloni y Pontoni, 2019), como de la industria gráfica y online (Henry, 2013; Lenguita, 2009; Retegui, 2017; Rosenberg, 2017; Rost y Bergero, 2012; Rost *et al.*,

2021), y de modo más situado la precarización por desigualdades de género en las redacciones (Bulloni *et al.*, 2022; Figueroa, 2023; Retegui e Ingrassia, 2022; Rovetto, 2017).

Podemos señalar que en la Argentina no existe un régimen jurídico para la industria periodística *online*, por lo cual el encuadramiento normativo es el Estatuto del Periodista Profesional (decreto 7.618/44), luego ratificado por la ley 12.908 de 1947. Como señala Mariana Baranchuk, el Estatuto posibilita que, cada vez que se encare una negociación colectiva, patronales y trabajadores “partan de un lugar menos desigual (...) y arrib[en] a convenios colectivos de trabajo que protejan la actividad y calidad de vida del trabajador” (2020, p. 129). Se trata de un régimen especial que incluye aspectos específicos del ejercicio de la profesión como normas protectorias de la libre expresión, información y pensamiento, y otras referidas a la protección de las fuentes (Domínguez, 2004). A su vez, la actividad periodística está regulada por los convenios colectivos que refieren a cada una de las actividades en prensa, como el Convenio Colectivo Nacional de los Trabajadores de Prensa ADIRA-FATPREN (541/08) o el Convenio de Prensa Escrita y Oral (301/75). Vale recordar que hay jurisprudencia que avala la vigencia del Estatuto del Periodista Profesional, aunque la norma haya sido sancionada en tiempos donde no existía siquiera Internet; fallos que llevan a concluir que los trabajadores de prensa que se desempeñan en este ámbito están amparados por el Estatuto³.

El trabajo del periodista tiene relevancia para la regulación político social de una comunidad y eso es lo que resume la particularidad del Estatuto sobre otras normas laborales. Por otro lado, no se exigen requisitos académicos ni de colegiación para ser considerado o considerada periodista profesional. Esto está vinculado con el derecho a la libertad de expresión y la idea de la información como un derecho humano, es decir, el titular de ese derecho no es la empresa ni el periodista, sino el sujeto universal. Este escenario también puede generar un efecto no deseado sobre el trabajo de quienes quieren ingresar a una redacción, que es la informalidad. Lo más frecuente es que los periodistas

³ Para una lectura más acabada sobre la legislación y jurisprudencia del trabajo periodístico, ver Viale y Eliades (2013).

hagan su entrada a las empresas por vías más o menos establecidas como las prácticas o pasantías, o por intermedio de relaciones personales.

En sus sucesivos artículos, el Estatuto reglamenta distintos aspectos referidos a las condiciones laborales, como el régimen de trabajo, las condiciones de estabilidad, de vacaciones, entre otras. Todo ello con importantes mejoras para los periodistas en comparación con los beneficios de la legislación laboral vigente para la generalidad de los trabajadores y las trabajadoras. “Se trata entonces de una legislación laboral con varias particularidades que en gran medida emanan del hecho de asociar el trabajo periodístico con las libertades individuales de expresión y con los derechos sociales a la información” (Henry, 2010, p. 4). Una de las particularidades es la indemnización especial y más gravosa que otras legislaciones laborales. Esta parte de la norma fue redactada para prevenir las posibles persecuciones ideológicas, profesionales o antigremiales de las empresas y los gobiernos.

Por otro lado, en el año 2021 entró en vigencia la Ley N° 27.555 (Ley de Teletrabajo). La norma fue sancionada en el contexto de encierro por la pandemia de covid-19. De esa manera, al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado (ley 20.744 y sus modificatorias), se incorpora el capítulo VI, que establece, entre otros puntos, que las personas que trabajan contratadas y lo hagan a distancia “gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas quienes lo hacen bajo la modalidad presencial”. A instancias de este estudio, interesa desatacar que el artículo 7 establece el rasgo de voluntariedad para el trabajador y la trabajadora, esto es “el traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito”, como también en su artículo 8 manifiesta la característica de “reversibilidad” de la modalidad, “por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador”.

Estrategia metodológica

El estudio marco

El trabajo que aquí se expone forma parte de un estudio más amplio y su diseño metodológico implicó, en primer lugar, la elección de las ciudades y medios para la muestra. Para el primer caso, se tuvieron en cuenta criterios sociodemográficos, en tanto

diversas zonas geográficas y densidad poblacional (CABA, Buenos Aires, Mendoza, Salta, Formosa y Comodoro Rivadavia)⁴. En segundo término, se han seleccionado medios de acuerdo con criterios teóricos, como la pretensión generalista de sus contenidos; la existencia de alguna forma de relación laboral entre organización/empresa y trabajadores y trabajadoras, y la renovación diaria de las notas periodísticas.

En el entorno de la industria mediática de cada ciudad, la selección se guió por la intención de cubrir las siguientes variables: a) versiones *online* de medios tradicionales; b) medios nativos digitales con alta audiencia; c) medios que se diferencien de los medios privados y tradicionales, ya sea por la escala o la estructura de propiedad. En ese sentido, en las unidades de análisis se destacan distintas formas de propiedad y gestión, trayectoria, funciones y segmentos de públicos. Más allá de las diferencias que cada medio concentra, a los fines del proyecto, se agruparon en:

a) Versiones *online* de medios tradicionales: *Los Andes*, que nació en 1883 como empresa familiar y hoy pertenece al Grupo Clarín⁵, y *La Nación*, fundado por el ex presidente Bartolomé Mitre en 1870, fueron los primeros diarios impresos en lanzar sus versiones *online* en la Argentina, en septiembre y diciembre de 1995, respectivamente. *El Tribuno de Salta* es el diario con mayor trayectoria de la provincia y está presente en internet desde 1996. El diario *La Mañana* de Formosa lanzó su primer ejemplar en 1961 y es el diario impreso, con circulación vigente, más antiguo de la provincia. De propiedad familiar, desde la fundación, en 2005 lanzó el proyecto comercial *Noticias Formosa*. Por último, el diario *Crónica* tiene presencia en Comodoro Rivadavia desde 1962 y versión digital desde 1999.

b) Medios Nativos digitales: *Infobae* nació en 2002 por iniciativa del empresario Daniel Hadad. Es el medio digital con mayor tráfico de Argentina⁶. *MDZ* es un medio digital de Mendoza, pero con cabecera en Ciudad de Buenos Aires. Nació en 2007 y es propiedad de Orlando y Eduardo Terranova, dueños de un imperio

⁴ Corresponden a las regiones AMBA, Norte, CUYO, Pampeana y Patagonia.

⁵ Durante el periodo de trabajo de campo, los periodistas coincidían en la venta de *Los Andes* del Grupo Clarín a los dueños de *MDZ*. Al cierre de este artículo no ha sido oficializada esa información.

⁶ Último dato disponible: <https://www.totalmedios.com/nota/52150/sitios-digitales-infobae-lidero-febrero-tn-mantuvo-el-podio-y-los-sitios-principales-tuvieron-caidas>

familiar vinculado con la publicidad en la vía pública y con la política local y nacional. *ADN Sur* fue fundado en 2012, como iniciativa de la periodista Ana Tronfi, de Comodoro Rivadavia.

c) Medios públicos y sin fines de lucro: *Tiempo Argentino* lleva más de diez años en el ecosistema mediático y se caracteriza por haber conformado en 2016 una cooperativa de trabajadores y trabajadoras, tras la quiebra y vaciamiento de los fundadores y propietarios del medio. *Télam* es la Agencia Nacional de Noticias, creada por ley en 1945, con alcance nacional e internacional⁷. Si bien la estructura productiva de origen (como agencia de noticias) la diferencia del resto de las unidades abordadas, la tradicional “cablera” se transformó en un medio multiplataforma y, desde 2021, incluyó el portal de noticias *Télam Digital* que producía, hasta diciembre de 2023, un promedio de 100 noticias diarias⁸. En ese sentido, los perfiles entrevistados para el estudio marco fueron la editora de género, redactores y editores de *Télam Digital*.

Otra de las características de la muestra es que los medios cuentan con diferentes dimensiones en sus plantillas. Ante la falta de información disponible por parte de las empresas, los números de las plantillas son estimativos. Incluimos la presencia de organizaciones grandes⁹, es decir, con más de 250 trabajadores y trabajadoras de prensa en sus redacciones (*Télam*, *La Nación*, *Infobae*); medianas, entre 50-250 personas (*Tiempo*, *MDZ*, *Los Andes*) y pequeñas, entre 10 y 50 (*El Tribuno*, *La Mañana*, el diario *Crónica* y *ADN Sur*). No se registraron microempresas (vínculo laboral con menos de 10 periodistas).

En la etapa de análisis de rutinas productivas y del trabajo se realizaron 46 entrevistas semiestructuradas y en profundidad a periodistas. El tamaño de la muestra no

⁷ El trabajo de campo se hizo previo al anuncio del presidente Javier Milei de cerrar *Télam* (1 de marzo de 2024). *Télam* contaba con 780 empleados en todo el país. A partir del decreto presidencial, periodistas y administrativos que estaban con contrato eventual fueron despedidos; un sector (370), aceptó el plan de retiros voluntarios o el plan de jubilaciones adelantadas. El 1 de julio de 2024, cuatro meses después del anuncio del cierre, el gobierno decretó la reconversión de *Télam* en APESAU, una sociedad anónima que se encargará solamente de una de sus dos funciones principales: la publicitaria.

⁸ Extraído de *Télam* (2023).

⁹ Se sigue la división elaborada por De Mateo *et al.* (2009, p 181) para las empresas de medios de comunicación.

se fijó con anterioridad, sino que dependió del desarrollo de la investigación, hasta llegar a la saturación teórica, con el cuidado de incluir diversidad de fuentes informativas. Del total de entrevistas, 33 se hicieron de modo remoto (mediante programa de *software* de videochat) y 13 en forma presencial (en todas las ciudades, con excepción de Salta).

Diseño para este artículo

La muestra de este artículo está compuesta por 12 informantes. La selección se basó en la inclusión de periodistas de cada una de las ciudades del proyecto original y la diversidad de género y etaria. El trabajo de campo se desarrolló durante el periodo 2022-2023, y la duración de las entrevistas osciló entre los 45 y 75 minutos. Para ello, elaboramos una guía que incluyó dimensiones vinculadas con la estructura organizacional del medio, rutinas de trabajo y rol del entrevistado y de la entrevistada, condiciones laborales (tipo de contratación, salarios, extensión horaria, modalidad de trabajo, existencia de pluriempleo, desigualdades de género) y representaciones del mundo laboral y de la vida como trabajadores y trabajadoras. Con los temas y subtemas de la guía de preguntas, y aquellos surgidos tras un contacto exploratorio, creamos una serie de códigos (39 para el trabajo marco, de los cuales 15 fueron utilizados para este artículo). Con esa base, organizamos las citas más significativas, a través del programa informático Atlas.ti (versión 8.3.1).

Es necesario señalar que respetamos el anonimato para proteger fuentes laborales y vínculos profesionales. En ese sentido, evitamos dar detalles que puedan exponer a los y las periodistas, especialmente entre quienes aún continúan en el medio. Optamos por indicar los roles, en términos generales, por lo cual a cada informante le asignamos el código R (redactor/a), E (editor/a), D (delegado/a gremial) y un número. Los códigos se resumen en la “Tabla de Testimonios”. La mayor dificultad aparece con la figura de la editora de género, al ser un rol único en las redacciones. En ese caso, sólo las mencionaremos bajo el código E.

Tabla n° 1. Tabla de testimonios.

Código	Medio/Ciudad	Puesto	Fecha de entrevista	Modalidad de Entrevista
R1	La Nación (Vicente López)	Redactor	04-09-2023	Virtual
R2	ADN Sur (Comodoro Rivadavia)	Redactor	27-08-2022	Presencial
R3	El Tribuno (Salta)	Redactora	11-09-2023	Virtual
R4	Crónica (Comodoro Rivadavia)	Redactora	27-08-2022	Presencial
D1	La Nación (Vicente López)	Delegado gremial	12-07-2023	Presencial
D2	Infobae (CABA)	Delegado gremial	15-06-2023	Virtual
E1	MDZ/Los Andes (Mendoza)	Editor	08-08-2022	Presencial
E2	MDZ (Mendoza)	Editora	09-08-2022	Presencial
E3	Tiempo (CABA)	Editora	09-11-2022	Virtual
E4	Infobae (CABA)	Redactora- Ex editora	14-09-2023	Virtual
E5	La Mañana (Formosa)	Editora	01-12-2022	Virtual
E6	Telam (CABA)	Editora	19-12-2022	Virtual

Fuente: elaboración propia

Resultados

Contrataciones y precariedad

Dentro del conjunto de trabajadores y trabajadoras de los medios analizados, nos encontramos con experiencias y condiciones materiales muy diversas. Hay personal tercerizado, monotributistas, colaboradores y colaboradoras (*freelance*), pasantes y personal efectivo. Sus modalidades de trabajo también son heterogéneas: están quienes hacen trabajo remoto, presencial y quienes implementan una modalidad híbrida.

En el análisis surge de forma reiterada la figura del contrato eventual y otras modalidades precarias de contratación como parte de una escena que no es novedosa en la industria de los medios de comunicación, al menos desde las últimas cuatro décadas. El escenario con que se encontraron los trabajadores de prensa luego de atravesar la dictadura, la postdictadura y el auge neoliberal fue de debilidad extrema (Baranchuk, 2020).

La modalidad de las pasantías es una figura relacionada con el trabajo como aprendizaje, a la cual los medios acuden, a partir de convenios con universidades públicas o privadas (Rosenberg, 2018), una estrategia de flexibilidad externa que abarata costos y logra invisibilizar relaciones de dependencia bajo la forma de supuestas relaciones comerciales. En ese sentido, R1 cuenta sobre su experiencia en *La Nación*¹⁰:

Entro en junio [menciona el año], estoy con un contrato de pasantía hasta diciembre y, como no me podían pasar a planta, me dan la posibilidad de seguir cubriendo la licencia por maternidad de una compañera. Eso se extendió hasta abril [del año siguiente]. Luego me vuelven a renovar cubriendo una licencia, pero en otra sección, en *Breaking News*; estoy seis meses, y cuando se termina el contrato quedo en un limbo porque no me pudieron renovar de nuevo. Más adelante, se abre otra posibilidad para cubrir otra licencia, pero en la sección anterior. Mi contrato se terminará cuando esa periodista vuelva. Me encantaría seguir, pero no depende de mí y, hasta la última semana, antes de que se termine el contrato, no tengo certezas (R1, comunicación personal, 4 de septiembre de 2023).

La mayoría de los pasantes, tanto en los medios de AMBA como en los del resto de las provincias, son periodistas muy jóvenes que se insertan en secciones con una función nodal: producir según los criterios de grandes plataformas, como Google o Meta (antes Facebook). Así, más allá de los nombres de las secciones que difieren de un medio a otro, la puerta de entrada del periodismo joven suele ser a través de ventanas emergentes (redes sociales, *breaking news*).

Una situación que resulta un patrón entre los testimonios es que en los últimos años hay mucha rotación en las redacciones, vinculado con estas modalidades precarias de contratación que ejecutan las empresas, el deterioro en los salarios, pero también con cambios en la cultura profesional. Las fuentes repiten un rasgo de estos tiempos: “la volatilidad de los periodistas jóvenes, que vienen, se forman y se van”, señalan desde

¹⁰ *La Nación* tiene desde el año 2001 convenio con la Universidad Torcuato Di Tella para hacer la Maestría en Periodismo. Vale agregar que el periodista no volvió a ser contratado por La Nación S.A.

MDZ (E1, comunicación personal, 8 de agosto de 2022). En sintonía, en *La Nación* ven el mismo escenario: “al año se van porque lo cierto es que no hay una trayectoria y una carrera que vos puedas hacer” (D1, comunicación personal, 12 de julio de 2023).

Este contexto no es circunscripto al ecosistema mediático. Como señala Mancini, se pone de manifiesto “una mayor cantidad de transiciones entre un empleo y otro”, donde “los nuevos participantes del mercado de trabajo ingresan a él de cara a un futuro ciertamente incierto. En comparación con las cohortes anteriores, el trabajo para los más jóvenes es fuente inagotable de incertidumbres y riesgos” (2017, p. 337). Vale recordar que los derechos y obligaciones de los y las pasantes no se enmarcan en las normativas que regulan el ejercicio periodístico, el Estatuto y el convenio colectivo, por lo cual no cuentan con los mismos derechos que el personal de planta¹¹.

Por otro lado, el modelo de retribución económica recurrente en las redacciones es el régimen del monotributo entre trabajadores y trabajadoras permanentes, que resta cargas económicas al empleador. Además de caracterizarse por disparidad en los montos facturados, viola el EPP y el convenio colectivo, en tanto precariza al trabajador y desconoce ciertos derechos laborales, como detallan los periodistas de *ADN Sur* y *MDZ*, respectivamente:

Facturo como si fuera una relación de dependencia, estuve un mes sin trabajar por una operación y no es que dejé de cobrar. Obviamente soy consciente de que estoy en una situación precaria, a mí me encantaría tener una relación de dependencia, pensar en que me voy a jubilar en algún momento, pero bueno... yo sabía que era así, me la jugué al mundo autónomo, aunque de hecho este año estoy prácticamente quebrado (R2, comunicación personal, 27 de agosto de 2022).

En mi caso me asesoré. A los tres años que se cumplen facturando, legalmente están obligados a pasarte a planta. Yo estoy facturando hace tres años y dos meses (...) Tenés gente que factura que cobra mucho, y tenés gente que está en planta que cobra salarios muy bajos, incluso con antigüedad. También tenés gente que, al revés, está facturando con sueldos bajos y así... [E: O sea, el monto no está atado a la condición] No, el monto está definido por un trato individual, no hay una grilla que diga vos redactor vas a cobrar tanto por tantas horas, es el acuerdo que cada uno haga. Creo que ahí está la clave para que no haya una unificación en cuanto al reclamo sindical (E2, comunicación personal, 9 de agosto de 2022).

El monotributo es una de las regulaciones laborales más utilizadas en el sector de la prensa. Los últimos datos recogidos por FOPEA (2022), mediante una encuesta

¹¹ Su regulación es la de Sistema Nacional de Pasantías Educativas (Ley 26.427/08).

nacional, indican que el 28% de los medios de comunicación reconoce tener en sus redacciones periodistas monotributistas. El informe concluye que el 66,6% de los medios carecen de periodistas registrados con el régimen que otorga la mayor cobertura de derechos. “La situación del periodismo local en la Argentina desde el punto de vista de los vínculos laborales entre periodistas y medios refleja que escasean las seguridades en general”, agrega el documento.

Si bien el sistema del monotributo –lanzado en 2003, tras la mayor crisis política, económica y social que vivió Argentina–, ha significado un gran avance en materia de protección social para los trabajadores no asalariados (Bertranou, 2007), el lado negativo de esa figura es que fue muy utilizada no sólo por trabajadores por cuenta propia sino por asalariados precarizados (Mancini, 2017).

Un delegado gremial de *La Nación* explica cómo impacta ese esquema normativo entre la masa de colaboradores y colaboradoras permanentes que en la empresa alcanza, al momento de la escritura de este artículo, a un total de 60 profesionales, es decir, cerca de un cuarto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras:

Los colaboradores permanentes facturan y eso dificulta la organización, no se conocen entre sí, entonces uno cobra una cosa, otro cobra otra [...] es muy difícil, porque además, al ser colaborador, estás en un nivel de desigualdad: si te quieren disciplinar, en vez de pedirte tres notas por semana, te piden una y te arruinan el mes [D1, comunicación personal, 12 de julio de 2023]

Lo mismo cuentan desde *Infobae*. “En la sección política, tenés periodistas que escriben diariamente, cobran mensualmente, no por nota como en el caso de los colaboradores, pero facturan, y van teniendo ajustes en función de la paritaria. Ahí es un híbrido” (D2, comunicación personal, 15 de junio de 2023). Esta relación de trabajo irregular se repite en las redacciones de las provincias, especialmente en los casos de *MDZ* (Mendoza) y *ADN Sur* (Comodoro Rivadavia), donde predomina el régimen de facturación. Esto repercute en desigualdades en las negociaciones salariales y en la defensa de otros derechos laborales.

Salarios y pluriempleo

En los últimos años, el declive de salarios en el periodismo fue en aumento, a tal punto que la categoría testigo (redacción) llegó a resignar un 72% de su poder adquisitivo

con relación a la Canasta Básica Total (CBT), desde abril de 2016 a abril de 2024¹². Además de la insuficiencia salarial, las fuentes consultadas para este estudio reconocen que hay heterogeneidad en los ingresos, no solo entre los medios analizados (y regiones), sino al interior de cada organización, debido a la erosión contractual en las relaciones laborales, la propiedad y gestión de los medios analizados (comerciales, cooperativas o estatales), y una cultura en las redacciones de naturalización de esas desigualdades salariales. “Ninguno cobramos lo mismo, hay como un descalabro en ese punto” (R3, comunicación personal, 11 de septiembre de 2023). “No sabemos cuánto gana el compañero de al lado, aunque tenga el mismo cargo y antigüedad que vos”, señala otra de las fuentes consultadas (E3, comunicación personal, 26 de noviembre de 2022). Declaraciones de ese tipo abundaron en la mayoría de los casos, con excepción de *Tiempo*¹³ y *Télam*.

Por otro lado, en estudios previos dimos cuenta de la percepción generalizada sobre la discriminación salarial de género en los medios (Retegui, 2018; Retegui e Ingrassia, 2022), en sintonía con otras investigaciones locales (Figueroa, 2023; Rovetto, 2017). En este proyecto no obtuvimos datos precisos que demuestren, en términos comparativos, la brecha entre varones y mujeres en el mismo cargo. No obstante, una observación que nos interesa destacar se vincula con las editoras de género: como figura comenzó a incorporarse a las redacciones a partir de 2021, con la creación de la Red de Editoras de Género. Si bien se trata de una categoría jerarquizada, con función y responsabilidad igual a otros editores y otras editoras de otras secciones o temáticas, es desigual la retribución económica, a la vez que simbólica. En uno de los casos, la periodista tuvo que esperar un año para poder cobrar el monto correspondiente a su jerarquía; en otro de los testimonios el problema no era su sueldo, sino las condiciones laborales de su equipo de redactoras:

A mí me permitieron juntar a un par de colaboradoras, que me costó muchísimo. Tenían que ser colaboradoras que tengan formación en género, con cierta experiencia en los medios, no podía ser una tirapietra o talibana (eso me pidieron),

¹² Datos extraídos de https://www.tiempoar.com.ar/ta_article/periodismo-precarizado-una-profunda-reforma-laboral-se-abre-paso-de-la-mano-de-la-asfixia-salarial/

¹³ Los asociados de las cooperativas no poseen como objetivo el obtener ganancias repartibles, como en las sociedades comerciales. En ese sentido, perciben una porción de los excedentes repartibles, figura que se conoce como *retorno a los asociados*.

medir las consecuencias, tener conocimientos sobre algunos temas, y de repente vos le pagás, no sé, en su momento eran 2.500 pesos por nota, ¡es una mina de 40 años con un hijo! Y te dice, con razón, no, yo ya no dejo a mi hijo un domingo por 2.000 pesos (...) fue un desastre. Me encontraba sola un sábado, un domingo, lunes, martes y cuando reclamaba me respondían: usá a quien quieras de la redacción. Y cuando vos usás a quien quieras de la redacción, la respuesta es “No puedo, me pidieron la nota de lo caro que está el tomate. No, yo estoy con el accidente (E4, comunicación personal, 14 de septiembre del 2023).

De los medios “del interior”, ninguno incluía, al momento del trabajo de campo, la figura de editora de género en sus redacciones, aunque los testimonios de sus periodistas dan cuenta de la importancia y necesidad de contar con ese rol. A inicios de 2023 eran 12 los medios que contaban con editoras de género en sus redacciones; al cierre de este artículo solo quedaban cinco: la mayoría renunció por las condiciones precarias y la falta de compensación económica¹⁴.

En suma, todas estas situaciones vinculadas con la precarización salarial del trabajo en prensa repercuten tanto en la superposición de empleos, como también en la polivalencia funcional. Desde *Tiempo*, E3 detalla que “la mayoría está trabajando en periodismo, ya sea en radio, ya sea haciendo redes en otros medios o como *freelance*, pero casi todos están con otro trabajo para completar un salario” (E3, comunicación personal, 9 de noviembre de 2022).

Por su parte, E5, además de ser editora en el sitio, complementa su salario en la radio y en las redes sociales del mismo medio. Por fuera de la empresa, menciona otro empleo del cual no brindaremos detalles para no exponerla. “Estoy haciendo el trabajo de cuatro personas”, resume. En su narrativa muestra disconformidad sobre esa situación, pero al mismo tiempo la aceptación sobre sus condiciones de trabajo:

En el diario me pagan por una jornada de seis horas, no de 24 horas, pero bueno, antes [la producción para] Redes lo hacía gratis y ahora al menos conseguí un plus, después de mucho tiempo, pero lo logré. Vamos a ver si conversamos nuevamente para que encuentren a otra persona. Mientras buscan ese perfil lo seguiré haciendo yo, desde mi casa o desde donde esté (E5, comunicación personal, 1 de diciembre de 2022).

La misma periodista advierte la incompatibilidad con la que conviven muchos asalariados y muchas asalariadas: “nos piden exclusividad, pero sabemos que los sueldos

¹⁴ Belén del Manzo (2024). Entrevista realizada con la coordinadora de la Red de Editoras de Género (31 de mayo de 2024).

están muy por debajo y te obligan a tener otras cosas. Solo que no se las podés comunicar formalmente porque eso significa tener un conflicto con la empresa”.

El caso de E5 no es una rareza en el mercado de trabajo; por el contrario, los datos que se desprenden de la última encuesta realizada por el Sindicato de Prensa Buenos Aires (SiPreBA) muestran que el 52% de periodistas del AMBA tiene dos o más trabajos remunerados para poder completar sus ingresos, porcentaje superior en casi cinco puntos respecto al año 2023. “Esas cifras son similares en el resto del país”, señalan desde la organización gremial, en un comunicado conjunto con la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN).

Como estrategia, muchos y muchas periodistas acuden al trabajo remoto. “No podés perder tiempo en trasladarte”, reconocen. En ese punto, el contexto de pandemia fue bisagra en algunas redacciones, como en *Tiempo Argentino*. “Después del 2020, fue difícil recuperar a los y las compañeras en forma presencial, por la cuestión de que tienen otros trabajos, tienen ya una organización en su casa con sus hijos”, comenta E3. Esto repercutió no solo en la organización y rutinas de trabajo, sino en los vínculos laborales¹⁵. Si bien en *Tiempo* se compensa con las reuniones assemblearias y la presencialidad en los días de cierre del diario papel (viernes y sábado), la situación de pluriempleo los fue alejando de ese espacio en común, de sociabilidad, como es la sala de redacción.

¿Organización colectiva o negociación individual?

El debilitamiento del papel desempeñado por los sindicatos y las organizaciones de trabajadores, junto con el desmoronamiento del rol histórico del Estado en la negociación colectiva descentraron las posibilidades de seguridad laboral (Mancini, 2017). En el sector prensa, una de las discusiones que nos interesa abordar se vincula con la situación de los y las editoras o jefes y jefas de sección. Hay un patrón que hallamos en este estudio, aún con la diversidad geográfica, empresarial y de perfiles de informantes: en todos los medios, con excepción de *Tiempo* y *Télam*, es una tendencia contratar personal de cargos medios por fuera del convenio colectivo, por lo cual no tienen

¹⁵ En un trabajo etnográfico, Rosenberg (2017) observó cómo dentro y fuera de la redacción de *Tiempo* los vínculos afectivos y los momentos de esparcimiento se constituyeron en indicadores del lugar de sociabilidad en la consolidación del colectivo de trabajo.

garantizados todos los derechos laborales, como el aumento del salario en función de las paritarias, o los días de vacaciones que le corresponden por Estatuto. Los testimonios coinciden en que ese subterfugio que implementan las empresas tiene un objetivo mayor al ahorro de costos: el propósito, coinciden nuestras fuentes, es fragmentar la organización colectiva:

En los últimos años, la estrategia de la empresa cuando llega un periodista es ofrecerle directamente el puesto de subeditor, tal vez de martes a viernes trabaja como un redactor común y corriente, pero el sábado co-conduce la página con el editor de turno. Así, se cubren un posible problema legal (...) Y después hay otra razón, la más importante, que es desalentar la agremiación, ya que el subeditor o el editor siente la obligación de no hacer medidas de fuerza, no hacer paros, de tener mayor lealtad hacia la empresa, porque entiende que forma parte de la conducción periodística [D2, comunicación personal, 15 de junio de 2023]

Entre las fuentes, sobre todo en los medios más grandes, surge otro factor que obstaculiza la organización sindical: la decisión unilateral de la empresa de establecer la modalidad de trabajo. Así, al menos dos delegados gremiales, uno de *La Nación* y otro de *Infobae*, realizan, a criterio de sus empleadores, tareas a distancia, violando los artículos 7 y 8 de la Ley de Teletrabajo. Es necesario aclarar que en el medio que es propiedad del empresario Hadad solo el 30% de sus periodistas hace trabajo presencial o con modalidad híbrida:

La mayoría de los periodistas nunca se va a cruzar, trabaja remoto, por distintos motivos. Hay tres delegados en *Infobae* y ninguno volvió a desarrollar la tarea presencial. Particularmente, en mi caso, entiendo que es una decisión antisindical, porque ya desde el 2020, cuando se empezaron a flexibilizar las restricciones, yo había solicitado tener la posibilidad de ir un día, dos días a la empresa, no nos dejaron. Es cierto que no todos vamos a poder hacer presencial, porque la redacción se achicó en términos espaciales, desde la pandemia. El tema está en los criterios por los que algunos pueden acceder al trabajo presencial y otros no. Además, formo parte de la mesa de edición. El único que hace 100% remoto de esa mesa soy yo (D2, comunicación personal, 15 de junio de 2023).

En medios de menor escala y de otras regiones, el nivel de agremiación sindical y tradición de lucha colectiva es aún más débil. Al menos así surge de las entrevistas: todas las fuentes consultadas de las organizaciones periodísticas de Mendoza, Comodoro Rivadavia, Salta y Formosa reconocen que es bajo el porcentaje de agremiación o de participación en las discusiones gremiales, como exponen estas citas:

Uno sabe que si entra en un espacio [sindical] puede haber algún tipo de... yo no sé si llamarlo represalia en sí, porque de mis compañeros ninguno está

sindicalizado, entonces como que no sabés cuál es la medida concreta que se puede llevar a cabo. Sí el año pasado hubo una situación con una de las chicas, cuando fueron las elecciones de los delegados, ella se propuso y ahí hubo un tire y afloje hasta que [menciona el nombre] se fue directamente. Ahí sí hubo una presión clara por parte del medio (E2, comunicación personal, 9 de agosto de 2022).

Algunos tratamos de pelear el salario un poco más, porque por ejemplo en mi caso yo cumplo 80 funciones en realidad. Por ahí logro tener otros acuerdos, pero peleo sola y por fuera [E. ¿aunque estén afiliados hay plus que se negocian en negro y uno a uno?] Exacto. Porque no hay una unión que vos digas, bueno, vamos todos a pelear por ciertas cosas o ciertos derechos para todos. Entonces vos ves que en el mismo diario si hacemos una medida de fuerza la mitad sigue trabajando (R4, comunicación personal, 27 de agosto de 2022).

“Peleo sola y por fuera, “es una lucha individual”, “es una negociación uno a uno”; todas estas frases se repiten en muchos de los testimonios como estrategia y método para cambiar las condiciones precarias de trabajo. Hay un desencanto generalizado hacia un sistema que, entienden nuestras fuentes, dejó de protegerlos.

La incertidumbre es ley

El salario es la principal preocupación de las y los periodistas, sin discriminar por género, edad ni puesto laboral, en todos los medios analizados, con excepción de *Télam*, donde la mayor inquietud pasaba por el futuro del medio y, por ende, la continuidad de la fuente laboral. En la siguiente cita resumimos el clima laboral durante el 2023, previo a las elecciones generales: “Hay una espada de Damocles permanente para quienes estamos en *Télam*, un ambiente muy difícil este año porque el panorama es complicado y no sabemos qué va a pasar con la agencia ni qué va a pasar con nosotros”, sostiene E6 (comunicación personal, 29 de abril de 2023).

Desde otro lugar, como redactor monotributista, R2 confiesa que tuvo “una crisis muy grande, personal, en el sentido de la frustración que te da después de 30 años de estar trabajando, encontrarte pedaleando siempre en el barro”. Pero, agrega, “si lo pensás demasiado te quedás en la impotencia, así que hay que seguir”.

A diferencia del clima de resignación que R2 transmite, E4 cuenta qué representa para ella hoy su trabajo y cuáles son los límites. “Estoy en el umbral de la incertidumbre, pero al mismo tiempo con la certeza de que no voy a hacer algo que no quiero. No me quiero enfermar, y como lo mejor que me dejó el feminismo es el autocuidado, y no quiero

ser ni una infeliz, ni una amargada, voy a renunciar”. Al cierre de este artículo, E4 ya no trabajaba más en ese medio.

Por su parte, D2 pone de relieve sus preocupaciones por el conjunto de los derechos laborales en el periodismo. “Me preocupa la expulsión de trabajadores asalariados, cada vez con contrataciones más precarias. No solo desde el punto de vista de la contratación, sino desde el punto de vista del ingreso. Eso también hace a la sostenibilidad del periodismo”.

Reflexiones finales

En este artículo reflexionamos sobre una de las dimensiones de análisis de un proyecto más amplio, con foco en las desigualdades del circuito productivo de la noticia en diversos medios digitales argentinos. Aquí, nos ubicamos en las condiciones laborales y las representaciones de los y las periodistas sobre el mercado de trabajo.

Hay varias dimensiones que remiten, en términos generales, a relaciones laborales precarias (Paugam, 2000; Bouffartigue, 2008). La primera de ellas refiere a los empleos inestables o discontinuos, como describimos entre pasantes, monotributistas y colaboradores: además de las irregularidades en las condiciones de contratación y la violación del Estatuto del Periodista y los convenios colectivos, el empleo se torna incierto y no pueden prever su futuro profesional. Solo por mencionar un caso, en *La Nación*, la cuarta parte de la plantilla se alimenta de colaboradores o pasantes.

En segundo lugar, las relaciones precarias se observan cuando se degradan las tareas que realizan y no se les otorga reconocimiento económico o simbólico por su actividad, tal como lo vimos entre las editoras de género. El pago por tratarse de un puesto con jerarquía se realizó de modo tardío, desigual o no hubo remuneración. Al mismo tiempo, encontramos recarga de tareas y falta de acompañamiento ante los pedidos puntuales de las periodistas, por ejemplo, contar con un equipo colaborador para producir notas con enfoque de género.

La tercera cara de la precariedad ocurre cuando se impide o dificulta la organización colectiva y gremial de los trabajadores. Algunas medidas antisindicales que perciben los delegados entrevistados refieren a la obligación de la empresa al trabajo a distancia, como estrategia de fragmentación de la lucha colectiva, y a contramano de la

normativa que regula el trabajo remoto (Ley N° 27.555). “El tema son los criterios por los cuales algunos pueden ir a la redacción y otros, no”, resume uno de los entrevistados.

Las condiciones de trabajo encuentran diferencias que las explicamos por su ubicación geográfica, pero, fundamentalmente, por el tipo de gestión, ya que son las organizaciones periodísticas comerciales –con matices– las que concentran un mayor sistema desregulado y flexible de contratación de mano de obra. En cambio, el tamaño o la escala de las empresas no las define necesariamente, pues estos esquemas precarios e irregulares los ubicamos tanto en medios grandes como chicos. A su vez, se destacan las desigualdades dentro de cada redacción, sobre todo salariales. La mayoría de las fuentes explican esas brechas a partir de las negociaciones a título individual, por encima de la lucha gremial y colectiva.

Un escenario transversal es la precariedad en los ingresos, descripta en todos los testimonios, sin importar el nombre o naturaleza del medio, la ciudad o el tipo de vínculo laboral. Como consecuencia, el pluriempleo es un rasgo ubicuo y desgastante para el colectivo de periodistas, quienes llegan a tener hasta cuatro trabajos. En ese punto, el trabajo remoto es más una necesidad que una elección.

Hay una acumulación de desventajas en el sector de prensa y, sin embargo, nuestros testimonios reconocen un estado de conflictividad pasiva. Cuidar la fuente laboral resulta prioridad para estos trabajadores y trabajadoras de prensa, en un contexto de inestabilidad laboral y crisis económica. Esto refuerza un desencanto generalizado, de pérdida de certezas y un horizonte pesimista sobre un periodismo más sano, equitativo y bajo condiciones dignas de trabajo.

El artículo presente tiene varias limitaciones, entre ellas, no abordamos las diferencias de tipo generacional y trayectoria laboral, y cómo impactan tanto en las condiciones laborales como en las representaciones del trabajo. Algunos testimonios aquí citados sobre las expectativas de lo más jóvenes pueden servir como base para futuros trabajos (qué sello les imprimen las nuevas camadas a las redacciones). Tampoco fue analizado el impacto en las rutinas del uso de herramientas de inteligencia artificial generativa, las cuales comenzaban a asomar durante nuestro trabajo de campo. A su vez, no nos extendimos en la situación de mujeres periodistas, sobre todo quienes abordan temáticas con enfoque de género, en un contexto caracterizado por el recrudecimiento de

la violencia hacia la profesión en general y por razones sexo-genéricas, en particular. En estudios posteriores se buscará poner el lente en estos aspectos que aquí, en parte por el período temporal de las entrevistas, fueron puntas interesantes sin llegar a ser analizadas en profundidad.

Referencias bibliográficas

- Baranchuk, M. (2020). *Los trabajadores argentinos de la comunicación y la cultura. Organización, historia y regulaciones* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata]. Portal EDUNPAZ.
- Becerra, M., Marino, S. y Mastrini, G. (2012). *Los medios digitales: Argentina*. Open Society Foundation. <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/96ccb8f7-05e1-4cd2-ab1c-12e4dbbfff087/mapping-digital-media-argentina-spanish-20130424.pdf>
- Becerra, M. & Mastrini, G. (2021). *Restauración y cambios. Las políticas de comunicación de Macri (2015-2019)*. SiPreBA.
- Bertranou, F. (2007). *Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay*. Documento presentado ante el Inter-regional Symposium on the Informal Economy, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Bouffartigue, P. (2008). Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve. *Travail et emploi*, (116), 33-43.
- Bulloni, M. N. (2017). Trabajo audiovisual: tercerización e inestabilidad. Regulaciones y respuestas sindicales. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(40), 109-128.
- Bulloni, M. N. (2020). Precariedad del trabajo en los campos de las artes y la cultura: sus contradicciones, heterogeneidades y desigualdades. Un abordaje de la industria audiovisual argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(8). <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/737>
- Bulloni, M. N. & Pontoni, G. (2019). Respuestas y desafíos sindicales frente a la tercerización y la flexibilización laboral. Un análisis en el sector de producción de contenidos para TV en Argentina (2011-2018). *Teoria Juridica Contemporânea*. Universidade Federal de Rio de Janeiro, 4(2), 110-143.
- Bulloni, M. N.; Justo Von Lurzer, C., Liska, M. & Mauro, K. (2022). Mujeres en las artes del espectáculo: Condiciones laborales, demandas de derechos y activismos de género (Argentina, 2015-2020), *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 6(1), 1-17. <https://doi.org/10.24215/25457284e161>
- Casini, J. (2017). La información periodística en la era digital. En: S. Martini & M. Pereyra (Eds.) *La noticia hoy. Tensiones entre la política, el mercado y la tecnología* (pp. 53-73). Imago Mundi.

- De Mateo, R. Berges, L. & Sabater, M. (2009). *Gestión de empresas de comunicación*. Comunicación Social Ediciones y publicaciones.
- Domínguez, N. (2004). Estatuto del periodista: del papel impreso a la informática. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 393-410.
- Figueroa, L. (2023). Desobedece a diario. Desigualdades de género en medios informativos gráficos. Estudio de caso múltiple en diarios de la ciudad de Rosario (2015-2020) [Tesis Doctoral no publicada]. Universidad Nacional de Rosario.
- FOPEA (2022). La precariedad acorrala a los periodistas profesionales. <https://periodismolocal.fopea.org/>
- Henry, M. L. (2010). Los procesos de estructuración del periodismo como grupo profesional en Argentina. *Revista Question*, (25). http://perio.unlp.edu.ar/question/numeros_anteriores/numero_anterior25/files/henry_1_informes_25verano2009.htm#laura1
- Henry, M. L. (2013). Flexibilización productiva y difusión del trabajo independiente en la prensa escrita argentina. Un estudio sobre las condiciones de empleo de los periodistas colaboradores. *Trabajo y Sociedad*, (21), 261-278. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693017>
- Lenguita, P. (2009). Gremialismo de prensa. Dos décadas de conflictos laborales en los matutinos argentinos. *Revista Question*, 1(23). <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/830/731>
- Ley N° 27.555 de 2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Modalidad de Teletrabajo. 14 de agosto de 2020. B. O. 34450, p. 3.
- Mancini, F. (2017). *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Paugam, S. (2000). *Le salaire de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. PUF.
- Retegui, L. (2017). Los procesos de organización del trabajo en la redacción de un diario. Un estudio a partir del diario *La Nación*, en el contexto digital (1995-2013). [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Quilmes]. Repositorio Institucional – CONICET Digital.
- Retegui, L. (2018). Mujeres periodistas en el Grupo Clarín. Apuntes sobre desigualdades de género, en *Razón y Palabra*, 22(103). 183-210. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951529>
- Retegui, L. & Ingrassia, P. (2022). Las desigualdades de género, precarización laboral y estereotipos. Atravesar la pandemia como periodista en una redacción tradicional. *Intersecciones En Comunicación*, 1(16). <https://doi.org/10.51385/ic.v1i16.146>

- Retegui, L. & Focas, B. (2024). La producción de la noticia en la era de los algoritmos: rutinas, métricas y audiencias en los tres medios digitales con mayor tráfico de Argentina. *Signo y Pensamiento*, (43).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.syp43.pnea>
- Rosenberg, L. (2017). La socialización laboral de periodistas en la prensa gráfica. Un análisis comparativo entre los diarios *Página/12* y *Tiempo Argentino* (2010-2015) [Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Digital Institucional Facultad de Ciencias Sociales-UBA.
- Rosenberg, L. (2018). Hacemos el mismo trabajo que un redactor. Identidad y condiciones laborales de pasantes de prensa gráfica. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)*, (56).
<https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/41>
- Rosenberg, L. (2023). Hacia una comunicación con perspectiva de derechos humanos: la configuración del rol de las editoras de género en medios de comunicación en Argentina (2019 – 2023). *Intersecciones en Comunicación*, 2(17).
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.51385/ic.v2i17.197>
- Rost, A. y Bergero, F. (2012). *Periodismo en contextos de convergencia*. Publifadecs.
- Rost, A., Bernardi, M. T. y Bergero, F. (2021). *Nuevas narrativas en periodismo. Consumo, producción y circulación de noticias en Internet*. Publifadecs.
- Rovetto, F. (2017). Igualdad de oportunidades y trabajo periodístico. Retos, retóricas y Obstáculos. *Revista internacional de Comunicación y Desarrollo*, (6), 35-46.
<http://dx.doi.org/10.15304/ricd.2.6.3976>
- Télam (2023). *Télam Digital: memoria y futuro 2019-2023*. Télam.
- Vialey, P. y Elíades, A. (2013). Protección laboral del sujeto profesional de la información: actualidad, desafíos y perspectivas. *Oficios Terrestres*, (29).
<https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/oficiosterrestres/article/view/2020/1763>
- Zunino, E. y Grilli Fox, A. (2020). Medios digitales en la Argentina: posibilidades y límites en tensión. *Estudios del Mensaje Periodístico*, 26(1), 401-413.
<https://doi.org/10.5209/esmp.67320>