



Informe sobre condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de medios en México en tiempos prepandémicos

Asamblea #TenemosQueHablar



#TenemosQueHablar



Informe sobre condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de medios en México en tiempos prepandémicos

Investigación, redacción, edición y diseño

Asamblea de Trabajadoras y Trabajadores de Medios y la Comunicación
Contra la Precarización Laboral

Ciudad de México

Mayo de 2023

Contacto

somostabajadoresdelosmedios@gmail.com



Este contenido está bajo una licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0

Contenidos

Introducción	4
Metodología	6
Así se trabaja en la industria mediática	10
Vivir para trabajar	16
Papelito habla: contratación	20
A cambio de qué: salarios y pagos	24
Prestaciones y herramientas de trabajo	31
Violencia en el trabajo	37
¿Sindicatos en medios de comunicación?	43

Introducción

La censura, el hostigamiento, la persecución, el desplazamiento y el propio asesinato contra personas periodistas en México son fenómenos cada vez más nombrados en distintos ámbitos de la opinión pública y, tristemente, vinculados a esta labor. Diversas organizaciones nacionales e internacionales involucradas en la defensa del derecho humano a la libertad de expresión y al ejercicio libre del periodismo han documentado ampliamente estas afrentas, además de acompañar casos en exigencia de justicia; generar investigaciones, análisis y estudios de la problemática; proponer políticas públicas para su atención y visibilizar la importancia de proteger la integridad, libertad y seguridad de quienes ejercen el periodismo.

Pero hay una violencia que continúa velada, que es sistemática y sostenida. Una que es conversada apenas entre pasillos, en encuentros informales o redes sociales personales de colegas que, todos los días, venden su fuerza de trabajo a medios de comunicación privados, estatales o de la sociedad civil organizada que, además de explotarlos para acumular ganancias, como lo dicta la dinámica capitalista, omiten hasta el más mínimo respeto a sus derechos laborales en completa impunidad: es la explotación y violencia laboral instalada en las redacciones.

Personas reporteras, editoras, fotógrafas, camarógrafas, redactoras, gestoras de redes sociales, diseñadoras, administrativas, publicirrelacionistas, publicistas y, en general, todas aquellas vinculadas a la cadena de producción de la industria de la comunicación viven, en mayor o menor medida, esta situación. La explotación, la desigualdad salarial, falta de prestaciones laborales, el acoso sexual y constante mobbing; los actos de discriminación, las contrataciones irregulares o abiertamente ilegales, las jornadas extenuantes, la asignación arbitraria e injustificada de actividades no relacionadas a los perfiles laborales y otras violaciones son profundamente sentidas entre muchas personas trabajadoras de este giro.

Pero, ¿dónde está la defensa de esos derechos cada vez más afectados?, ¿cuáles son los alcances y los impactos de esto en nuestras vidas y nuestros derechos?, ¿hacia dónde están viendo los ojos de las autoridades laborales, que no alcanzan a ver el preocupante nivel de precarización laboral del gremio y que en el peor de los casos son omisos o cómplices?, pero, ante todo: ¿hacia dónde están viendo nuestros ojos mismos?

Un grupo de personas de distintas edades, géneros, orígenes y quehaceres de la industria mediática dialogamos sobre esto en junio de 2019 y conformamos la Asamblea de Trabajadoras y Trabajadores de Medios Contra la Precarización Laboral - #TenemosQueHablar, con el propósito de fundar un sindicato para sostener una lucha organizada por la defensa de nuestros derechos en el trabajo y la construcción

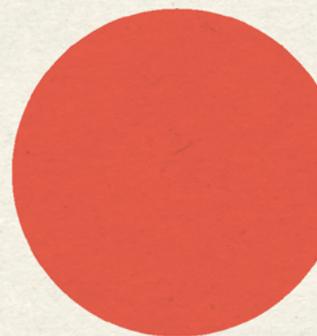
de la justicia laboral a través de acciones de visibilización, denuncia, acompañamiento y acción política, desde la lucha de clases.

Pese a que es sentido y sabido que la precarización laboral no sólo en el periodismo sino en todo México es hoy una realidad, contar con evidencia al respecto se planteó como una necesidad fundamental. Fue así que durante los meses de agosto y septiembre de 2019, previo a la contingencia sanitaria por COVID-19, aplicamos una encuesta para generar un primer diagnóstico de las condiciones laborales en los medios de comunicación en el país.

La encuesta estuvo orientada a conocer las condiciones de contratación; cargas y jornadas de trabajo; el comportamiento de los medios respecto al cumplimiento de derechos laborales como el pago de horas extras, registro de sus plantilla a institutos de seguridad social, aumentos salariales; el papel de los sindicatos en los medios y las condiciones de despido. Además de esto, nos propusimos conocer aspectos relacionados con los impactos de esta explotación e injusticia laboral en nuestras vidas: el ocio, el sostenimiento de nuestra familia, nuestra seguridad y desarrollo profesional y personal.

El valor de la información presentada aquí radica en la amplia participación colectiva, en los testimonios -que agradecemos profundamente-, en la pluma de cada integrante de la ATQH le dio forma y, sobre todo, en la rabia organizada, convertida aquí, en principio, en un ejercicio de autoexploración de nuestras condiciones materiales de vida.

Desde la Asamblea #TenemosQueHablar convocamos a la rabia colectiva, a la organización y al trabajo sindical de clase, democrático y con perspectiva anticapitalista no sólo para denunciar nuestra explotación como personas trabajadoras sino, principalmente, para organizarnos y luchar por mejores condiciones de vida para todos y todas.





Metodología

Para definir el universo total de la población de personas trabajadoras de los medios de comunicación tomamos como referencia la información incluida en los resultados obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sobre "Puestos de trabajo ocupados totales por áreas generales y específicas" de la Cuenta Satélite de la Cultura de México 2008-2017.

Se optó por no tomar en cuenta los datos incluidos en la categoría "Puestos de trabajo ocupados remunerados dependientes de la razón social por áreas generales y específicas", debido a que se refiere a las personas empleadas registrados por la empresa donde trabajan, sin tomar en cuenta un elevado número de personas trabajadoras subcontratadas a través de 'outsourcing', con distintas razones sociales, ni a las y los trabajadores temporales o 'freelance'.

El universo total definido fue de 105 mil 758 personas trabajadoras ubicadas en los siguientes puestos de trabajo en 2017: agencias noticiosas (503), periódicos (22,398), revistas (5,666), publicaciones digitales (1,380), radio (29, 035), TV (36,014) y fotografía (10,763).

El tamaño de la muestra se definió de mínimo 383 personas encuestadas para un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de + - 5 %.

Para el presente informe se analizaron las respuestas de un total de 385 personas trabajadoras y ex trabajadoras de medios de comunicación privados y públicos, así como de trabajadoras y trabajadores de la comunicación que realizan actividades relacionadas con el periodismo en otros giros de la comunicación, en 28 entidades federativas.

Empleo de las personas participantes de la encuesta

Recogimos respuestas de trabajadoras y trabajadores de cerca de 200 medios y grupos de medios de comunicación públicos y privados, dos asociaciones civiles (CIMAC. A. C. y Periodistas de a Pie), dos agencias internacionales de noticias (Xinhua y Reuters), tres editoriales, una universidad (UNAM) y dos dependencias públicas. En el caso de las últimas, se consideró su inclusión por tratarse de ex trabajadoras y trabajadores con experiencia en medios y con labores relacionadas con el periodismo y generación de noticias e información.

Los medios o grupos de medios en los que las personas empleadas o freelancers señalaron estar colaborando, así como los últimos medios o espacios laborales

en el caso de las personas que señalaron estar desempleadas al momento de responder son: 24 horas, ABC de Michoacán, ADN Informativos, Agencia Isobar, Agencia Prognosis, Aire Libre FM, Al Calor Político, AM Guanajuato, AM Michoacán, AM Querétaro, Animal Político, Apocaliptic.com, Arena Pública, Aristegui Noticias, Astrolabio Diario Digital, AVC Noticias, BigBang México, Bleu & Blanc, Cadena 3 Televisión, Cadena Baja California, Canal del Congreso, Canal 14, Canal 21, Canal 22, Canal 44 UDGTV, Canal 6 Saltillo, Canal 66, Canal Once, Capital, CB Televisión, Centro Urbano, Chilango, CineNT, Códice Informativo, Códice Periódico, Conexión, Contra Réplica, Cuestionare.com, Cultura Colectiva, Diario a Diario, Diario Basta, Diario de Querétaro, Diario Debate, Diario Impulso Estado de México, Economía Hoy, Efekto TV, Eje Central, Eje Sur, El Big Data, El Cambio Toluca, El CEO, El Debate, El Día, El Diario NTR, El Dictamen, El Economista, El Financiero, El Gráfico, El Herald de México, El Imparcial, El Mañana, El Monitor de Tejupilco, El Punto Crítico, El Sol de Hermosillo, El Sol de Hidalgo, El Sol de México, El Sol de Puebla, El Universal, Enlace Informativo, Entorno Informativo, Entre Todos, Entrepreneur, ESTO, Excélsior, Filter México, Forbes México, Futbol Total, Gentetlx, Gin Group, Gobernantes.com, Gourmet de México, Grupo 7, Grupo Expansión, Grupo Fórmula, Grupo Imagen, Grupo Oro, HuffPost México, Ícono veracruz, Imagen de Veracruz, IMER, Imparcial Oaxaca, Impulso Estado de México, Infobae, Informativo México, Izcalli 123, Juan Futbol, Lado B, La Hoguera, La Jornada, La Meta del Planeta, La Opinión de Poza Rica, La Orquesta, La Razón, La Silla Rota, La Voz de la Frontera (OEM), Las Noticias, Las Noticias en la Red, Los Rostros, Media Group, Medscape en Español, Mega canal, Meganoticias, Megaradio, Metapolitica.mx, Mexico Travel Channel, Mexico.com, Michoacán en Concreto, Milenio, Monitor Expreso, Multimedios, MVS, Nación 321, Nación Transporte, Neo, Ng Noticias, Notatrasnota, Notimex, Grupo Editorial Notmusa, Novedades, Novedades de Quintana Roo, NTR Guadalajara, Órale, Ovaciones, Pacozea.com, Página Ciudadana, PCTV, Penguin Random House, Periódico Correo, Periódico El Comentario, Periódico Entretodos, Periodico Expreso, Periódico La Pista, Periódico Momento, Pie de Página, Plumas Atómicas, Portal digital Paso Libre (Grecu), Posta, Primera Plana Noticias, Proceso, Promomedios Radio, Publimetro, Pulso Diario de San Luis, Quadratín Querétaro, Quo, Radar, Radar Tecate News, Radio Centro, Radio Fórmula, Radio Ibero, Radio Ranchito, Radio Red Nayarit, Radio Sol 106.3, Radio Universidad Agraria, Radio y Televisión Querétaro, Radiopoder 102.9, Radiorama, Larsa, Radiotelevisión de Veracruz, Récord, Reforma, Reporte Índigo, Reuters, Revista Cambio, Revista Cosas México, Revista En Marcha, Revista Mejores Empleos, Revista Proteja su Dinero, Revista Zócalo, Revolución 3.0, Ríodoce, Rossy Barrientos Informa Oficial, Ruido en la Red, Salud TV, SciDev.Net, SDP Noticias, Semanario Laguna de Chapala, Semanario Zeta, SinEmbargo.mx, Tec Review, Televisa, The Happening, Tiempo y Forma, Todos Los Jugadores, Torres Corporativo Radio, Tv Azteca, TVC, Ultra radio, Univisión, Uno TV, Vanguardia, Vértice, Wipy.tv, Xinhua, Zona Franca y 4pnoticias.com.

Rango de edad

Las edades de las personas encuestadas comprenden de los 20 a los 67 años, ubicados en 5 rangos de edad, de los cuales un 69 % corresponde a los rangos de 20 a 29 años (31 %) y 30 a 39 años (38 %), lo que podría sugerir que son las personas jóvenes y jóvenes adultas quienes, actualmente, se desempeñan mayoritariamente en el ejercicio de esta profesión.

Género

Respecto del género, la mayoría de las respuestas de nuestro cuestionario fueron

otorgadas por personas que se identificaron como mujeres (214 respuestas, correspondiente a 56 %), mientras que 170 (44 %) fueron respuestas de personas que se identificaron como hombres y una más no especificó su identidad de género.

Entidad en que laboran

Aunque la Asamblea realizó un esfuerzo importante de difusión de la encuesta, la mayor representatividad de las respuestas recogidas se concentra territorialmente en la Ciudad de México, con un 61 % de las respuestas recibidas. Si bien es cierto que esta información podría significar un sesgo en la información obtenida, en total, obtuvimos respuestas de trabajadoras y trabajadores de medios de 28 de las 31 entidades federativas, lo que nos permite ampliar el panorama de nuestras condiciones laborales como un primer ejercicio de acercamiento.

Entidades en que laboran	Trabajadoras y trabajadores
Baja California	15
Chiapas	2
Ciudad de México	235
Coahuila de Zaragoza	10
Colima	1
Durango	1
Estado de México	12
Guanajuato	6
Guerrero	5
Hidalgo	2
Jalisco	10
Michoacán de Ocampo	12
Tlaxcala	2
Veracruz de Ignacio de la Llave	11

Entidades en que laboran	Trabajadoras y trabajadores
Morelos	2
Nayarit	3
Nuevo León	2
Oaxaca	6
Puebla	9
Querétaro	13
Quintana Roo	2
San Luis Potosí	9
Sinaloa	3
Sonora	3
Tabasco	1
Tamaulipas	4
Yucatán	3
Zacatecas	1

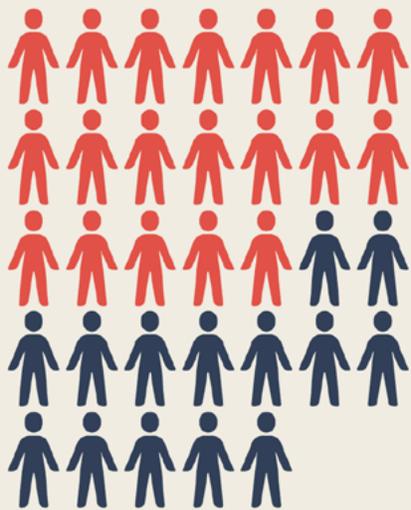


Dependientes económicos

Los dependientes económicos son aquellas personas cuya manutención está a cargo de una tercera persona, unidas por un parentesco. Naturalmente, el sostenimiento del bienestar familiar pasa por contar con condiciones materiales de vida digna, mismas que sólo pueden alcanzarse, con un salario suficiente, de modo que tan sólo este aspecto se convierte en definitorio para el desarrollo pleno de cada una de las personas que integran una familia que tiene dependientes económicos.

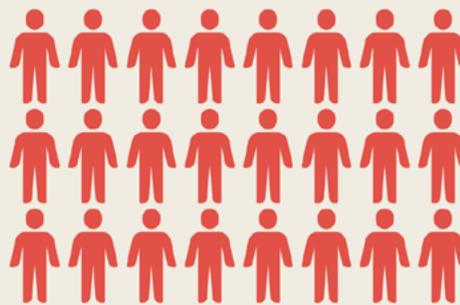
La mayoría de las personas encuestadas señalaron tener uno o más dependientes económicos (58 % del total), mientras que un 42 % dijo no tener ninguno.

De entre quienes señalaron que deben velar por el sostén económico de otras personas, la mayoría señaló que debe hacerse cargo de entre 1 y 2 personas (79 %).



Porcentaje de trabajadoras y trabajadores con 1 o más dependientes económicos

Números de dependientes Económicos	Trabajadoras y trabajadores
Ningún dependiente	161
1 dependiente	114
2 dependientes	64
3 dependientes	27
4 dependientes	13
5 dependientes	4
6 dependientes	2
TOTAL	385



Situación laboral

Al momento de aplicación del cuestionario, 78 de las 385 personas que señalaron estar en situación de desempleo (20 %), mientras que 251 (65 %) indicaron estar trabajando de fijo en uno o más medios de comunicación y 56 más (15 %) laborar como freelancers.

De las 307 personas que indicaron estar trabajando como empleadas o freelancers, tres trabajaban en tres medios a la vez y diez en dos medios.

**Así se trabaja
en la industria
mediática**



¿Quiénes se enriquecen con nuestro trabajo?

Según el Media Ownership Monitor Mexico, elaborado por el Centro Nacional de Comunicación Social (Cencos) y Reporteros sin Fronteras "en México, 11 familias controlan más de la mitad –24 de 42– de los medios más importantes con las mayores audiencias y, además, reciben la mitad del presupuesto de publicidad oficial".

La propiedad de dichos medios ha colocado a distintos empresarios de la industria mediática en una reducida cúpula de personas que se ha enriquecido a costa de la explotación y empobrecimiento de la clase trabajadora. El mismo observatorio revela que 10 de los 26 dueños de medios mexicanos más importantes incluidos en su análisis son familias que han participado en el mercado de los medios desde hace dos o incluso tres generaciones. La lista incluye a tres de los hombres más ricos del país: Carlos Slim Helú, Ricardo Salinas Pliego y Emilio Azcárraga Jean.

La industria mediática se circunscribe a la dinámica capitalista en la que la clase poseedora se hace más pequeña y más acumuladora en detrimento de la clase trabajadora que, en contraparte, es cada vez más numerosa y empobrecida. Unas cuantas personas explotan a la mayor parte de las personas que laboran en los medios de comunicación.

Las ramas de la comunicación para las que las y los trabajadores encuestados señalaron vender su fuerza de trabajo y generar ingresos son mayoritariamente periódicos impresos y publicaciones digitales (66 %), seguida por la televisión, radio y revistas (28 %), además de agencias de noticias y comunicación, editoriales, organizaciones civiles, relaciones Públicas y multimedios (6 %).

Industrias para las que generan ingresos trabajadoras y trabajadores de los medios



Para esto nos contratan

De las 385 personas encuestadas, 300 de ellas es decir, un 78 %, señaló trabajar con un contrato de por medio, mientras que el 22 % restante indicó no tenerlo. De quienes sí cuentan con una contratación, un 82.3 % (247 personas) dijo que fueron contratadas

para un sólo puesto, mientras que el 17.7 % restante (53 personas) señalaron haber sido contratadas para dos o más cargos como reporteo y fotografía; reporteo y conducción de programas; edición, coedición y reporteo, etcétera.

Encontramos que los cargos únicos para los que fueron contratadas las personas trabajadoras de medios son mayoritariamente reportera/o, editor/a, redactor/a, fotógrafa/o y jefa/e de información.

En general, los cargos únicos o múltiples para los que se contrata a personas en medios que respondieron a este ejercicio se dividen de la siguiente manera:

Cargos en contrato de personas encuestadas

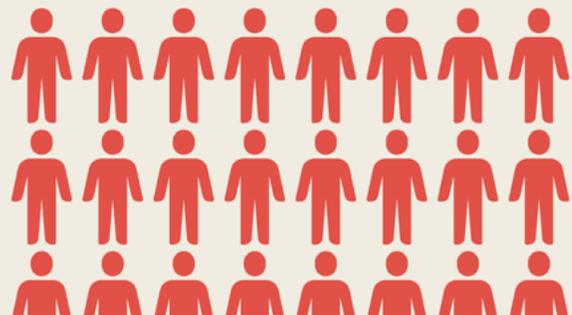


No obstante, de las 247 personas contratadas para ejercer un único cargo, solamente 46 de ellas (18.6%) señalaron que desempeñaban exclusivamente esa función. Esto significa que el 81.4 % restante (201 casos) terminó por desempeñar más funciones que aquella para la que fueron originalmente contratadas (y con base en la cual se calculó y acordó su sueldo). Esto, sin recibir pagos extras, lo que se traduce, en términos simples, en explotación laboral.

Pedimos a las y los encuestados que indicaran qué funciones deben desempeñar en su día a día laboral, independientemente de si corresponden al cargo señalado en su contrato. Las opciones fueron las siguientes, de las cuales podían elegir tantas como se ajustaran a su experiencia: reporteo y redacción; edición de textos; toma de fotografías o video; hacer transmisiones en vivo; edición de video, audio o imagen; diseño gráfico; investigación; salir a cuadro o hacer enlaces; procesamiento de datos; operación de cabina de televisión o radio; conducción de vehículos y gestión de redes sociales.

El estudio encontró que la mayoría de ellas (53 personas) deben desempeñar 4 funciones en total, es decir, 3 más que aquella para la que fueron contratadas; seguidas por quienes deben desempeñar 2, 1 y 4 funciones extras a la señalada en su contrato.

Personas que deben desempeñar más funciones que aquellas para las que fueron contratadas	
2 funciones (1 extra)	32
3 funciones (2 extra)	38
4 funciones (3 extras)	53
5 funciones (4 extras)	31
6 funciones (5 extras)	29
7 funciones (6 extras)	11
8 funciones (7 extras)	4
9 funciones (8 extras)	1
11 funciones (10 extras)	1
No especificó	1



Porcentaje de personas que desempeñan 2 funciones o más pese a estar contratadas para 1 solo cargo



“En mi contrato dice ‘auxiliar administrativo’, pero soy reportera”

Experiencia vivida en la Revista Mejores Empleos.

Ser freelance

Una práctica laboral cada vez más común en el gremio es realizar colaboraciones eventuales o prestar servicios profesionales de forma independiente para distintos medios o empresas de comunicación, ya sea como una actividad complementaria de ingresos una vez que se tiene trabajo fijo o como la principal fuente de ingresos, es decir, son freelance.

De acuerdo con Alfonso Rodríguez Arana, especialista en derechos laborales, se trata de una práctica en la que una persona, de "forma independiente, sin subordinación o dependencia económica exclusiva, realiza para otros un trabajo sin encontrarse sujeto a un horario de labores o bajo la dirección de un superior jerárquico", es decir, "el trabajo independiente se presta como servicios profesionales y puede llevarse a cabo para uno o más empleadores".

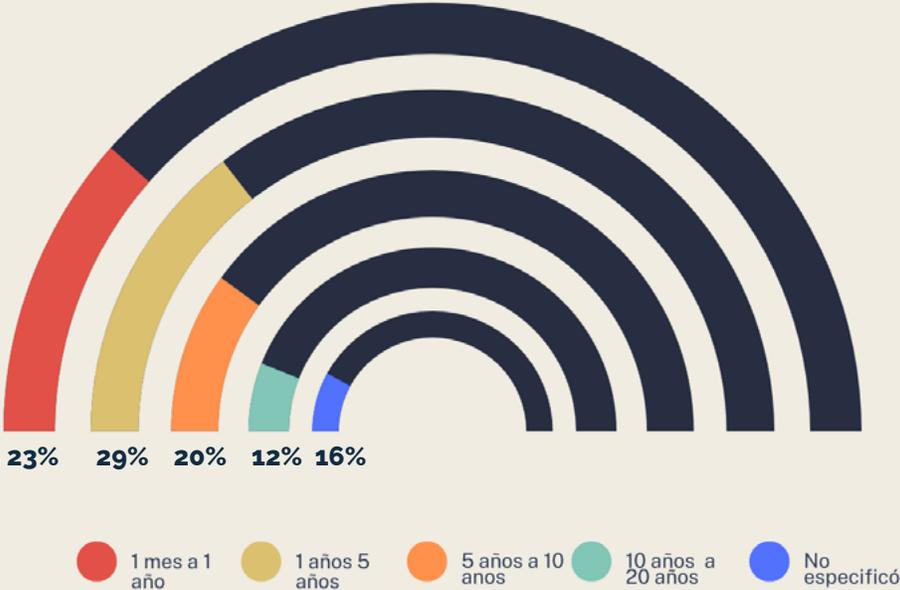
Aunque hay integrantes del gremio periodístico que apelan a la noción de que este tipo de colaboraciones supone la desventaja de perder derechos laborales a cambio de una supuesta independencia profesional, lo cierto es que se ha desdibujado de forma preocupante el hecho de que, aún con esta modalidad de trabajo, las y los trabajadores podemos y debemos reclamar nuestros derechos laborales.

Para este ejercicio, las 56 personas (14.5 % del total de las encuestadas) que señalaron ser trabajadoras y trabajadores freelance no se identificaron como personas desempleadas. Un 32 % de éstas señalaron haber trabajado en este régimen durante 5 y 20 años, lo que sugiere que han optado por obtener ingresos con esta modalidad, muy probablemente, sin buscar un contrato fijo en algún medio de comunicación.

Dada la tendencia a trabajar de forma independiente a través de servicios profesionales, es necesario que, como gremio, repensemos las condiciones y prestaciones laborales a las que deberíamos poder acceder independientemente del régimen de contratación.

Ser freelance, pues, no se traduce -como el discurso hegemónico proempresarial quiere hacer creer- en ser el o la dueña "de tu propio tiempo, trabajo y dinero"; se trata de una modalidad de trabajo que, si bien algunas veces puede significar ventajas en el manejo de tiempo y selección de actividades a proveer, también es constantemente utilizada por empresas, organizaciones e instituciones para evadir sus responsabilidades patronales, lo que tiene como consecuencia el empeoramiento de las condiciones laborales de las y los trabajadores.

Años de antigüedad de trabajadoras y trabajadores freelance en esta modalidad laboral



**Vivir para
trabajar:
jornadas**



Dicen que las noticias no descansan y que, por ello, las y los trabajadores de medios tampoco. O bueno, eso es lo que nos han querido hacer creer. Esta narrativa nos ha sido impuesta por décadas de voz de académicos, dueños de medios, empleados de medios con alta jerarquía y personalidades del periodismo con la intención de normalizar la idea de que sólo cuando las y los trabajadores de medios sacrifican sus propios proyectos, oportunidades y hasta su salud por razón de su alto compromiso con la información, la defensa de la libertad de expresión y la democracia, se convertirán en periodistas verdaderos.

Pero hay una serie de cosas que, de tan obvias, son olvidadas: todo trabajador y trabajadora es más que un ser subordinado a órdenes de un patrón o a los bomberazos de la agenda setting; es un ser humano con todas sus relaciones familiares, afectivas y colectivas; es sus múltiples intereses, capacidades y talentos; se mueve en el mundo acorde con incontables gustos, principios y anhelos... y todo esto nos requiere vida para vivirlo, tiempo para estar, ese que un trabajo que pretende tenernos al filo 24/7 con facilidad nos quita.

En México, ya desde la Ley Federal del Trabajo (LFT) se nos priva de ello: ésta permite que los patrones dispongan de nuestro trabajo durante seis días, con jornadas máximas 8 horas -para turnos matutinos- por tan sólo un día de descanso con salario íntegro. Es bien sabido que puestos como los de personas reporteras, editoras o camarógrafas tienen hora de entrada pero no de salida.

El día a día

En el caso de las 385 personas que participaron en nuestro cuestionario, 14 de ellas, correspondiente a un 4 %, señalaron que trabajan menos de cinco días a la semana; 195 (51 %) dijo trabajar cinco días a la semana; 132 personas (34 %) seis días y 44 personas más (11 %) trabajar toda la semana con asignaciones de descanso alternas por rotación de personal. Esto significa que un 11 % de las y los trabajadores encuestados ven afectado sistemáticamente el derecho al descanso establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

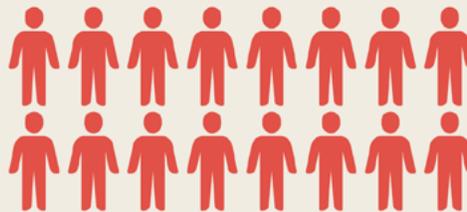
Número de días de trabajo a la semana



Si bien es cierto que la mayoría de las personas señalaron tener acceso por lo menos a un día de descanso acorde a lo que actualmente indica la LFT (que, como ya dijimos, no garantiza verdaderamente el derecho al descanso de las y los trabajadores),

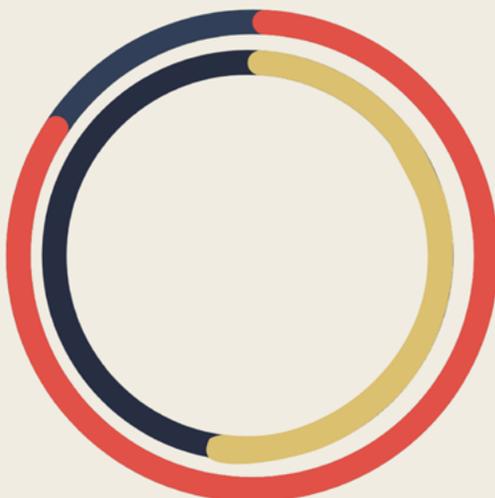
lo cierto es que aún con uno o más días no laborables a la semana las y los colegas carecen de tiempo suficiente para realizar actividades distintas a las del trabajo, pues un 72 % del total de personas encuestadas (277 casos) reportó trabajar entre +8 y +12 horas al día. Esto refleja con claridad que la industria de la información y comunicación viola de forma significativa los límites de las jornadas laborales, lo que tiene implicaciones diversas que afectan todas las esferas de la vida de las y los trabajadores.

Horas de trabajo diarias	Número de trabajadoras y trabajadores
Entre 4 y 6 horas	44
Entre 6 y 8 horas	64
Entre 8 y 10 horas	159
Entre 10 y 12 horas	84
Más de 12 horas	34



Adicional a esto encontramos que de las 56 personas freelancers que participaron en la encuesta y que, como ya mencionamos, no se identifican como desempleadas, sino como trabajadoras independientes, más de la mitad (57.1 %) trabaja entre 8 y más de 12 horas al día, mientras que el 42.9% restante, lo hace 8 horas o menos.

Si bien es cierto que usar este esquema de trabajo reduce un poco la posibilidad de trabajar jornadas extenuantes en comparación con quienes están empleadas en un medio, también es pertinente plantearnos aquí un cuestionamiento: ¿por qué pese a que el modelo de trabajo independiente ha sido elegido por las personas por sobre las del empleo fijo más de la mitad de ellas sigue trabajando jornadas insostenibles?



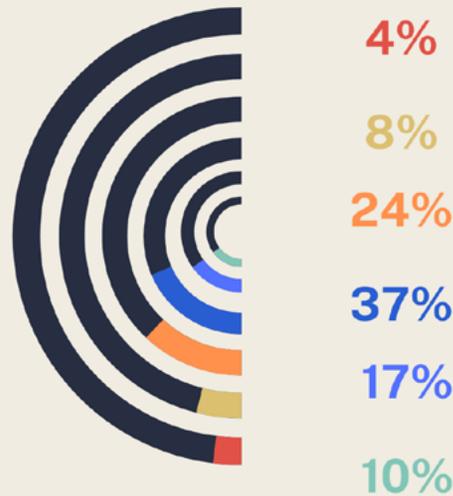
Trabajadoras y trabajadores que exceden las horas de trabajo establecidas en ley por tipo de trabajo



Para explorar un poco en el impacto de las horas de trabajo demandadas por los medios preguntamos a las personas qué tiempo disponen para algo tan cotidiano e indispensable como consumir alimentos durante la jornada. Un 58 % (223 personas) señalaron no contar con un horario asignado, contra un 42 % que sí cuenta con ello.

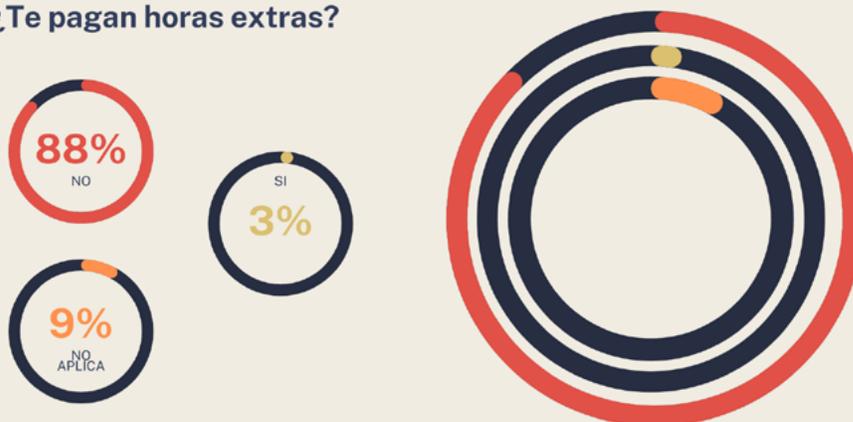
Encontramos que un 22.6 % de las personas encuestadas (87 casos) comen mientras trabajan, hasta que salen del trabajo o bien, se toman apenas 15 minutos durante su jornada para comer. Mientras que para 234 personas más (un 60.8 % del total de participantes) el promedio de tiempo para comer es entre 15 minutos y 1 hora, y el 16.6% restante (64 personas) indicó ingerir alimentos en un intervalo de entre 1 y 2 horas.

Tiempo promedio que tomas para comer durante la jornada laboral

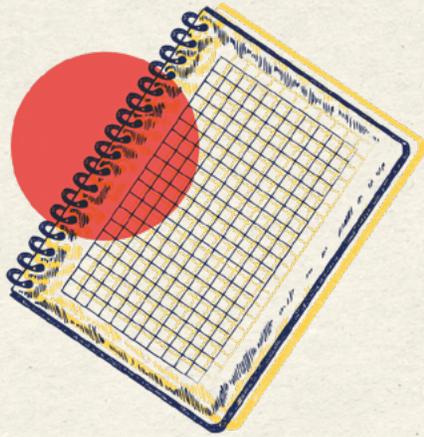


Ahora bien: existe un criterio que, en alguna medida, salvaría el hecho de que las personas sean obligadas a trabajar tiempo de más: el pago de las horas extras. En nuestra encuesta encontramos que únicamente un 3 % (12 casos) de las personas indicaron recibir pagos por este concepto toda vez que está estipulado en su contrato, mientras que el 88 % (340 casos) restante no recibe pago alguno (en varios de los casos, pese a estar estipulado en sus contratos) y, finalmente, un 9 % señaló no contar con pagos extras por trabajar mediante entregas y sin horarios fijos de trabajo.

¿Te pagan horas extras?



Estas situaciones repercuten inevitablemente en el uso y disfrute del tiempo de las y los trabajadores fuera del trabajo y nos hace cuestionarnos cosas fundamentales de nuestra vida: ¿seguiremos dispuestas, dispuestos a dejar la vida en nuestros trabajos?



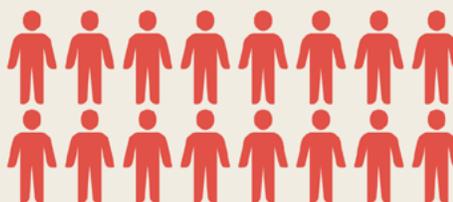
**Papelito
habla:
contratación**



Un indicador de las condiciones laborales con las que cuentan las y los trabajadores de medios son las formas en que nos contratan, pues es a través de éstas que, en buena medida, se garantiza o no un marco de protección social y también la posible defensa de derechos laborales.

Preguntamos a las personas participantes bajo qué esquema o tipo de contratación laboraban o habían laborado en medios. 85 de ellas (22.1 %) respondió ni siquiera contar o haber contado con un contrato y, de entre quienes sí contaban con uno (300 personas), 100 (26%) indicaron que tenían una relación laboral bajo algún tipo de subcontratación (outsourcing) total o parcial; 136 (35.3 %) dijeron prestar servicios con un contrato de nómina y prestaciones de acuerdo a la ley y 64 personas (16.6 %) señalaron que fueron contratados con un contrato de freelance/colaborador o un contrato temporal.

¿Cómo estás contratada o contratado actualmente o cómo lo estuviste en tu último empleo?	
Contrato con el medio y una empresa outsourcing (mixto)	37
Contrato de freelance/colaborador	41
Contrato de nómina con prestaciones de ley	136
Contrato temporal	23
No tengo contrato	85
A través de una sola empresa outsourcing	33
por dos o más empresas de outsourcing	30



Subcontratación, la apuesta de los medios

El outsourcing en México ha sido un esquema favorecedor para las patronales que buscan evadir su responsabilidad de garantizar derechos laborales a sus trabajadoras y trabajadores.

Originalmente el esquema del outsourcing estaba diseñado para enmarcar las relaciones laborales derivadas de la contratación de servicios especializados y ajenos a la labor principal de las empresas, por ejemplo, una empresa dedicada a los transportes que contrata a otra para desarrollar un programa que permita rastrear las unidades, o una firma de ingenieros que solicita el trabajo de un operador de drones para hacer tomas aéreas de un determinado predio. La empresa o el profesional contratado otorga un servicio y una vez terminado y pagado, concluye también cualquier relación laboral.

Sin embargo, el abuso en el que incurrir muchas empresas es el de simular que las relaciones laborales directas y sostenidas en el tiempo que tienen con sus propios empleados en realidad las tienen con otras empresas a las que contratan sólo para determinados servicios. De esta manera las compañías evaden reconocer la relación laboral directa que tienen con la o el trabajador y, por tanto, su obligación de garantizar sus derechos, por ejemplo, al reparto de utilidades.

En muchos casos las empresas contratan a sus trabajadores por nómina pero les hacen cotizar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con el salario mínimo. De esta manera la empresa simula cumplir con su obligación legal de tener a su plantilla laboral registrada ante la institución pero con una cuota patronal mucho más baja que si se registrara el sueldo completo y real de sus trabajadores. Para lograr esto, las empresas pagan a sus trabajadoras y trabajadores la diferencia del sueldo ya sea en efectivo, mediante transferencia bancaria o valiéndose del régimen de outsourcing, a través de otras empresas.

Esta práctica acredita un delito fiscal cometido por las empresas de comunicación y provoca un daño importante a las finanzas públicas pero, en particular, los sistemas públicos de salud, vivienda y pensiones, que se ven privados de los recursos que requieren para atender a la población.

La afectación para la clase trabajadora es también grave, pues tener registrado un sueldo tan bajo ante instituciones de seguridad social impide que obtengamos acceso pleno a nuestros derechos a la vivienda y pensión: el tiempo que va a tardar en obtener la puntuación requerida para acceder a un crédito de vivienda va a ser mucho mayor, lo que se puede traducir en años de retraso en el acceso al crédito; mientras que sostenemos un bajísimo nivel de aportaciones a la subcuenta de vivienda, que sirve de complemento a la pensión.

De acuerdo con el Censo Económico 2019 del INEGI, 17.1 % por ciento de la planta laboral del país laboraban bajo el régimen de subcontratación. Los datos obtenidos en nuestra encuesta indican que la prevalencia de esquemas de outsourcing en los medios de comunicación es casi 10 % mayor que el promedio nacional, pues 26% de las y los periodistas o trabajadores de medios indicaron tener una relación laboral bajo algún tipo de subcontratación (outsourcing) total o parcial.

Para este ejercicio las y los trabajadores señalaron ser contratadas con alguna forma de subcontratación identificaron a las siguientes como las empresas que les subcontrataron para distintos medios, ya sea en esquemas de subcontratación mixta (entre el medio y una empresa externa) o completa (sólo en una empresa subcontratista) e incluso combinada (entre dos empresas de outsourcing):

Administración para la Calidad y Servicios de Excelencia; Akency; Asesoría Noria; Austra Albatros; AXTIN S.A. de C.V.; Barra de Personal S.A. de C.V.; Simetría Administrativa S.A. de C.V.; Simetría Operativa S.A. de C.V.; BOITMEX (SAPI); VITDRIPMEX (SC); CLABSA S.A. de C.V.; Competencias Laborales S.A. DE C.V.; Comtelsat; Consorcio Interamericano de Comunicación S.A de C.V.; Consulting Internomen; Desarrollo Integracional Tyrion, SC; Editorial notmusa; Grupo Larsa, Asesores Mexicanos Actualizados en Servicios de Excelencia S.A. de C.V.; Electron; Estudio Dictamen S.A de C.V.; Experto en el mejoramiento de los valores agregados S.A de C.V.; Full Oluga S.A. de C.V.; GIN Group; Grumafe; Intellectus Técnico; Invetero consultores avanzados S.A. de C.V.; Kapitalhum; Link; Nerydine; Luropris Group S.A. de C.V.; Interinomen; Mexicana de Farmacias S.A.; Nuevo Multimedios Impresos y Digitales; Papu Media Services; Publicaciones Comunitarias y Comunicación Bienestar; Salud S.A de C.V.; Raisa publicidad S.A. de C.V.; Schullerten Jobs and Services; Shardei Jobs; Servicios Rekenin S.A. de C.V. y Tu Solución Laboral.

De estas, las mencionadas dos o más ocasiones fueron: AXTIN S.A. de C.V.; BOITMEX (SAPI); VITDRIPMEX S.C.; CLABSA S.A. de C.V.; Competencias laborales S.A. de C.V.; GIN Group; Intellectus Técnico y Papu Media Services.



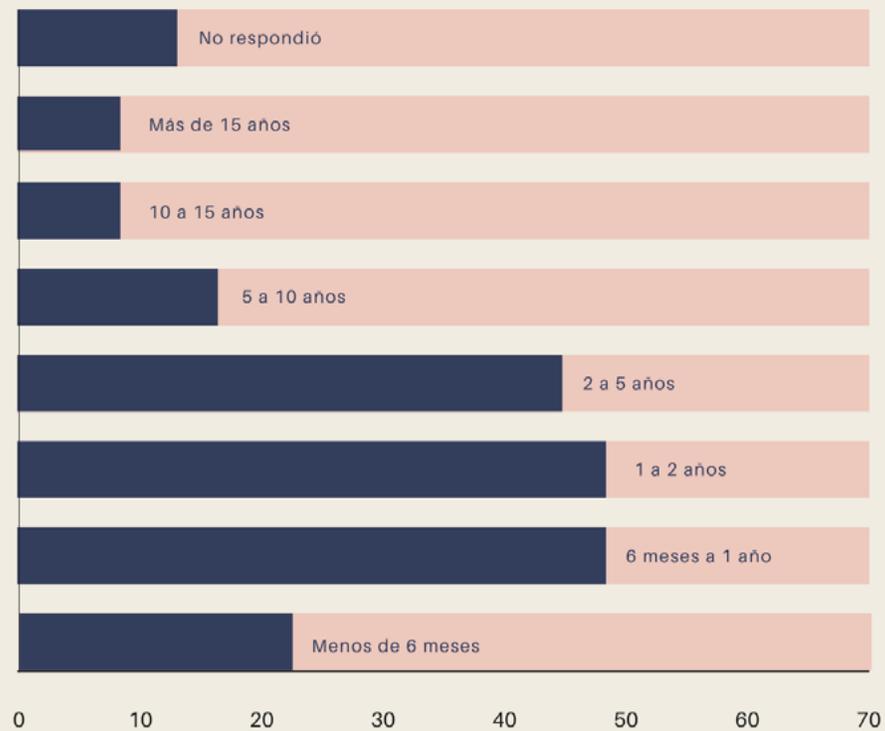
“La empresa que me contrata cambia cada tres meses”

Experiencia vivida en
Novedades Quintana Roo

Un acto de fe

Además de preguntar los esquemas y tipos de contratación, quisimos saber si las y los trabajadores de medios, a lo largo de su carrera, se han visto en la necesidad de aceptar un trabajo fijo sin firmar un contrato, a lo que más de la mitad (209 de ellas y ellos, que corresponde a un 52.3% del total) respondió que sí y, de entre estas, la mayoría (144 personas) ha trabajado entre 6 meses y hasta 5 años en esta condición.

Antigüedad de personas en empleos donde no firmaron contrato



**A cambio
de qué:
salarios y pagos**



O a cambio de cuánto... Una de las situaciones más sentidas del panorama laboral es la imposibilidad de acceder a bienes, servicios y derechos por falta de recursos económicos pese a dedicar gran parte de nuestra vida a vender nuestra fuerza de trabajo.

De acuerdo con la LFT un trabajo digno o decente, entre otros componentes, es aquel por el que se percibe un "salario remunerador" que es convenido entre el trabajador y el patrón e integra, según su Artículo 84, "los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Preguntamos a las y los trabajadores de medios cuál es su salario mensual neto, es decir, después de impuestos, y encontramos que la mayoría (22 %) señaló ganar entre 3,080 y 7,000 pesos, seguidos por un 19 % que reportó ganar entre 7,000 y 10,000 pesos. En seguida se encuentran las personas que indicaron estar en los rangos de 10,000 y 15,000 pesos y de 15,000 a 20,000 pesos, con 19 % respectivamente.

¿Cuánto ganan las y los trabajadores de los medios?



Desigualdad por género

Comparamos el rango salarial por género derivado de 384 respuestas de personas que se identificaron como hombres o mujeres (sólo una persona no especificó su género del total de 385 personas encuestadas). Esta comparación dejó entrever una realidad sabida: las mujeres suelen recibir menores pagos que los hombres por realizar el mismo trabajo.

De las 214 mujeres encuestadas, un 28 % respondió ganar entre 3 mil 80 pesos (salario mínimo 2019) y 7 mil pesos, mientras que para los varones el porcentaje correspondiente a este rango salarial fue de 15 %, es decir, casi la mitad.

En tanto, un 21 % de mujeres encuestadas señaló ganar entre 7 mil y 10 mil pesos mensuales, mientras que, para los hombres, este rango salarial correspondió a un 16 % de los encuestados.

El rango de ingresos mensuales de 10 mil a 15 mil pesos refleja la misma situación de desigualdad, pues mientras un 14 % de las mujeres encuestadas señalaron recibir este salario, para los hombres el porcentaje aumentó a 24%.

Mujeres



Hombres

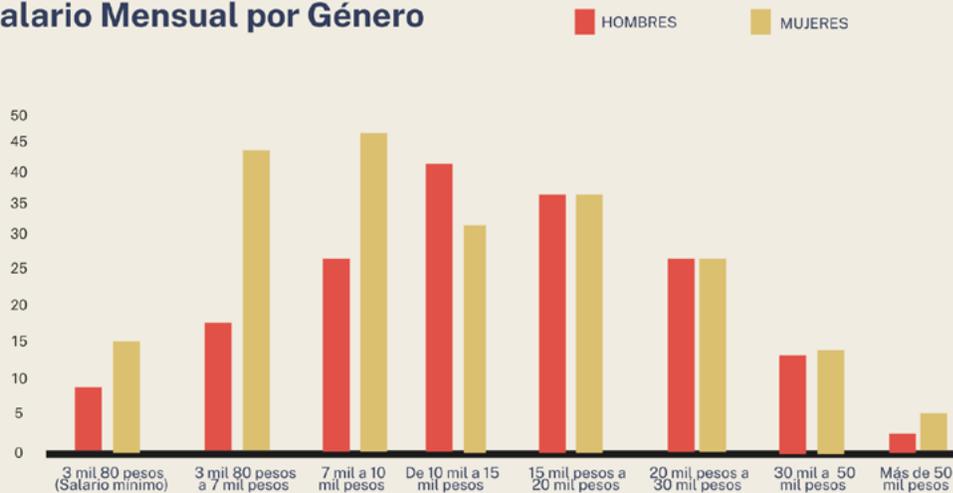


A continuación, los rangos salariales que van de 15 mil a 50 mil pesos muestran un fenómeno interesante: la balanza muestra algo de equilibrio y la brecha de desigualdad salarial desaparece, incluso, para los dos rangos de mayor ingreso (de 30 mil a 50 mil pesos y de más de 50 mil pesos) nuestra encuesta registró una leve ventaja para las mujeres.

Aún cuando sucede esto, consideramos crucial no perder perspectiva, pues el grueso de las mujeres trabajadoras de medios continúa relegada a puestos y por tanto rangos salariales bajos en los medios de comunicación.

Por otro lado, cabe hacernos una pregunta: ¿acaso las “políticas” de igualdad de género en los medios -si es que existen- aplican o benefician únicamente a las mujeres con puestos -y por tanto, ingresos- altos? ¿Por qué? ¿Cuál es el perfil de estas mujeres? ¿Cuentan con cuestiones de privilegio que les permiten acceder a esos salarios?

Salario Mensual por Género



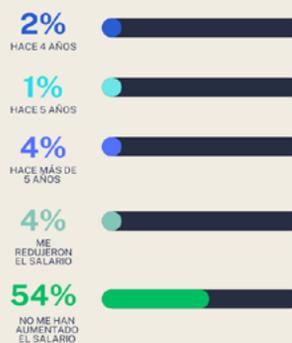
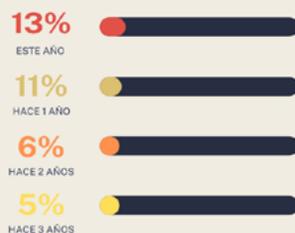
La desigualdad salarial que observamos en medios está fomentada también por la opacidad a la hora de mostrar tabuladores salariales y aclarar cuáles son los criterios de asignación de pagos. Le preguntamos a las y los trabajadores si conocían el tabulador salarial de su empresa, a lo que un 80 % (307) respondió que no; un 7 %, (26 personas), que sí y un 13% (52 personas) indicó que no existe tal.

Rebasados por la inflación

Para las y los trabajadores de medios, los aumentos salariales sí que serían noticia. Cuando les preguntamos cuándo fue la última vez que recibieron uno, más de la mitad, 54 % correspondiente a 208 personas, respondió que no había registrado un aumento de salario en sus últimos empleos; de hecho, un 4 % (14 personas) indicó que en realidad habían sufrido una reducción salarial.

De entre quienes sí reportaron aumentos salariales en los últimos años, la mayoría señaló que éstos habían ocurrido entre el año de aplicación de la encuesta (2019) y los tres años anteriores; mientras que el resto dijo haber visto aumento en sus ingresos desde 4 y hasta más de 5 años atrás del momento de la aplicación.

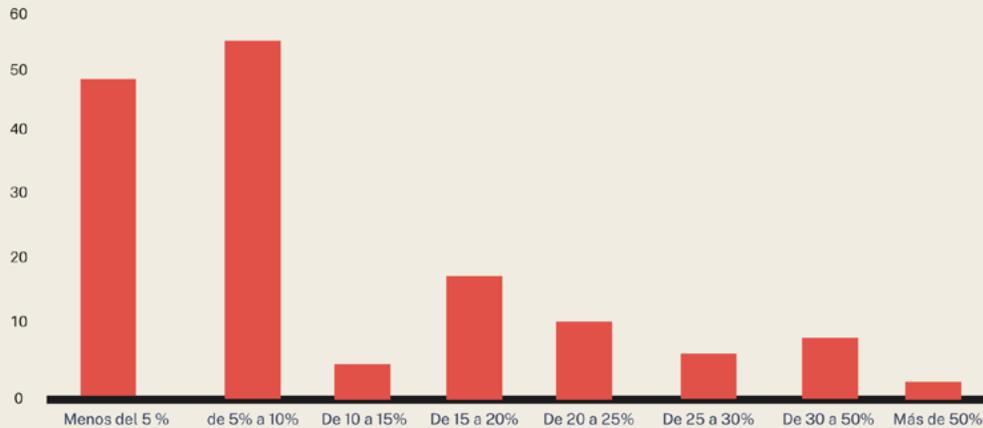
¿Cuándo fue la última vez que te aumentaron el salario?



Y... ¿de cuánto? Pues, pobre: la mayoría de los aumentos fueron de entre menos del 5% y 10% del salario, lo que no representa un beneficio significativo para las y los trabajadores, mucho menos a la hora de tomar en cuenta los aumentos de los costos

de vida con el paso del tiempo.

¿De qué porcentaje fue tu aumento?



Siempre al filo

En el sistema de vida neoliberal los bienes materiales e incluso el acceso a derechos tienen un costo. Porque no es suficiente saber los rangos salariales a los que estamos sujetas en el gremio, sino que es necesario saber si éstos resultan suficientes para la vida, preguntamos a las y los trabajadores si han tenido que limitar o eliminar actividades de ocio personales o familiares, como ir al cine o comer fuera de casa más de una vez al mes porque su salario es insuficiente para cubrir esos gastos, a lo que un 33.8 % respondió que (130 personas) ha tenido que limitarse al menos una vez al mes, 9.3 % (36 personas) al menos una vez en un trimestre y 8.5 % (33 personas) al menos una vez en un semestre.

También consultamos si realizan alguna actividad para complementar su salario en caso de no considerarlo suficiente -sobre todo cuando hemos visto que muchas y muchos son sostén de varias personas dependientes económicas-.

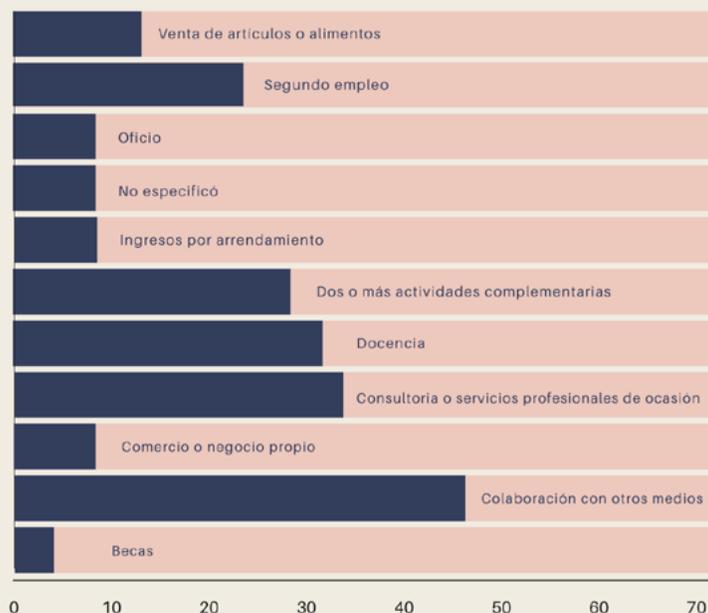
Un 46% respondió (177 personas) realizar no sólo una, sino hasta cuatro actividades extras a su trabajo fijo en medios de comunicación para complementar sus ingresos económicos. Se trata de actividades diversas, que van desde dar cursos y talleres o colaborar en medios externos hasta ser choferes en aplicaciones de taxi o vender peluches, maquillaje, gelatinas y tacos.

De las distintas actividades enlistadas como complementarias se puede identificar algunas relacionadas con el periodismo y la comunicación, como son: freelance en medios, edición de textos, redacción de guiones, edición de video, gestión de una página propia, dirección de medios en una cámara empresarial, diseño y contenidos informativos a particulares, locución, monitoreo, redacción, venta de fotografías y trabajo como auxiliar de libertad de expresión en una organización no gubernamental.

Hay, por otro lado, trabajadoras y trabajadores que enlistaron actividades relacionadas con otros giros, como son: comercio de productos o alimentos, renta de bienes muebles de su propiedad, trabajo en Uber, negocio propio, venta de puros, renta de bicicletas, venta de computadoras y ciber café, venta de publicidad, venta de

peluches, venta de tacos, venta de gelatinas, salón de uñas o bien, actividades que podrían clasificarse como de docencia o artísticas, deportivas y culturales: canto, clases de taekwondo, repostería, tallerista o clases de inglés.

Tipo de actividad complementaria con la que trabajadoras y trabajadores de los medios complementan sus ingresos



Adicionalmente, consultamos a las personas si sus ingresos mensuales les permitían ahorrar. Un 74 % (282 personas) respondió en un sentido negativo mientras que 26 % (103 personas) dijo que sí. De quienes no pueden ahorrar un 81.5 % (230) personas señalaron haber tenido que pedir dinero en préstamo para “llegar” a su siguiente pago.

Claramente esto dificulta costear la vida. Con nuestra encuesta identificamos incluso qué gastos se ven más vulnerados a consecuencia del salario recibido en su trabajo. De acuerdo con las respuestas, en orden de mayor repetición, los gastos obligados que se ven más vulnerados a consecuencia de las condiciones de trabajo en medios son: el pago de la renta (111 veces), servicios como agua, luz, teléfono e internet (84 veces), crédito bancario (73 veces), alimentación (60 veces), colegiaturas (30 veces), hipoteca o crédito de vivienda (27 veces).

No se trata sólo de cuentas por pagar. En este sistema, acceder a mejores y mayores niveles de bienestar dependerá de cuánto dinero tenga cada persona para la compra de esos bienes y servicios. Los derechos, pues, están a la venta. Cuando hablamos de que una persona no puede pagar la renta o servicios básicos para la vida, hablamos de afectaciones directas a derechos humanos como la vivienda, la alimentación, la educación, la comunicación y muchos más.

Métodos de pago

La forma en la que el salario se paga a las y los trabajadores también es importante. La LFT establece en su capítulo VII “Normas protectoras y privilegios del salario” que el salario debe ser pagado directamente a la persona trabajadora -o a una apoderada legal que designe- en moneda legal (no mercancías, vales, fichas u otro recurso que sustituya la moneda- mediante “depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen

estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón".

La norma también indica que tenemos derecho a "tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago" y que "los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio". Asimismo, señala que el pago debe efectuarse en el lugar de trabajo y en día laborable.

Con nuestra encuesta detectamos algunos métodos de pago que no cumplen siquiera los supuestos aquí mencionados. Los depósitos bancarios vía SPEI, por ejemplo, muchas veces no están acompañados por un recibo a información de conceptos y deducciones de pago. Aunque no exploramos en detalle el uso de métodos como pago en efectivo, envío de dinero y pagos mixtos (efectivo y depósito) es sabido que estas formas de pago regularmente esconden algún tipo de irregularidad.

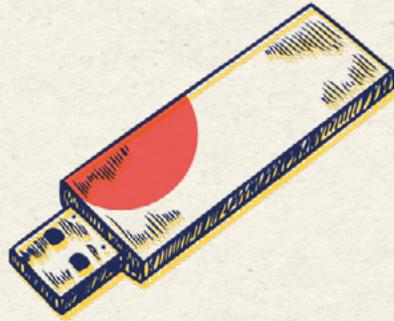
Además de esto, encontramos que en un 29% de los casos las empresas retrasaban el pago o bien lo adeudaban, como es en el caso del 30% de las personas encuestadas (116 casos), que refirieron que la empresa en que trabajaba al momento de responder, la última empresa en que trabajó o incluso más de una empresa en que había laborado aún le adeudaban un pago por trabajo realizado.

¿Cómo pagan las empresas a las y los trabajadores de medios de comunicación?	
Cheque	6
Depósito bancario nómina	208
Depósito bancario SPEI	116
Efectivo	52
Envío de dinero	1
Mixto (efectivo y depósitos)	1
No especificó	1

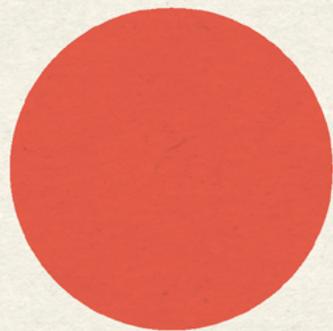


“Me envían dinero por Elektra”

Persona trabajadora freelance en Tlaxcala



**Prestaciones
y herramientas
de trabajo**



Lo que nos ofrecen

Solicitamos a las y los trabajadores señalar las prestaciones que el medio de comunicación en el que trabajaban o colaboraban había establecido en su contrato, pudiendo elegir el número de opciones que quisieran de una lista de 21 prestaciones que incluía: aguinaldo, caja de ahorro, fondo de ahorro, seguro de gastos médicos mayores, seguro de vida, prima vacacional, licencia de maternidad o paternidad, viáticos, días económicos, taxis, vales de despensa, vales de gasolina, comedor, servicio médico en tu lugar de trabajo, nutriólogo, gimnasio, uniformes, atención psicológica, bono de productividad, capacitación, utilidades. Además, existía la opción de elegir "Ninguna".

Del total de 300 personas que en la encuesta señalaron contar con un contrato (consultar sección "Papelito habla: contratación") un 84.7 % (241 personas) respondió que la empresa había establecido una o más de las prestaciones mencionadas; mientras que el 15.3 % restante (59 personas) señaló que ni una sola.

La gran mayoría de quienes señalaron que sí contaban con prestaciones establecidas en su contrato (91.7 %, correspondiente a 221 personas) enlistaron entre 1 y 7 prestaciones; el resto (8,3 %), entre 8 y 21 prestaciones.



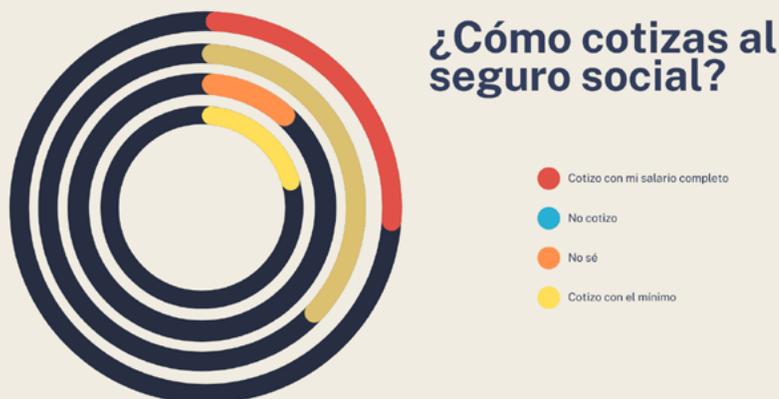
Nuestro derecho a la seguridad social

La OIT señala que la seguridad social es un derecho humano básico reconocido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que consiste en "la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia".

Aunque de manera común se relaciona la seguridad social con atención médica gratuita, cierto es que esta va mucho -pero mucho- más allá. La Ley del Seguro Social establece que el régimen obligatorio, por el que las personas prestan un servicio remunerado, personal y subordinado, incluye los seguros de 1. Riesgo de trabajo, 2. Enfermedades y maternidad, 3. Invalidez y vida, 4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y 4. Guarderías y prestaciones sociales. Además, este derecho hace posible

que las y los trabajadores accedamos a créditos de para construcción o compra de vivienda; a una pensión; a guarderías infantiles; farmacias; velatorios; capacitaciones y actividades culturales, deportivas y vacacionales.

En lo que se refiere a la seguridad social, del total de 385 personas encuestadas, 145 personas, es decir un 38 %, señaló no cotizar para alguna institución de seguridad social, frente a un 49 % (190 personas) que indicó realizar aportaciones por este concepto y un 13 % (50 personas) que no tenían conocimiento de si cotizaban o no.



Gracias a estas respuestas es posible ver dos cuestiones altamente preocupantes: en principio, más de un tercio de las y los trabajadores encuestados ven violentados su derecho fundamental a la seguridad social. Además, del 100% de quienes indicaron tener conocimiento de que cotizaban en el seguro social (190 personas), un 54.8% (104 personas) respondieron cotizar con base en su salario completo y 45.2 % (86 personas), con el salario mínimo. En todos los casos, salvo uno, se trata de personas que al momento de responder la encuesta reportaban un ingreso superior a 3 mil 80 pesos (salario mínimo al 2019), pero algunas de ellas ganaban entre 20 y 50 mil pesos al mes antes de impuestos y cotizaban con el mínimo.

¿La empresa paga?

Los trabajos relacionados con el periodismo, por su naturaleza, implican diversos gastos y uso de herramientas a la hora de ejercerlos. Respecto de la obligación de los patrones de proporcionar a las y los empleados herramientas de trabajo, el artículo 132 de la LFT indica en su numeral III que éstos deben “proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo”.

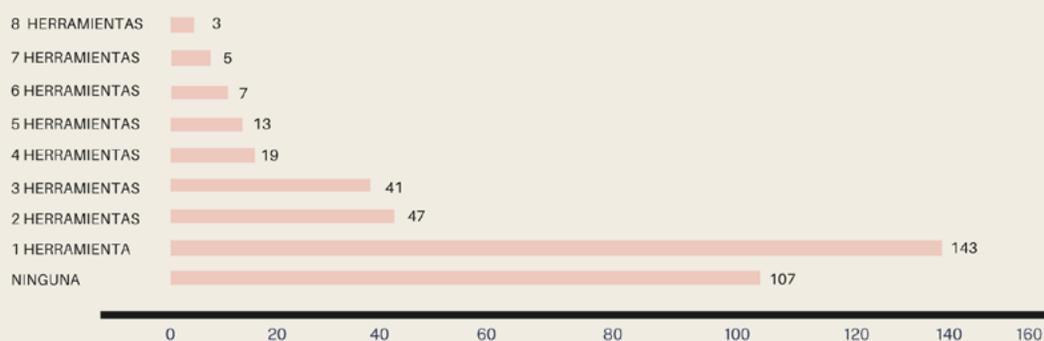
Presentamos un total de 10 opciones de herramientas de trabajo entre las que las y los encuestados podrían elegir aquellas que les son proporcionadas por los medios para poder realizar sus actividades. Estas opciones incluyen: cámara fotográfica, lentes fotográficos o equipo de iluminación, grabadora de audio, cámara de video, celular, automóvil o motocicleta, computadora, LiveU, Unidad móvil de TV (“flyer”), Micrófonos, o bien, se podía señalar que no se proveía ninguna herramienta.

De un total de 385 respuestas es posible observar que, mayoritariamente, los medios no ofrecen ninguna de las herramientas enlistadas o bien, ofrecen apenas una de ellas. Quienes respondieron por estas dos opciones representan el 65 % del total de las respuestas. El 35 % se divide entre 2 y máximo 8 de las 10 herramientas ofrecidas como opción.

Las herramientas más mencionadas son la computadora, con 199 menciones; el celular, con 119 menciones; micrófonos, con 60 menciones y la cámara fotográfica, con 55 menciones. Les siguen la cámara de video, el automóvil o motocicleta, la grabadora de audio, los lentes fotográficos o equipo de iluminación, los LiveU y la unidad móvil de TV "flyer" con entre 37 y 3 menciones.

En cuanto a las condiciones de entrega de estas herramientas, las y los trabajadores señalaron que, en su mayoría éstas se les prestan bajo resguardo o se las prestan libres de responsabilidades, mientras que el resto indicó que se las venden, les renuevan equipos o no sabe bajo qué condiciones se las prestan.

Número de herramientas que medios dan a sus trabajadores y trabajadoras para realizar labores

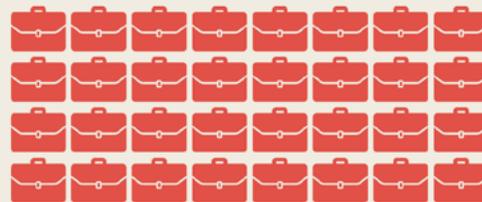


Además de esto, preguntamos a las personas encuestadas cuáles de los gastos directamente relacionados con su trabajo son cubiertos por la empresa o institución para la que laboraban. Para ello podían elegir entre una o varias opciones de entre 10 tipos de gastos, a saber: transporte, pago de solicitudes de información, registro público de comercio, fotocopias, asistencia a reuniones de trabajo, pago a contadores, datos móviles, estacionamiento o parquímetro, viáticos, uniformes. También existía la opción de elegir "Ninguno".

Estos gastos fueron integrados entre las opciones de respuesta debido a la naturaleza del trabajo de quienes, en la cadena de producción de los medios, se dedican a generar información, por lo que tienen que realizar una serie de trámites (solicitudes de información, investigación en el registro público de comercio), transportarse (transporte, estacionamiento o parquímetro, viáticos, asistir a reuniones de trabajo -por ejemplo, para corresponsales o personas freelance-) o utilizar herramientas (fotocopias, datos móviles, tecnologías de la información y comunicación) que sostengan su trabajo, además de contar con insumos (uniformes) y posibilidad de cubrir actividades administrativas relacionadas con el trabajo (pago a contadores).

Esta ocasión, un 43.1 % (166 personas) indicó que el sitio en el que trabaja no cubre ni uno sólo de estos gastos, mientras que el 56.9 % (219 personas) indicaron que sí cubren alguna, de entre quienes la mayoría se encuentra en el rango de 1 y 4 de estos gastos cubiertos.

Número de gastos que cubre la empresa	
1	101
2	48
3	36
4	19
5	8
6	4
7	1
8	1
9	1
Ninguna	166



Esta situación tiene un impacto en las y los trabajadores, que echan mano de los mismos ingresos recibidos por su trabajo -muchas veces insuficiente para su propio sostenimiento y el de sus dependientes económicos- para realizar sus actividades.

Encontramos que un 77 % de las personas encuestadas (355) debe utilizar dinero de su propio bolsillo para realizar su trabajo, mientras que sólo un 23 % recibe los recursos necesarios por parte de su patrón para costear los gastos directamente relacionados con su labor.

¿Cuánto gastan las y los trabajadores de medios de su propio bolsillo para realizar su trabajo? (Al mes)



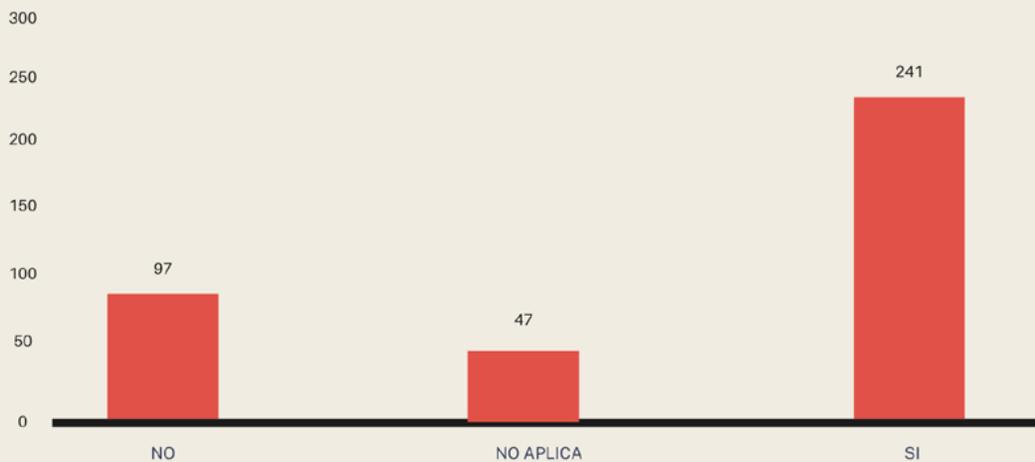
- 11%** ● Menos de 200 pesos
- 25%** ● 200 - 500 pesos
- 23%** ● 500 - 1000 pesos
- 19%** ● 1000 - 2000 pesos
- 14%** ● Más de 2000 pesos
- 8%** ● Nada, la empresa paga todo

Las anheladas vacaciones

De acuerdo con la LFT, tenemos derecho a un periodo laborable de vacaciones anuales pagadas que aumenta cada año. Preguntamos a las y los trabajadores de medios si cuentan con este derecho, a lo que un 62.6 % (241 personas) indicó que sí cuenta con ellas, 25.2 % (97 personas) dijo que no y 12.2% (47) de ellas señalaron no tener esta prestación por su situación laboral como colaboradoras y colaboradores eventuales.

Independientemente de contar o no con esta prestación, quienes trabajan en medios señalaron tomar, en su mayoría, entre 6 y 9 días de descanso anuales (186 personas, correspondientes a un 48.3 %), seguidas por 55 personas (14.3 %) que dijeron tomar más de 12 días de vacaciones al año. Después, se ubican quienes indicaron tomar entre 9 y 12 días, de 1 a 3 días o bien ningún día al año, que representan el 13.8 %, 10.1 % y 13.5 % respectivamente.

Tienes vacaciones pagadas por tu empresa



¿Cuántos días de vacaciones tomas al año?





**Violencia
en el trabajo**



En nuestro país el gremio de la industria de los medios no está exento de la narrativa capitalista del sacrificio personal como condición del éxito, el alto valor de los méritos personales como si éstos no estuvieran estrechamente vinculados a las condiciones estructurales y la explotación como regla y único camino para la producción y el desarrollo individual y colectivo. Es sabido que el maltrato y acoso laboral son una constante en las redacciones.

Como parte de nuestro ejercicio de indagación recogimos información de algunas de las situaciones de violencia que se viven en estos espacios. Un 64 % de las personas encuestadas en total señaló haber vivido diversas formas de presión o menosprecio a su trabajo y otras expresiones de violencia, dividido en: asignaciones de trabajo excesivas, bajo presión y a plazos imposibles de cumplir (28% - 106 personas), la consideración de que, de forma intencionada, se le designaron trabajos denigrantes (3% - 11 personas), se le asignaron trabajos innecesarios o repetitivos (18 % - 70 personas) o que se encontraban por debajo de sus habilidades (10 % - 40 personas); haber sido castigadas con periodos de tiempo sin asignación de trabajo (4 % -17 personas) o con el traslado a un área de trabajo aislada (1 % -2 personas).

Adicionalmente, un 50.38 % del total de las personas encuestadas (385) indicó haber vivido acoso o violencia sexual (11 personas), amenazas de violencia física o verbales (11 personas), ataques a sus creencias políticas y religiosas (7 personas), críticas a su identidad sexual o preferencias sexuales (1 persona), críticas infundadas reiteradas a su trabajo (79 personas), gritos o insultos (67 personas), maltratos físicos (1 persona) o restricción de la comunicación con sus superiores (17 personas).

Con amabilidad, más de 110 personas compartieron algunos de sus testimonios. Con su análisis pudimos encontrar que suele señalarse como responsables de esta violencia a jefes directos -mayoritariamente hombres-, coordinadoras o coordinadores -jefes de jefes directos- y a los propios compañeros de trabajo -mayoritariamente hombres-, también se hizo referencia a violencia directa por parte de los propios directores generales o dueños de los medios de comunicación.

Las historias nos hablan, por ejemplo, de un claro abuso de poder de quienes ostentan cargos de

mayor jerarquía; de tratos degradantes como insultos, gritos, humillaciones; de la complicidad o silencio por parte de áreas de recursos humanos cuando esto se denuncia -incluso se mencionó de la omisión por parte de un sindicato claramente antidemocrático y blanco-; de la preocupante y lamentable ausencia de solidaridad por parte de las y los compañeros de trabajo aún cuando viven situaciones similares o, peor aún, de ser partícipes de la violencia; del uso económico y político de nuestro trabajo, por ejemplo, cuando nos obligan a vender publicidad, a golpear a funcionarios y instituciones gubernamentales con nuestro trabajo o a hacer coberturas y entrevistas a modo; así como de la prevalencia de discriminación por razón de género, raza y aspecto físico.

Es destacable que la "falta de experiencia" o el encontrarse en el inicio de la carrera en periodismo -una condición que atraviesa a las personas jóvenes- es constantemente aludida como una justificación de la sobreexplotación, el acoso y violencia.

Ser mujer también nos expone a violencias diferenciadas, de entre las que destacan el abuso sexual, la desigualdad en asignación de puestos y responsabilidades laborales, así como en el respeto a determinadas prestaciones, por ejemplo, las relacionadas con la maternidad. Es decir, que además de ser explotadas por pertenecer a la clase trabajadora, somos doblemente oprimidas por ser mujeres.

Muchos de los testimonios apuntan a una afectación grave a la salud mental y física, al sentimiento de tristeza, impotencia y resignación ante la impunidad y a ver la renuncia supuestamente voluntaria como la única salida para dejar de sufrir esas situaciones. Encontramos que un 45.19 % en algún momento ha considerado renunciar debido a estas situaciones, lo que demuestra la necesidad imperiosa de luchar por un trabajo no sólo con mejores condiciones salariales, contractuales y de seguridad, sino también de ejercicio de nuestras profesiones y cuidado de nuestra integridad y dignidad de forma individual y colectiva.



Me amenazaron con que si no conseguía patrocinadores no tendría sueldo y que, de conseguirlos, de ahí me darían un porcentaje. Comenzaron a pagarme quincenas incompletas. Me despidieron y no hubo liquidación.

Experiencia vivida en Morelos

Mis jefes me prohibieron cubrir todo tema que tuviera que ver con el presidente municipal y su gobierno, me relegaron a realizar otras actividades, me sacaron de cubrir la fuente de política y, finalmente, me despidieron.

Experiencia vivida en un medio de Guanajuato

Desde el momento en que me presentaron al director del medio hubo acoso. La insistencia de vernos era constante. Decidí renunciar luego de que en una ocasión me llamó borracho para decirme que quería estar en mi casa. Eran las 7 de la noche y yo no había comido por estar trabajando en la redacción.

Experiencia vivida en un medio de Querétaro

El que era mi jefe me hacía comentarios denigrantes como que yo no servía para nada y decía que todos los demás tenían más capacidades que yo. Todo el tiempo me hizo pensar que nunca lograría nada en el periodismo.



Experiencia vivida en Ciudad de México

En el medio utilizaban mi nombre para golpear al gobernador y al ex alcalde. En los eventos de comunicación social me trataban mal e incluso en una ocasión los guaruras llegaron a darme un golpe en el vientre. Una vez mi jefe me llamó pendeja por no cuestionar al ex alcalde como quería que lo hiciera. El detalle es que no era periodismo: querían que pagara los meses atrasados de publicidad.

Experiencia vivida en un medio de Guerrero

Fui despedida de la agencia de noticias cuando tuve a mi hijo, durante el embarazo mi jefe consideró que mi estado de gravidez afectaba mi productividad. Tomé mi incapacidad y no se me pagó. Lo hice 15 días antes de tener a mi hijo. Tras avisarme que no me reincorporarían “por falta de dinero” mi ex jefe hablaba con otros directores de medios para impedir que me contrataran.

Experiencia vivida en un medio de Michoacán



Condiciones de despido

Ojalá esta violencia terminara con renunciar o, en el mejor de los casos, ser justamente remunerado tras ser despedido. Lo cierto es que la terminación de la relación laboral representa un momento regularmente difícil para el o la trabajadora, particularmente si se trata de despidos, mismos que derivan en obligaciones específicas para el patrón y en los que los mismos aprovechan hasta el último momento para defender sus intereses a costa de los derechos de las y los trabajadores, como se demuestra a continuación.

En este ejercicio 169 personas señalaron haber vivido despidos recientes al momento de aplicación de nuestro cuestionario. De este total, un 46.1 % (78 personas) indicó que la empresa no reconoció su antigüedad; un 57.3 % (97 personas) fueron obligadas a firmar una supuesta renuncia voluntaria; en el 81.6 % (138 personas) de los casos el patrón no dio aviso por escrito, con fecha y causa del despido, tal como marca la LFT. Y al respecto del pago de liquidación...

Ante el despido, ¿recibiste tu liquidación?	
No me pagaron ni mi salario corriente	32 personas
Sólo mi salario (No me pagaron liquidación)	34 personas
Sí, menos de lo que marca la ley	48 personas
Sí, un mes extra de mi salario	8 personas
Sí, acorde a la LFT	40 personas
No respondió	7 personas



Ante esta situación, 54 personas tuvieron que negociar su derecho a una liquidación justa, pero sólo un 24 % de ellas consiguió un pago acorde a la ley; un 50 % uno menor a lo que marca la norma o tan sólo un mes extra de salario; mientras que un 11 %, aún solicitando su liquidación, no recibió el pago ni de su salario corriente.

¿Periodismo en riesgo o periodistas en riesgo?

Sólo en el primer semestre de 2019, 249 agresiones contra la prensa fueron registradas, con un promedio de una agresión por cada 14.4 horas, de acuerdo con Artículo 19. Entre las agresiones documentadas por esta organización se encuentran: intimidación; amenazas; campañas de desprestigio; ataques físicos; agresiones en internet; hostigamiento judicial por la vía civil y bloqueos, alteración o remoción de contenidos.

Esta organización ha advertido como coberturas de mayor riesgo las relacionadas

con corrupción y política, seguridad y justicia, coberturas de derechos humanos y coberturas sobre tierra y territorio.

Las organizaciones de la sociedad civil suelen señalar a las autoridades gubernamentales como responsables de estas agresiones por acción, aquiescencia u omisión, pues su abordaje regularmente es desde una perspectiva de derechos humanos; mientras que las autoridades gubernamentales y narrativas mediáticas han señalado como principales responsables de esta situación a grupos del crimen organizado, la violencia generalizada o personas funcionarias en lo particular.

Lamentablemente, poco o nada se habla de la responsabilidad primerísima de las y los dueños de los medios y sus directivos que exponen a las personas trabajadoras a situaciones que no sólo ponen en riesgo sus derechos básicos, su salud mental y su salud física, -como hemos visto hasta ahora- sino también su integridad y seguridad.

En la Asamblea #TenemosQueHablar sostenemos que la vulnerabilidad de las y los trabajadores de medios también está relacionada con la explotación, la precarización laboral y la violencia patronal. Las condiciones estructurales alimentan y posibilitan ese tipo de violencias y violaciones a otro tipo de derechos, así como la impunidad sistémica.

Nuestro cuestionario reveló que, en su mayoría, las personas trabajadoras de medios no habían recibido capacitación en materia de seguridad para coberturas (90.6 %), cursos de primeros auxilios (88.3 %) ni capacitación en temas de seguridad digital (89.4 %).

A la hora de serle asignada alguna cobertura en una región hostil o peligrosa, un 61.5 % respondió que no se realiza una evaluación de riesgos previo a su envío y un 26.7 % señaló no saber si tal evaluación existía por parte de sus superiores. Un 36.4 % tampoco sabe si su empresa se haría responsable ante una lesión, secuestro o muerte durante una cobertura, pero un 47.5% del total sí que sabe que la empresa no tomaría esa responsabilidad.

Un 85 % de las y los trabajadores de medios señalaron que su empresa no les otorga un seguro médico para accidentes y enfermedades en coberturas de riesgo; es más, a un 26.2 % de las personas que participaron en el cuestionario ni siquiera se les había otorgado una credencial que acreditara su identidad y pertenencia al medio para el que producen.

Desde este espacio colectivo, instamos a las organizaciones que se reivindican defensoras de derechos humanos a incluir la perspectiva de clase en sus investigaciones: el asesinato de periodistas es el asesinato de trabajadoras y trabajadores.



**¿Sindicatos
en medios de
comunicación?**



Los antecedentes del sindicalismo mexicano se ubican en la segunda mitad del siglo XIX, con una clase trabajadora formada por personas obreras textiles, mineras y trabajadoras del inicio de algunas agroindustrias, así como artesanas en las ciudades. Los esfuerzos organizativos que las personas trabajadoras del nuestro gremio se comenzaron a impulsar en el siglo XIX con la integración de la primera Asociación de Periodistas y Escritores de 1872.

En 1923 se creó el Sindicato de Redactores y Empleados de la Prensa del Distrito Federal, que seis años después se transformó en el Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa. Más adelante, de los años 70s a los 90s se logró establecer ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) la profesión de periodista en la tabla de salarios mínimos.

La experiencia periodística en nuestro país es muy amplia y ha llevado a discusiones sobre la organización de sus personas trabajadoras e incluso a discusiones relacionadas sobre nuestra participación o toma de decisiones en otras materias, que no necesariamente abarcan lo laboral, como la línea editorial de los lugares en los que trabajamos o nuestra militancia política en la comunicación.

Según la LFT, los sindicatos son las asociaciones de trabajadores o patrones constituidas para el "estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Entre otras cosas, la norma establece que todas y todos sin distinción ni autorización previa tenemos el derecho de constituir estas organizaciones y afiliarnos a ellas, define que estas organizaciones deben tener protección contra actos de injerencia e indica además que las personas integrantes no pueden ser obligadas a formar o no parte de las mismas y que sus directivas deben rendir cuentas completas y detalladas de la administración de su patrimonio.

En nuestro cuestionario preguntamos a las y los trabajadores y ex trabajadores de medios si existía un sindicato en la empresa o institución para la que laboraba. Un 24 % (91 personas) respondió que sí, un 69 % (268 personas) indicó que no, mientras que un 24 % (26 personas) señalaron no saber si éste existía.

Sobre si la empresa o institución les permitía sindicalizarse -este es un derecho que no puede ser negado según la ley, pero sí en la práctica-, la mayoría de ellas y ellos respondió no tener conocimiento al respecto (46 %, correspondiente a 177 personas), seguidas de un 41 % (159 personas) que señalaron que no lo tenían permitido y un 13 % que indicaron que sí.

Además, consultamos si existían casos de afiliación a sindicatos entre las y los trabajadores. Esto fue lo que encontramos: 335 personas (87 %) señalaron que no, 33 personas (9 %) señalaron que sí y 17 personas (4 %) indicaron no tener conocimiento de ello.

¿Estas afiliado a un sindicato?



87%

NO

9%

SI

4%

NO SE

La siguiente es la manera en que se distribuyen las personas que señalaron estar sindicalizadas, según el sindicato que ellas mismas nombraron. Dos cosas importantes deben destacarse: una persona trabajadora señaló a una Asociación Civil (Frapiz) como un sindicato; mientras que tres más demostraron desconocimiento sobre el sindicato al que pertenecen.

Sindicato de afiliación	
Fraternidad de Periodistas de Ixtapa Zihuatanejo (Frapiz)	1
Sindicato 3 de Febrero	6
Sindicato de Trabajadores del Sol de Pachuca	1
Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio (SITATyR)	10
Sindicato de trabajadores de la industria de la radiodifusión, televisión, telecomunicaciones, similares y conexos de la República Mexicana (STIRTT)	2
Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (SUTNOTIMEX)	1
No respondió	9
NO SÉ	3



¿Sirven de algo?

Realizamos algunos ejercicios de cruce de datos obtenidos en nuestro cuestionario para saber si las personas sindicalizadas presentaban mejores condiciones laborales que las no sindicalizadas. Al cruzar, por ejemplo, el número promedio de prestaciones laborales de personas sindicalizadas y el de personas no sindicalizadas, encontramos que las primeras tienen hasta 2.21 prestaciones laborales más que las segundas. Además, al comparar el total de personas que tenían conocimiento pleno de si estaban o no en un sindicato, encontramos que existe más posibilidad de contar con seguridad social una vez que se está sindicalizada que cuando no se está.

Respecto del rango salarial, la encuesta arrojó que los tres grupos que concentran el mayor porcentaje de personas trabajadoras según estado de sindicalización son:

No sindicalizados: 7 a 10 mil pesos (18 %), 10 a 15 mil pesos (19 %) y 15 a 20 mil pesos (19 %).

Sindicalizados: 3 mil 80 a 7 mil pesos (31 %), 7 a 10 mil pesos (21 %), 15 a 20 mil pesos (15 %).

Esto sugiere que las personas sindicalizadas se concentran mayoritariamente en rangos salariales más bajos que las personas no sindicalizadas. Sin duda, relacionamos esto con la oferta constante de las patronales de "beneficiar" con más salario neto a los trabajadores a cambio de no darles prestaciones y de presentar a estas mismas como un "dinero que no les llega".

En la Asamblea #TenemosQueHablar estamos conscientes de que el nuestro es apenas un modesto ejercicio de acercamiento del impacto de contar con sindicalización en la vida de las y los trabajadores, pero baste lo aquí expuesto para comenzar a repensar su funcionamiento actual y la manera en que hacemos -o no- uso democrático de ese instrumento para defender y conquistar cada vez más derechos.



SALARIO	NO SINDICALIZADOS		SINDICALIZADOS	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
3 mil 80 pesos (salario mínimo)	22	7%	2	6%
3 mil 80 pesos a 7 mil pesos	48	14%	10	31%
7 a 10 mil pesos	60	18%	7	21%
10 a 15 mil pesos	65	19%	3	9%
15 a 20 mil pesos	64	19%	5	15%
20 a 30 mil pesos	51	15%	3	9%
30 a 50 mil pesos	20	6%	3	9%
Más de 50 mil pesos	5	2%	0	0%
Total general	335	100%	33	100%

La ruta sindical

Pese a varios intentos no fructíferos de la defensa efectiva y transparente de los derechos laborales de las y los trabajadores de medios y el conocido corporativismo de distintos actores clave en la historia sindical de nuestro país encontramos que la mayoría de las personas participantes del cuestionario está, en principio, inconformes o abiertamente indignadas ante la violencia y la impunidad laboral y favor o sencillamente no en contra de la conformación de un sindicato.

Al responder a la pregunta "¿Consideras necesaria la creación de un sindicato nacional de periodistas?" dejaron ver la disposición a la defensa organizada de nuestros derechos, contrario a lo que se ha sembrado en el imaginario colectivo -la noción de que un sindicato no sirve o no es la ruta a seguir, una idea sostenida en el prejuicio de la incapacidad de las personas de organizarse de forma comprometida, de conducirse de manera transparente y de defender colectivamente sus derechos, por sobre los intereses particulares.

Si bien es cierto que la historia sindical de México ha estado dirigida en diversos momentos por el corporativismo y el charrismo, impulsado desde el propio Estado, con lo que se ha orientado a prácticas antidemocráticas y de corrupción, desde la Asamblea #TenemosQueHablar consideramos erróneo asumirnos incapaces de superar ese pasado y de construir vías de clase, democráticas, críticas y amplias en su lugar. Esto sería tanto como no creer en nosotras mismas y nuestra capacidad política y ética de construir nuevas realidades.

Un aspecto de la utilidad de los sindicatos en México tiene que ver con la posibilidad de acceder a mejores condiciones laborales pero también con el funcionamiento interno de éstos, es decir, los mecanismos de toma de decisiones, la posición política de clase o no, e incluso los acuerdos deshonestos que los líderes sindicales establezcan con la patronal. Estos aspectos son difíciles de cuantificar numéricamente y si bien nuestra encuesta no los aborda directamente, queremos manifestar que estas cuestiones son parte constitutiva de nuestra discusión política en la Asamblea y sobre todo de una de nuestras conclusiones: el sindicato que queremos debe servir verdaderamente la clase trabajadora y no a los patrones o al gobierno, debe ser democrático, amplio y con una importante fuerza política.

¿Consideras necesaria la creación de un sindicato nacional de periodistas?





Reproducimos aquí algunas de las razones por las que las y los colegas consideraron que es necesaria la creación de un sindicato de trabajadoras y trabajadores de medios:

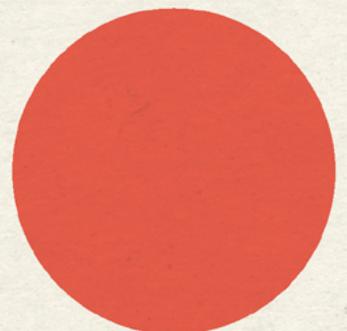
“Porque el gremio está muy fragmentado y eso facilita que los empresarios de los medios de comunicación fijen condiciones injustas para sus trabajadores”.



Persona trabajadora en Expansión

“Las empresas de medios se deshacen de sus trabajadores como si fueran despojos. A los que no despiden les pagan mal y los explotan. Es claro que las empresas se aprovechan de que no tenemos los medios para defendernos. No más. Urge tener un sindicato nacional que nos represente sin importar industria, empresa o entidad de trabajo”

Persona trabajadora en Reforma



Mientras tanto, muchas de las personas que se mostraron indecisas sobre la creación de un sindicato (18 % del total de encuestadas) coincidieron en la necesidad de presionar de forma contundente a las empresas para evitar abusos, buscar mejores condiciones laborales y protección de derechos básicos así como contar con garantías laborales, al tiempo que externaron sentir una personal desconfianza a los sindicatos por conocer sobre casos de corrupción y falta de representación real de las y los trabajadores en la historia sindical del país. Debe destacarse que dentro de este grupo muchas y muchos de ellos señalaron la necesidad de analizar y conocer más al respecto para poder tomar una decisión informada.

Finalmente, las pocas personas que se mostraron en contra de establecer un sindicato afirmaron que desde su visión personal éste tipo de organismos en México no representan realmente a trabajadoras y trabajadores, actúan invariablemente desde la corrupción y corporativismo; son muy difíciles de establecer o bien que las y los trabajadores de medios no tienen capacidad o voluntad organizativa.

Cambiamos la historia: conclusiones

Nosotras disentimos: si no tomamos en nuestras propias manos la defensa de nuestra dignidad, ¿quién lo hará? Nuestra encuesta permite concluir sobre aspectos de gran importancia para empujar una organización que atienda las necesidades de nuestro gremio. En #TenemosQueHablar hemos investigado, analizado y discutido sobre el tipo de organización pertinente para ello, y hemos concluido que debe ser un sindicato de clase y democrático. Esa es, ante todo, nuestra primera y más general conclusión. Sin embargo, a continuación presentamos algunas conclusiones específicas, generadas con base en la evidencia aquí presentada, con la esperanza de que sirvan como faro en el camino por la lucha por mejorar nuestras condiciones de trabajo y de vida en general:

- Una organización gremial debe prestar **particular atención a personas jóvenes y jóvenes adultas, de 18 a 29 años**, pues son las juventudes estudiantes que son becarias, practicantes o con poco tiempo de trabajo quienes suelen resentir con mayor fuerza la violencia laboral, bajo la lógica de que se les debe forjar como trabajadoras y trabajadores sumisos que no reclamen por sus derechos e interioricen la idea de que la explotación en el medio es común e inamovible.
- Un aspecto de crucial atención es la necesidad de **generar vías para disminuir la sobreexplotación laboral**, pues es sistemático que los medios contraten a las personas para ejercer un único cargo pero que éstas terminen desempeñando más funciones para las que fueron originalmente contratadas y sobre las que se les fijó su salario.
- Ante la decisión de trabajadores de medios y la comunicación de trabajar como freelancers y la tendencia de los medios a precarizar el trabajo por esa vía es necesario realizar acciones de incidencia para que la legislación reconozca prestaciones laborales justas a las que deberíamos poder acceder independientemente del régimen de contratación. **Los derechos son inalienables y los freelancers también tenemos derechos.**
- Es urgente presionar a autoridades en materia laboral para que **observen y sancionen a la industria de la información y comunicación -en medios pú-**

blicos, privados y de organizaciones de la sociedad civil- por violar de forma sistemática, entre otros derechos, los límites de las jornadas laborales establecidos en la ley y su obligación de pago de horas extra. Una vía a empujar es exigir la obligación de la autoridad de realizar inspecciones laborales en los medios de comunicación para detectar vulneraciones al marco laboral en materia de trabajo.

- Asimismo, es importante exigir a los patrones que requieren que haya periodistas disponibles 24/7 para trabajar **que contraten a las personas que correspondan para cubrir los horarios de este periodo**, en lugar de obligar a su plantilla a cumplir jornadas extenuantes.

- **Es alarmante la prevalencia de esquemas de outsourcing en los medios de comunicación: 10 % mayor que el promedio nacional**, a pesar de las reformas que presuntamente eliminaron esta modalidad. Las y los trabajadores debemos presionar a las autoridades laborales para actuar al respecto y luchar por contrataciones conforme a la ley.

- **Nuestra lucha debe reivindicar con fuerza los derechos de las mujeres**, de modo que abogemos por la desaparición de la brecha salarial, el cese absoluto de abuso sexual y violencia patriarcal en nuestras redacciones y la garantía de prestaciones vinculadas a la maternidad.

- **La desigualdad salarial está arraigada en los medios.** Un primer paso para combatirla es exigir a los medios crear tabuladores salariales y aclarar cuáles son los criterios de asignación de cargos y pagos.

- Más de un tercio de las y los trabajadores encuestados ven violentados su derecho fundamental a la seguridad social y, aún más, un porcentaje importante desconoce si cuenta con este derecho fundamental. Es urgente informarnos y concientizarnos sobre la trascendencia e impacto de este derecho o de su negación y **empujar una agenda para movilizarnos y obligar a las y los patrones a cumplir con este derecho básico.**

- Es imperiosa la necesidad de luchar por un trabajo no sólo con mejores condiciones salariales, contractuales y de seguridad, sino también **por el ejercicio seguro y digno de nuestros quehaceres así como el cuidado de nuestra integridad.** Las desapariciones, atentados y asesinatos de periodistas demuestran que los dueños de los medios de comunicación, hoy por hoy, se enriquecen con nuestra explotación a costa no sólo de nuestro tiempo de vida, salud y dignidad, sino incluso de nuestra sangre y, además, nos colocan en situaciones de riesgo al momento de ejercer el periodismo. Es hora de que los patrones asuman su responsabilidad ante los ataques a personas trabajadoras de medios.

- A un 41 % de las personas trabajadoras encuestadas no se les permite sindicalizarse. Esto viola flagrantemente su derecho a defender sus intereses. Mientras que este estudio ha demostrado que **las personas sindicalizadas tienen más posibilidad de contar con seguridad social y, en general, cuentan con el doble de prestaciones laborales que las que no.**

En la Asamblea sostenemos que **las soluciones individuales a los problemas comunes no son la salida ni la respuesta.** Los testimonios vertidos en este ejercicio señalan que hay quienes, por ejemplo, encuentran la renuncia indivi-

dual como una solución, pero es común que al abandonar un trabajo posteriormente se llegue a otro lugar donde las condiciones son igualmente indignas. Por eso, la solución no es renunciar sino denunciar, organizarnos y movilizarnos para exigir nuestros derechos a través de un sindicato.

• **Sólo una organización de clase y verdaderamente democrática será garantía de defensa y conquista colectiva de derechos.** El corporativismo y prácticas propias del charrismo sindical son las principales razones que orientan a parte de las personas entrevistadas a mostrarse indecisas u opuestas a la creación de un sindicato.

Como parte de algunos de los testimonios obtenidos en esta encuesta detectamos un caso de omisión por parte de un sindicato ante una denuncia de violencia laboral, así como la sindicalización de una persona sin su consentimiento.

Sostenemos que la vía sindical democrática que vele por los intereses de las y los trabajadores, con participación activa y toma de decisiones informadas es la opción de mejora de nuestras condiciones laborales. ¡Es necesario y es posible!

Convocamos a personas que laboran en todo México a integrarse a la Asamblea para trabajar en conjunto por la construcción de un sindicato fuerte que garantice la defensa de nuestros derechos laborales. El camino es largo porque, además de luchar por que se respete lo que ya tenemos, es necesario mejorar nuestras condiciones: aumentos salariales; seguridad social; mecanismos de seguridad extra para quienes cubren temas de seguridad, política y corrupción; pensiones dignas; acceso a viviendas; alto al acoso laboral; erradicación de la violencia machista y sexual; cobertura de gastos y herramientas de trabajo, jornadas laborales adecuadas y mucho más.

Es necesario que todas las personas que laboramos en medios y la comunicación nos relacionemos con base en la solidaridad de pertenecer a la misma clase: la de las y los trabajadores. Por la defensa de nuestra dignidad y derechos: organicémonos en **#TenemosQueHablar**.



*Asamblea de Trabajadoras y Trabajadores de Medios y la Comunicación
Contra la Precarización Laboral, #TenemosQueHablar*