

Condiciones laborales de los periodistas colaboradores en la prensa escrita y configuración de las prácticas profesionales bajo esta modalidad.

Laura Henry.

Cita:

Laura Henry (2011). *Condiciones laborales de los periodistas colaboradores en la prensa escrita y configuración de las prácticas profesionales bajo esta modalidad*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/542>

Condiciones laborales de los periodistas colaboradores en la prensa escrita y configuración de las prácticas profesionales bajo esta modalidad

Laura Henry

CONICET -CEIL-PIETTE- Argentina

mhenry@ceil-piette.gov.ar

Introducción

Los medios masivos de comunicación se han convertido en uno de los campos de estudio más fecundos en las últimas décadas. Gran parte de los aportes naturalmente han provenido de las ciencias de la comunicación y de la cultura, que se han preocupado fundamentalmente por los aspectos simbólicos y políticos que conlleva este tipo de producción, buscando desentrañar las formas en que afectan los comportamientos de distintos grupos de la sociedad. Otra gran porción de los estudios han puesto el énfasis en la creciente importancia de los medios de comunicación en tanto sector económico, señalando su notable evolución comercial así como su proceso de concentración en lo referente a su estructura de propiedad. Sin embargo, aun existe una importante vacancia (particularmente en nuestro país) en lo referente a investigaciones que den cuenta de los procesos de producción y las prácticas de trabajo concretas que allí se desarrollan.

Tomando como punto de partida estas inquietudes, esta ponencia se interroga acerca de las características que presenta la inserción laboral de los periodistas colaboradores en el marco de los procesos de producción flexibilizados de la prensa escrita. Al respecto, buscaremos conocer cuáles son los arreglos y prácticas prevalcientes en esta modalidad laboral, así como el tipo contingencias que conlleva la misma. Vinculado a esto, reflexionaremos sobre las derivaciones que este tipo de inserción laboral tiene sobre la dimensión referida a las prácticas profesionales, en términos de las rutinas de trabajo, tratamiento de la información y de los productos periodísticos generados.

Esta ponencia rescata algunos de los ejes analíticos de una investigación más amplia que estamos desarrollando en el marco de nuestra beca doctoral otorgada por CONICET referida a las características del trabajo y el empleo en la rama de prensa. Este texto es el producto, en primer lugar, de una revisión bibliográfica en la que hemos relevado investigaciones y aportes teóricos relevantes para los interrogantes aquí planteados. Segundo, y de manera cardinal, los resultados aquí expuestos son producto de un acercamiento cualitativo al sector mediante entrevistas semi estructuradas a periodistas colaboradores -todos ellos en actividad- que trabajan para un amplio abanico de publicaciones, realizadas en el periodo 2009-2010¹.

¹ Los nombres de los periodistas colaboradores que nos brindaron sus relatos, fueron cambiados para preservarles la confidencialidad y el anonimato. De esta forma, en nuestro texto no utilizamos sus nombres reales sino seudónimos.

El orden de exposición de esta ponencia es el siguiente: en primer lugar, señalaremos algunas cuestiones acerca de la evolución en la Argentina del sector de medios de comunicación y, a su interior, de la prensa escrita a los fines de caracterizar cuál es el escenario laboral de los periodistas en este medio. Prestaremos especial atención a la figura del colaborador como caso emblemático del trabajo flexibilizado en este contexto productivo y a continuación, abordaremos una serie de problemáticas que afrontan estos trabajadores a partir de la modalidad en que se desempeñan. En lo que resta de la ponencia nos adentraremos en algunas dimensiones referidas a la forma en que se realiza el trabajo periodístico bajo estas condiciones de empleo. Así, reflexionaremos sobre cuestiones tales como los márgenes de autonomía profesional existentes, sobre el contenido de las tareas que deben desarrollar los colaboradores, los recursos con los que cuentan para ello, así como las calificaciones (tradicionales y renovadas) requeridas en esta modalidad de periodismo. Luego, realizaremos algunas puntualizaciones en torno a las derivaciones que todo lo anterior tiene respecto de las valoraciones que estos trabajadores hacen sobre su práctica profesional, señalando las experiencias de trabajo ambivalentes que se generan bajo esta condición. Por último, realizaremos algunos comentarios a modo de conclusión.

1- Formas flexibles de organización de la producción en prensa escrita y sus consecuencias sobre el trabajo de los periodistas

En las dos últimas décadas, los medios de comunicación y todas aquellas actividades vinculadas con la producción, circulación y consumo de contenidos de carácter cultural han adquirido una creciente importancia económica convirtiéndose en nichos sumamente atractivos para la inversión. En este marco, se han registrado una serie de procesos vinculados a la consolidación y modernización de estas actividades en todo el mundo. En el caso de nuestro país, fue principalmente durante la década de 1990 que tuvo lugar una profunda reconversión de todos los segmentos de los medios de comunicación en el marco de una fuerte desregulación de la actividad, de fusiones y adquisiciones empresariales así como de incorporaciones importantes de tecnología en los procesos de producción (Mastrini y Becerra, 2006). En lo que hace a la estructura de propiedad, cabe resaltar que el sector dejó de estar únicamente formado por empresas monomedia con un capital de origen local y una rentabilidad centrada en consumo del mercado interno. Así, el empresario nacional con una larga trayectoria en la actividad fue desplazado por nuevos actores, tradicionalmente ajenos al campo de los medios y en algunos casos vinculados al mercado financiero, que apuntaron a la conformación de grandes conglomerados multimediales², con presencia del capital extranjero y con estrategias globales y regionales (Postolski et al., 2004).

² Es difícil obtener información precisa sobre la composición de estos grupos debido a que están en permanente cambio (las adquisiciones y fusiones de empresas están a la orden del día) y también por la negativa de las empresas a dar información sobre sus actividades. De todas maneras, intentando brindar algunos ejemplos de estos conglomerados en nuestro país, mencionamos como grupos dominantes del sector a Clarín y Admira (ex Telefónica Media). Estos se destacan tanto por la cantidad de medios que poseen como por la diversidad de

Estas transformaciones en la estructura de propiedad de los medios de comunicación lógicamente han involucrado la puesta en práctica de nuevas formas de gestión empresarial. Las gerencias de estos grupos multimedia llevan adelante sofisticadas estrategias de crecimiento y de diversificación en la búsqueda de crecientes tasas de beneficios para todas sus firmas. La prensa escrita ha sido parte de estos procesos de modernización, acompañando la evolución del sector y sus lógicas centradas en la eficiencia comercial. En gran medida, las empresas de diarios y revistas han dejado de ser empresas atomizadas de tipo familiar y se han ido concentrando e integrando con otros medios de información y entretenimiento (Postolski et. al., 2007). Aunque su desempeño comercial no es el más dinámico si lo comparamos con otras actividades del sector, las empresas de diarios (y de revistas, en algunos casos) siguen siendo los “buques insignia” de los grupos multimedia y en este sentido conservan gran protagonismo económico y político³.

Principalmente, las empresas editoras han introducido la flexibilidad productiva con el fin de adecuarse a las transformaciones de la demanda, tanto en el aspecto cuantitativo (oscilaciones en las ventas) como en el cualitativo (diversidad y novedad). Al respecto, uno de los puntos que las empresas buscan adaptar a sus necesidades es su dotación de fuerza de trabajo y la utilización que hacen de la misma. En este escenario, la organización del trabajo de los periodistas y todo su circuito de producción se ha modificado extraordinariamente en los últimos tiempos a partir de dos fenómenos complementarios propiciados por las empresas: un aumento en la productividad de los periodistas asalariados y la reducción de los costos directos a partir de la utilización de figuras laborales atípicas.

Respecto del primer fenómeno, cabe señalar que las empresas de diarios y revistas han podido lograr un aumento en la productividad de sus periodistas de planta fundamentalmente a partir de la introducción de nuevas tecnologías. El correo electrónico, los flujos de datos permanentes que permite la internet y el uso de herramientas tan dispares como los teléfono celulares y otro dispositivos portátiles son medios que las empresas periodísticas han puesto en servicio de una producción más abundante y eficiente. Los periodistas pueden estar “conectados” con su trabajo de forma casi permanente y trabajar en los lugares y momentos más diversos, utilizando estos soportes tecnológicos para procesar y generar mayores volúmenes de información en menor tiempo. De esta forma, en este sector productivo la tecnología no ha sido usada para reducir las jornadas o para liberar tiempo de trabajo que pueda ser dedicado a la investigación o a una mayor profundización de los temas tratados por los medios de comunicación. Por el contrario, ha permitido un proceso productivo casi continuo así como una adición de tareas inéditas para los redactores. Son múltiples las voces que han señalado las demandas de las empresas editoras en torno a la polivalencia que pretenden de sus

sectores que abarcan: diarios, revistas, radios, canales de televisión y provisión de servicios de internet (Becerra y Mastrini, 2009). Escalones más abajo se encuentran otros grupos de menor talla pero igualmente diversificados como La Nación, Uno- Vila/Manzano, Grupo Hadad, entre otros.

³ Esto se debe al peso simbólico que todavía conserva este soporte en tanto vehículo original del periodismo, atrayendo a un considerable volumen de público que aun consume estos bienes en base a prácticas sociales y culturales arraigadas.

periodistas, en el marco de la creciente difusión de los soportes digitales⁴: no solo deben redactar texto, sino también sacar fotos a internet, grabar y editar audio, subir videos a la red, moderar chats y foros, entre otras actividades. De esta manera, buscan imponer “perfiles multimedia” en los periodistas, hecho que va en franca oposición con las categorías taxativamente establecidas por el Convenio Colectivo de Trabajo 301/75 que rige la actividad o el Estatuto del Periodista Profesional. En estas normativas laborales no existe la figura del “periodista multimedia” y, más importante aún, se detallan un conjunto de oficios que este perfil polivalente pone en peligro de desaparición, tales como fotógrafo, diseñador, archivero, camarógrafo, entre otros (Villafañe, 2008). El conjunto de estas dinámicas demarca una tendencia bien definida hacia un progresivo proceso de intensificación del trabajo que tiene lugar en las redacciones de distintos países del mundo (Jones et al., 2008; Boczkowski, 2009; Rieffel; 2001)

Luego, las empresas propician otra práctica adicional también destinada a aumentar la productividad: la reutilización de contenidos. Así, las notas que un periodista realiza para la empresa contratante luego son reproducidas en otros medios y soportes del grupo multimedia de pertenencia. De esta forma, se abaratan los costos de producción y se resiente la cantidad de mano de obra empleada a partir de una sinergia donde los mismos trabajadores generan contenidos para varias empresas. De más está decir que esta reproducción no conlleva ningún reconocimiento monetario para los redactores referido a los derechos de autor correspondientes.

Esta flexibilidad funcional o interna impuesta a los periodistas en relación de dependencia ha sido complementada por una flexibilidad de tipo externa o numérica que las empresas editoras propugnan a partir de la creciente utilización de figuras atípicas y temporales que le permiten a las empresas una provisión de mano de obra a bajo costo y que pueden aumentar o reducir a discreción con mínimos impedimentos. Tal es el caso de los denominados colaboradores o periodistas *freelance*, que son remunerados por artículo y que han ido ganando un peso creciente dentro de los procesos productivos de la prensa escrita como componentes esenciales de los mismos.

El periodismo tiene una larga tradición de trabajo *freelance*, tal como ocurre en otras industrias culturales, y el recurso a esta figura laboral no es un fenómeno nuevo. En este sentido, el Estatuto del Periodista Profesional (EPP)⁵

⁴ En este sentido es interesante la reorganización productiva que están encarando los diarios más importantes de la Argentina (Clarín y La Nación) en torno a la llamada “Integración de redacciones” de sus ediciones en papel y online. El objetivo pregonado por las empresas es aprovechar la integración de las redacciones como una vía para modernizar y hacer más eficientes los procesos operativos en la redacción, extendiendo su funcionamiento (producción editorial 24 horas, 7 días). De esta forma, se persigue una mayor productividad, un aumento de la calidad editorial y la creación de mecanismos para potenciar el contacto minuto a minuto con los lectores. En este marco, las empresas apuestan a contar con redactores y editores de perfil multimedia, capaces de afrontar la producción para múltiples plataformas (papel, Internet, podcast, Internet móvil, etc.).

⁵ La ley 12.908 conocida como el Estatuto del Periodista Profesional regula las condiciones laborales para el trabajo en empresas periodísticas, revistiendo un carácter más protectorio que lo establecido en la legislación laboral vigente para la generalidad de los trabajadores. Esto se deben a que el EPP reconoce los fuertes componentes constitucionales en la profesión y la alta exposición e influencia social de la misma (Arese, 2004).

contempla la existencia de los colaboradores pero con carácter de excepción: personas requeridas transitoria o accidentalmente para generar la información sobre acontecimientos determinados y que serán remuneradas por cada crónica o comentario (artículo 65). Aquí debemos señalar dos cuestiones importantes: primero, la labor de estos trabajadores debe corresponder a tareas *no habituales* de la empresa y segundo, vinculado con lo anterior, el EPP pone como límite para las empresas que estos periodistas solo puedan escribir hasta veinticuatro colaboraciones anuales. Una vez que supera ese número de notas, el trabajador adquiere la calidad de “colaborador permanente”, que implica una relación de dependencia con su empleador, permitiéndole acceder a todos los beneficios del contrato de trabajo y del EPP⁶.

De esta manera, el EPP buscó contemplar la necesidad fortuita por parte de las empresas de contar con periodistas contratados de forma eventual, ya sea para cubrir hechos puntuales (por ejemplo, el tratamiento de sucesos en lugares alejados) o para contar con informadores conocedores de temas específicos en una coyuntura dada. Pero cuando esta supuesta eventualidad se convierte en una práctica recurrente debemos vincular esta práctica de las empresas con una dinámica de reducción de costos: el sistema de remuneración por unidad de trabajo les permite adaptarse a las fluctuaciones de la actividad y reducir los costos fijos que implica una plantilla de trabajadores estables. En este sentido, esta estrategia puede inscribirse en la lógica de la sub contratación o externalización ya que apunta a que los equipos de redacción permanentes sean cada vez más restringidos (Aubert, 2007). Así, lo nuevo del fenómeno de los colaboradores reside en el volumen creciente⁷ que han ido ganando dentro del proceso productivo, lo cual a su vez da cuenta de un cambio cualitativo en el papel que hoy ocupan en los procesos de producción. Concebida para fines muy distintos, la mayoría de las empresas de diarios y revistas ha adoptado esta figura laboral como mecanismo de empleo rápido y de bajo costo, haciéndola parte estructural de su negocio.

2- Condiciones de empleo y de trabajo de los colaboradores

Como primera caracterización, podemos señalar que los colaboradores son periodistas que venden unidades de trabajo (artículos, notas) a uno o varios compradores, en este caso diarios o revistas. Existen básicamente dos

⁶ Un aspecto importante a señalar es que si bien el periodista sigue cobrando por pieza de trabajo, bajo esta nueva categorización puede acceder (entre otros beneficios) a una indemnización en caso de no ser requerido por su empleador. Este aspecto le provee cierto grado de certidumbre acerca de su continuidad laboral.

⁷ El estudio de esta modalidad de trabajo tiene como primer obstáculo a sortear la falta de información acerca de la magnitud del fenómeno ya que no existen datos oficiales ni sindicales al respecto. A la ausencia de iniciativa institucional, se suman las condiciones en las cuales desarrollan las tareas los trabajadores bajo la modalidad de colaboradores (intermitencia, no registrados) que impide efectuar mediciones certeras. Sin embargo, el sindicato que agrupa a estos trabajadores (Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires- UPTBA) sostiene la realidad de esta tendencia referida al crecimiento de la proporción de colaboradores por sobre los periodistas estables, en base a indicadores indirectos tales como la reducción del empleo en blanco en el sector y el achicamiento progresivo de las redacciones.

estrategias por medio de las cuales logra vender su trabajo: una forma consiste en presentar “sumarios” en distintos medios, esto es, resúmenes acerca del contenido de las notas, que si eventualmente le interesan al editor las comprará; otra posibilidad es que el editor le encargue las notas al colaborador, lo cual generalmente sucede cuando ya existe cierta vinculación duradera de intercambios. En ambos casos, es el editor de cada sección o suplemento la persona que, a nombre de la empresa, se encarga de asignar qué contenidos serán realizados por el personal de planta y cuáles serán provistos por colaboradores. Esto se define en base a criterios editoriales y asimismo, en base a los recursos presupuestarios con que cuenta cada sección.

En esta dinámica de funcionamiento que venimos describiendo, se conforma un proceso de rotación entre distintos periodistas colaboradores, que, con cierta asiduidad, participan en los distintos números de los diarios y revistas. La restricción aquí viene fundamentalmente impuesto por la legislación que establece como límite las 24 colaboraciones anuales ya que, como hemos explicado, una vez superado ese número el periodista pasa a ser considerado colaborador permanente. Para evitar esta posibilidad, onerosa para la empresa (y que lógicamente le hace perder sentido al recurso de estos trabajadores eventuales) el editor se ve obligado a contar con una “reserva de colaboradores” a los cuales convoca alternadamente para cubrir los espacios que tiene a su cargo en la publicación.

A primera vista, podría parecer que los periodistas colaboradores son profesionales *freelance*, que están en condiciones de hacer valer sus calificaciones en el mercado y de practicar el “emprendedorismo”. Se podría conjeturar asimismo que la posibilidad de trabajar en varias publicaciones significaría la posibilidad de gestionar sus trayectorias y de mejorar sus ingresos a partir de la diversificación laboral. Sin embargo, cuando nos acercamos a las realidades cotidianas de los colaboradores y conocemos a partir de sus relatos los pormenores de su modalidad laboral, vemos que probablemente estos beneficios solo son accesibles a un escaso número de periodistas de gran renombre y trayectoria. La situación de la mayor parte de estos trabajadores, los “obreros del periodismo”, es bastante diferente y se halla atravesada por toda una serie de riesgos provenientes de los arreglos y prácticas prevalecientes en la modalidad en que desarrollan su actividad. Esto es congruente con lo que señala un vasto cuerpo de literatura respecto de que la flexibilidad y la mayor desregulación de las condiciones de trabajo desembocan en la configuración de situaciones laborales precarias⁸, con ausencia de protecciones sociales y que se llevan adelante siguiendo las fluctuaciones del mercado (Palomino, 2000; De la Garza, 2000; Leite, 2009; Neffa, 2010; Antunes, 2011).

Veamos, por ejemplo, el tipo de vínculo laboral de estos trabajadores. A partir del diálogo con distintos colaboradores, surge en todos los casos que se trata de un vínculo que a primera vista puede ser clasificado como mercantil. La forma en que las empresas efectivizan este lazo -y que ya conforma una práctica ampliamente instalada- consiste en pedirles a los colaboradores que emitan facturas en calidad de proveedores monotributistas. Bajo esta

⁸ Para un análisis más detallado sobre el concepto de precariedad y su aplicación al caso de los periodistas colaboradores, ver Henry (2009).

modalidad de contratación, lo que las empresas periodísticas generan es una transferencia de riesgos, ya que se entrega una determinada actividad a trabajadores “independientes” que operan bajo su propia responsabilidad.

En este sentido, el principal problema que aqueja a estos trabajadores es la incertidumbre laboral, que deviene de la imposibilidad de prever si podrán mantener un flujo de trabajo regular en el mediano-largo plazo. Ello depende de una serie de factores que en gran medida escapan a su control, tales como la viabilidad económica de los medios donde publican, los ciclos estacionales o simplemente, por una decisión inesperada de la empresa/editor que deja de requerirlos. Lógicamente, estas circunstancias generarán en estos trabajadores sensaciones de angustia y ansiedad, que contrarrestan las pretendidas ventajas de mayor libertad y variedad que implica desempeñarse como *freelance*.

“Pensé que no iba a ser tan complejo... Y estoy sufriendo mucho (ríe nerviosamente). Porque es difícil, es difícil. Es difícil porque tenes que estar todo el tiempo inventando cosas, inventando noticias, estar atento a qué aparece, que no aparece. Entonces se vuelve complicado”. (Daniel, colaborador)

“A la noche sigo pensando. Pensando qué hacer para generar otras cosas, más trabajo. Porque todo es temporario. Al ser monotributista, al tener contratos que... Y me gustaría generar algún camino como para que eso no pase”. (Carolina, colaboradora)

De esta manera, los colaboradores se hallan situados en inserciones laborales que están más cerca de la esfera del mercado que de la relación salarial clásica, que no ofrecen garantías de estabilidad y solo permite acceder a mínimas protecciones sociales autosolventadas⁹.

La precariedad que implica este tipo de inserción laboral está agravada por el sistema de pagos altamente flexible que predomina en la actividad. Los colaboradores reciben su paga generalmente después de que la nota ha sido publicada, un hecho que puede demorarse en el tiempo e incluso no suceder debido a criterios editoriales. En cuanto al monto de la remuneración, solo aquellos periodistas con calificaciones técnicas poco tradicionales o que gozan de cierto renombre pueden llegar a negociar altos honorarios. La mayoría reciben pagos mínimos en el marco de una actividad sin tarifas reguladas y que varían de una empresa a otra. Las notas se pagan en valores que oscilan entre los \$200 y los \$400 según su extensión, medida en caracteres. Este último suele ser el parámetro más difundido para tarifar las notas pero existen otros criterios adyacentes y más arbitrarios al respecto: la ubicación de la nota en la publicación (una “nota de tapa” se paga mejor); la percepción del editor respecto del trabajo de producción que ha conllevado la nota; o simplemente el presupuesto con que cuenta el editor para pagar colaboraciones y que distribuirá a discreción. En este marco, no debe sorprender que muchos

⁹ Si bien el régimen del Monotributo permite que estos trabajadores accedan a una obra social y puedan realizar aportes jubilatorios, estos costos recaen enteramente sobre su bolsillo y dependen de su capacidad de mantener una regularidad en su actividad.

colaboradores que hemos entrevistado, ante la pregunta sobre los criterios de pago en su actividad, respondan que desconocen cuáles son y que, por ende, nunca están seguros de cuánto van a cobrar por cada nota presentada.

“Todavía no encuentro el parámetro de cuál es el verdadero costo de una nota. No sé cuál es el parámetro para saber. Si es por caracteres, si es por página... o sea, a veces están mal pagas y ya es como que perdí un poco la noción de qué es una nota bien paga”. (Carolina, colaboradora)

“Yo sé que las notas dobles me las pagan \$300, pero me la pagaron \$250 el mes pasado, ¡y no sé por qué! No sé por qué. Le tengo que preguntar. Pero eso implica tener roces con la editora (dice en tono de hartazgo). Y bueno, siempre la recomendación es no inmolarse individualmente”. (Natalia, colaboradora)

Es evidente que el tipo de vínculo laboral de las colaboraciones priva al periodista de muchos derechos laborales y le representa toda una serie de desventajas en relación a sus pares asalariados estables. Llegados a este punto, surge naturalmente la pregunta acerca de las derivaciones que esta forma de trabajo tiene sobre la dimensión referida a las prácticas profesionales, en términos de las rutinas de trabajo, tratamiento de la información y de los productos periodísticos generados. Sobre estas cuestiones nos ocuparemos en lo que resta de la ponencia.

3- Los alcances y los límites de la autonomía profesional

En el transcurso de nuestra investigación, uno de los puntos que nos interesaba conocer era la dinámica de trabajo real que llevan adelante los periodistas colaboradores y por ello, les consultamos con detalle acerca la organización de su trabajo y de los lineamientos que toman en cuenta al hacerlo. Al respecto, uno de los aspectos que resaltaron nuestros entrevistados, en términos positivos, fue el amplio margen de autonomía con el que cuentan para desarrollar su trabajo y ello, en dos planos: en la organización y contenidos de su labor, y en la posibilidad de ordenar sus tiempos de trabajo de acuerdo a sus necesidades.

En lo referente al primer punto, los periodistas colaboradores expresan contar con un amplio margen de libertad en lo referente a las decisiones operativas y conceptuales que implica la realización de las notas. Ante la pregunta acerca de cómo definen el contenido de las mismas y sobre sus intercambios con los editores, la mayoría de los colaboradores señaló recibir solo instrucciones generales y poco precisas: la extensión en caracteres, la fecha de entrega, algún breve comentario sobre el enfoque de la nota y poco más.

“El intercambio con un editor, en el caso de las colaboraciones, es mucho más escueto que en el caso de las redacciones. Porque vos en la redacción, por lo general, estás con el editor al lado y tenés un

trato más cotidiano. Incluso en esa relación puede aparecer el fotógrafo o el infógrafo que piensa la foto que va a llevar la nota. En el caso de la colaboración de manera teleworker, como digo yo, desde mi casa, el único vínculo que tengo es a través del mail y en contados casos el teléfono. Tienes que llevar muy buena relación y enterarte rápidamente qué es lo que el tipo quiere. Porque si no, sería imposible poder gestionar una nota. Y las indicaciones de esa nota, en tres o cuatro mails que van y vienen". (Ana, colaboradora)

Muchos de nuestros entrevistados ven esta situación como positiva y exaltan la independencia que les provee su modalidad de trabajo. Después de todo, la autonomía siempre ha constituido uno de los elementos con el cual los trabajadores profesionales distinguen su estatus respecto de otras ocupaciones. En el caso de los periodistas, en particular, esto se halla acentuado debido a que la independencia es percibida como un prerrequisito para llevar adelante la actividad de informar y comunicar: seleccionar los hechos de la realidad que son relevantes para el público y que luego se difundirán requiere, según las normas de la profesión, que el informador tenga libertad de acción y perspectiva crítica a la hora de juzgar los acontecimientos.

En segundo lugar, la autonomía que provee la modalidad *freelance* también se traduce para muchos de estos trabajadores en una amplia libertad en el manejo de sus tiempos. Así, la principal ventaja expresada por nuestros entrevistados consiste en poder elegir cuántas y cuales horas trabajar. Casi siempre el punto de comparación es la situación de empleado asalariado, que muchos de ellos rechazan por restrictivo, enclaustrante o monótono.

"Tiene un costado que está buenísimo porque puedes estar todo el día en ojotas y bermudas y no te preocupas si te afeitaste o no te afeitaste... O sea, comes cuando quieres si tenes hambre. Si te cansas, te tiras media hora a dormir en el sillón, a mirar tele...". (Ignacio, colaborador)

Así, nuestros entrevistados destacan la ventaja de poder acomodar sus días y horarios de trabajo en función de sus necesidades laborales e incluso, personales. Por ejemplo, algunos colaboradores usan su flexibilidad horaria para trabajar en horas poco usuales, pero que les resultan más cómodas.

Sin embargo, a poco de avanzar en su relato, nuestros entrevistados dejan entrever que sus márgenes de libertad se hallan más acotados de lo que parece a primera vista. Así, aunque se desempeñen de manera externa a una empresa y, en este sentido, se hallen por fuera de la supervisión permanente que implica todo lugar de trabajo, la presión para un desempeño eficiente existe y es real, solo que bajo mecanismos más indirectos y solapados. En este sentido, los plazos de entrega y la supervisión del producto final -que debe adecuarse a las especificaciones esperadas por el editor- son los ejes bajo los cuales se organizan los ritmos de trabajo de los periodistas colaboradores. Se trata de una forma de gestión de la fuerza de trabajo que implica por un lado, la imposición de objetivos individualizados para cada trabajador y por otro, una relación más directa entre el salario individual y la cantidad e intensidad del trabajo entregado (pago por producto).

¿Cómo se traducen estas lógicas productivas en la experiencia de los trabajadores? En primer término, nos lleva a relativizar el margen de autonomía operativa que señalan los periodistas colaboradores. Estos pronto aprenden que los vínculos que establecen con las empresas vienen con más constreñimientos que los originalmente anticipados. En el marco de una inserción laboral incierta, los colaboradores entran en un plexo de obligaciones respecto de los editores, donde la reputación juega un papel central como mecanismo que sustituye al control jerárquico. En tanto los intercambios actuales afectan aquellos futuros, los colaboradores tienen razones de corto y largo término para responder todas las demandas de sus empleadores.

- *¿Qué es lo que valora un editor? Digo, aparte de que escribas bien.*
 - *Que le resuelvas la nota. Sabe que tiene ahí un “soldadito” que va a hacer lo que necesiten.* (Ana, colaboradora)

“El colaborador tiene una relación casi personal con su contratante, que es el editor. Vos no laburas ‘para Perfil’. Laburas para tal revista porque conoces al editor”. (Natalia, colaboradora)

De esta manera, más importante que las presiones inmediatas, las directivas explícitas o la supervisión permanente, son las perspectivas sobre su futuro laboral las que condicionan al colaborador en su comportamiento y lo obligan a cumplir los requerimientos del editor. Poseer una reputación como un profesional confiable y eficiente les permite acceder a futuros trabajos, ya sea en la misma empresa o en otras por medio del mecanismo de las “recomendaciones”¹⁰.

Luego, una indagación más minuciosa sobre las prácticas reales de los periodistas colaboradores también nos lleva a repensar los términos en que pueden disponer de sus tiempos (laborales y extralaborales). De hecho, durante nuestro trabajo de campo encontramos que la consecuencia más saliente del mecanismo de pago por producto es que empuja a los colaboradores a cumplir extensas jornadas de trabajo y de imprevisible configuración. Esto se explica por el compromiso de estos trabajadores de entregar los artículos y notas en los plazos acordados, aunque ello signifique trabajar un número de horas indefinidas.

“La autodisciplina es como cuando estas estudiando para un final (de la facultad) y tenes que llegar para tal fecha. Y acá tenes muchos finales. En realidad son más cortitas las entregas. La palabra “cierre” para un periodista es como la palabra sagrada. Es una especie de religión y no podés traicionar eso. Si alguien te pidió una nota para tal día, no dormís pero llegás al cierre”. (Ignacio, colaborador)

¹⁰ Algo similar encuentra Bulloni (2009a, 2009b) en la producción cinematográfica argentina, donde la existencia de redes sociales en contextos laborales representa para las empresas un eficaz mecanismo para lograr fuerza de trabajo *confiable* en esas condiciones *inciertas* (fuerza de trabajo externalizada y con importante margen de autonomía operativa). En este sentido, el uso del mismo círculo de personas sobre la base de una reputación previa, representa una forma de control que les asegura obediencia, confiabilidad y eficiencia.

De esta forma, la ausencia de horarios prefijados de los periodistas colaboradores y el hecho de trabajar desde su hogar, generan un complejo proceso por medio del cual el trabajo “coloniza” la vida personal hasta llegar a ocupar dimensiones inesperadas.

Vale señalar que estos condicionantes temporales no solo responden a la forma en que está organizado el proceso de trabajo (producción por unidad, con plazos a cumplir), sino también por aquellas las presiones provenientes del mercado, al cual se hallan directamente expuestos estos trabajadores. Desprovistos de estabilidad laboral, la preocupación principal de los colaboradores reside en procurarse –por medio de diversas estrategias- un flujo de trabajo regular, lo cual se traduce en la tendencia de estos trabajadores a acaparar numerosos pedidos de notas como medida previsoras frente a un contexto adverso de no trabajo en el futuro cercano. Una producción continua y elevada les sirve como reaseguro para estar provistos de fondos que los sostengan durante las imprevisibles “malas rachas” laborales. De manera agregada, esta estrategia de continuidad laboral también refuerza la configuración de extensas jornadas de trabajo.

“Porque es bastante estresante. ¡Es como que todos los meses tenés que producir, producir, producir! Y la sensación es de que no podés rechazar nada porque, ponele que este mes tu producción fue excelente. Producción en dinero. Pero nadie te asegura que el que viene lo va a ser. Entonces uno trata de que cuando viene (el trabajo), agarrar. Y en general suele pasar que estás desbordado finalmente de cosas”. (Mariana, colaboradora)

La imposibilidad de rechazar trabajos manifiesta la necesidad de los periodistas colaboradores de sostener cierta demanda de sus servicios y así, asegurarse cierta previsibilidad en sus ingresos. Sobra mencionar que esta extensión del tiempo de trabajo se ve reforzada para aquellos colaboradores que tienen un segundo empleo para poder complementar los ingresos. En todos los casos, este conjunto de prácticas que venimos describiendo tiene consecuencias bastante predecibles en términos de desgaste y de sensaciones de agobio para los periodistas colaboradores. Al estar ubicados en los escalones más bajos –y por tanto, más débiles- de los procesos productivos de la prensa, la espontaneidad y la autonomía prometida para el trabajo *freelance* se trastocan en fenómenos de autoexplotación y de permanente ansiedad respecto de la continuidad laboral y a los ingresos.

4- La demanda de polivalencia y de nuevas competencias laborales

Un aspecto propio de la modalidad *freelance*, que distingue categóricamente a estos periodistas de aquellos que se desempeñan dentro de las redacciones, es la realización de un proceso de trabajo que conlleva múltiples etapas pero que se realiza en condiciones de individualidad. Sin el sostén y los recursos que puede proveer una redacción, el colaborador debe llevar adelante todas

aquellas actividades que implica la “producción” de la nota. Por un lado, aquellas propiamente referidas a su calidad de redactor: la consulta a distintas fuentes de información (archivos, instituciones, bases de datos, etc.), la realización de entrevistas, la asistencia a eventos vinculados al tema de la nota (conferencias, rondas de prensa, presentaciones, etc.) y, por supuesto, la tarea efectiva de escribir.

“Tengo que revisar continuamente el mail. Tengo que estar las 24 hs con el mail porque parte de esto es la gestión con tus fuentes (...) Todas las semanas estoy llamando a alguien, hablando con los preneros, la gente que le hace la prensa a las empresas.... Y te llegan diez mil noticias de diez mil empresas y tenes que seleccionar eso, tenes que responder. Te invitan a viajes, te invitan a eventos. Y eso, tenes que administrarlo. Y ese es un tiempo que el periodista tradicional no lo dedicaba”. (Diego, colaborador)

Por otro lado, y más notable aun, las empresas editoras frecuentemente les demandan a los periodistas colaboradores la realización de tareas no vinculadas estrictamente a su calificación, tales como la búsqueda de fotos que acompañen la nota, la edición de videos en el caso de publicaciones online o incluso, la realización de gestiones de índole publicitaria.

“Vos cumplis un montón de funciones. Una década atrás, vos no tenias que hacer mil cosas que ahora sí haces. Había diferentes personas para hacer diferentes actividades. Como la parte de archivo de fotos, como editar... Y ahora capaz que vos sos redactor pero tenes que también editar y buscar imágenes y... bueno, así salen (las notas)”. (Natalia, colaboradora)

“Lo más común es conseguirte un sponsor. Estoy tratando de que una empresa me auspicie una columna por ejemplo semanal en un medio de tecnología. Entonces, me tengo que poner -además de todo lo que tengo que hacer- a pensar un tema semanal sobre tecnología quizás para ganar \$500, \$1000 más ¿no?, porque tengo ese sponsor”. (Diego, colaborador)

De esta forma, las empresas editoras buscan que los colaboradores les provean productos cada vez más complejos y de mayor valor agregado sin que ello se traduzca en mayores retribuciones económicas. Bajo estos términos, se refuerza lo que de por sí constituye un mecanismo de reducción de costos para las empresas, haciendo que estos trabajadores externalizados deban desarrollar un conjunto de calificaciones vinculadas al uso de las tecnologías y a la gestión de distintos materiales que acompañen el texto de la nota. De hecho, nuestros entrevistados señalan que la permanencia –y cierto éxito- en el “mercado de las colaboraciones” cada vez más depende de su capacidad para desarrollar estas nuevas habilidades, en un contexto de fuerte competencia entre pares. Así, la pretensión de las empresas de que se autogestionen como si fueran “pequeños empresarios” conduce al colaborador a acumular un

amplio abanico de tareas que debe resolver por sí mismo y en base a recursos materiales y de tiempo muy limitados.

La ausencia de una inserción laboral estable, también implica que recaiga sobre los periodistas colaboradores una serie de actividades relacionadas con la búsqueda de fuentes laborales y con la gestión de sus cobros, que vienen a sumarse a su carga de trabajo estrictamente periodística. En este sentido, los colaboradores permanentemente realizan una suerte de estudio de mercado, así como frondosas actividades de “automarketing” para propiciar nuevas oportunidades de trabajo. Esto incluye la presentación de resúmenes en numerosas empresas, permanentes intercambios con los editores (vía telefónica y correo electrónico) e incluso el desarrollo de una cuasi obligada socialización con sus pares (asistencia a eventos del sector, cursos, visitas a redacciones) en pos de adquirir información acerca de las oportunidades que se abren en el mercado de trabajo.

“Hay que estar al pie siempre. Esa es la clave. Pero también el hecho de hacerte ver o de mandar mails y romper las pelotas todo el tiempo. De mandar propuestas de notas... Siempre estás ahí”.
(Pablo, colaborador)

En este punto es clave la habilidad de los colaboradores de desarrollar un certero conocimiento del campo periodístico y de los cambios que van teniendo lugar dentro del mismo. Se trata de un conjunto de competencias ocupacionales vinculadas a distintos aspectos tales como la capacidad de identificar las características de las empresas, conocer sus líneas editoriales, estar al tanto del perfil de los editores de sección, etc. Quienes desarrollan esta competencia pueden “vender” con más eficacia sus notas porque están en condiciones de ofrecer contenidos y temáticas que se ajustan a las expectativas y requerimientos de las empresas editoras.

El efecto agregado de las prácticas que venimos describiendo es una superabundancia de trabajo y, una polivalencia extrema donde el periodista debe administrar su tiempo con extrema racionalización para atender tal variedad de actividades. Pero más importante aún, ve profundamente modificada la forma de ejercer su profesión, a partir de la incorporación de una serie de tareas y demandas provenientes de la lógica del mercado en el cual se halla inscripto.

5- Los claroscuros del periodismo *freelance*: el sentimiento de degradación de las prácticas profesionales

Hasta aquí hemos venido describiendo la situación laboral de los periodistas colaboradores, donde se conjugan elementos tales como incertidumbre laboral, tiempos de trabajo impredecibles, polivalencia y crecientes cargas de trabajo. Llegados a este punto, quisiéramos reflexionar más detenidamente sobre las derivaciones que este tipo de inserción laboral tiene sobre la dimensión referida a las experiencias e identidades profesionales. Algo de esto ha quedado ya de manifiesto a lo largo de la ponencia pero en este apartado quisiéramos hacer

algunas definiciones más puntuales, que nos permitan matizar y complejizar estas apreciaciones que pueden resultar demasiado unidimensionales.

Como consideración general, debemos señalar que a lo largo de nuestro trabajo de campo hemos podido encontrar que la situación laboral de los periodistas colaboradores pone de manifiesto una experiencia de trabajo ambivalente: a pesar del marco de inestabilidad en el cual ejercen su trabajo, estos trabajadores permanentemente evocan lo interesante y lo gratificante que les resulta la naturaleza de su trabajo, así como el reconocimiento simbólico que obtienen de sus pares y de los lectores. La posibilidad de firmar en medios importantes, la repercusión pública de su trabajo, acceder a personalidades reconocidas, escribir sobre temas de su interés, poner en juego la creatividad y la imaginación, son solo algunos de los aspectos que nuestros entrevistados mencionaron como la cara más grata de su trabajo.

“Es un lindo laburo, es un trabajo entretenido, es desafiante, es creativo. Si vos te quieres comparar a un empleado de una automotriz, sos un genio. Tengo los mismos quilombos todos los días, pero son quilombos mas copados: ‘¿qué vamos a dar en tapa?’. Y bueno, boludeamos un rato a ver qué se nos ocurre poner en tapa. Entonces, está bueno. O ‘che, estas notas no tienen buen titulo. A ver, pongámosle titulo”. (José, colaborador)

“Publiqué una nota a dos páginas en la sección de cultura del diario del domingo. Se lee en todo el país. A la media hora que sale el diario ya todo el mundo, un montón de gente estaba al tanto de que... es impresionante la repercusión”. (Pablo, colaborador)

Este fenómeno nos permite inferir el considerable peso que tiene para estos trabajadores su profesión y los valores asociados a ella. Como señalan Smith y McKinlay (2009) para el conjunto de las industrias culturales, los niveles de esfuerzo de los trabajadores en estos sectores no solo pueden ser adjudicados a la necesidad de recibir ingresos que le permitan sobrevivir sino que en estos procesos de trabajo se expresan una serie de valores distintivos de grupo tales como creatividad, automotivación, individualidad así como elementos emocionales y estéticos. De igual manera, Ekinsmyth (2002) señala la aparente paradoja de los trabajadores *freelance* en todas las industrias culturales que se empeñan en realizar un buen trabajo -en los tiempos y formas acordados- y ello en el marco de situaciones laborales de inseguridad y poco satisfactorias. La autora destaca como factores explicativos fundamentales, el compromiso que estos trabajadores tienen con respecto a su arte u oficio, a sus carreras y al producto de su trabajo.

Sin embargo, en el largo plazo, la forma de empleo de los colaboradores, marcada por la inestabilidad y incertidumbre laboral, va minando estos elementos normativos e identitarios porque indirectamente les obstaculiza la realización de sus tareas de acuerdo a los estándares de su oficio, dejando así de actuar como un mecanismo “compensatorio”. En varias oportunidades los colaboradores expresan su malestar por no poder hacer su trabajo en los términos deseados, ya sea porque no cuentan con los recursos necesarios o porque el cúmulo de actividades que gestionan no se lo permite. Desprovistos

del apoyo que provee la estructura de una redacción y con límites de tiempo muy acotados para realizar su trabajo, los colaboradores perciben una paulatina degradación de sus productos:

“Me gustaría tener un poco mas de aire entre nota y nota, para poder trabajar de manera rigurosa. Para que el producto final a mi me produzca satisfacción. A veces yo mando la nota y digo ‘esto con un día más, hubiese quedado mejor’”. (Ana, colaboradora)

“Obviamente, vos ves cómo la calidad se deteriora. Es otra discusión a dar, ¿no? Porque cada vez hay más basura informativa. Yo no justifico producir basura informativa y trato de no hacerlo. Pero digamos, entrás en un engranaje donde también eso... que eso sí es específico de este gremio, la precarización ¿Qué implica eso? Y bueno, los contenidos en los medios, ¡fijate lo que son! Los diarios están cada vez más ilegibles. Pero también ese es el concepto con el que se labura hoy en periodismo”. (Natalia, colaboradora)

Cual si fueran pequeños empresarios, los periodistas colaboradores tienen que realizar una “inversión” considerable en la producción de sus notas, teniendo que afrontar un conjunto de costos asociados a su trabajo y de los cuales se desentienden las empresas: viáticos, compra y mantenimiento de los insumos y herramientas, tarifas de servicios (teléfono, celular, internet), entre otros. En este marco, es esperable que los recursos de producción siempre sean acotados y que estos periodistas deban gestionar sus notas con pocas herramientas y en estrechos límites de tiempo.

De igual forma, los colaboradores expresan cierto malestar que proviene de una mercantilización excesiva de su oficio bajo la condición de *freelance*. El imperativo de “escribir aquello que vende” entra en contradicción con los valores de reflexividad, capacidad crítica y ética intelectual que, suponen, debería tener un profesional del periodismo y la comunicación. Se trata de una tensión que atraviesa a todos los profesionales del periodismo¹¹ pero que se encuentra exacerbada en el caso de los colaboradores debido a su gran permeabilidad respecto de las lógicas económicas. Bajo su tipo de inserción laboral, estas últimas adquieren un enorme ímpetu, entrando en pugna con las lógicas profesionales (incluso al punto de invalidarlas y desautorizarlas), generando en muchos de estos trabajadores una experiencia de incomodidad y disgusto, por el ejercicio de un periodismo más cercano a la publicidad o a la trivialidad que al sentido crítico asociado a la profesión.

“Es que se desvirtúa un poco lo de periodismo. Porque vos acá no investigas, no develas lo oculto. La mayoría de las veces simplemente reproducís información que te mandan las empresas

¹¹ Se trata de una irresoluble tensión entre la búsqueda de independencia intelectual y la dependencia económica que tienen respecto de sus empleadores, así como entre las normas de la deontología profesional (perspectiva crítica e independiente a la hora de juzgar los acontecimientos) y las líneas editoriales de las empresas.

para hablar de lo hermosa y bonitas que son las empresas". (Diego, colaborador)

Las practicas que describíamos en el apartado anterior vinculadas a la necesidad de los periodistas colaboradores de desarrollar una serie de competencias de tipo comercial para poder vender las notas, marcha en el mismo sentido, generando la sensación entre estos trabajadores de que ya no hacen solo periodismo sino también una especie de empresarialismo *sui generis*, que tampoco resulta del todo verdadero dado la situación frágil en que se hallan estos trabajadores en términos de su condición económica.

Esta erosión de la identidad profesional constituye una situación subjetivamente sufrida y que también habla de los efectos menos visibles de la precarización. Es lo que Bourdieu (1999) dio en llamar una "miseria de posición", término con el cual buscó señalar -desde el punto de vista de quien la experimenta- de una situación de padecimiento originada en la experiencia de ocupar una posición marginal en dentro un espacio social. Para el caso de los periodistas, Accardo et al. (1995) utilizan ese concepto para denotar la angustia en que se hallan algunos de estos trabajadores al no contar con los recursos de autoestima intelectual y de respaldo profesional que disponen otros pares dentro del campo periodístico. Se trata de una situación que toma forma a partir de los grandes y pequeños "renunciamentos" que estos trabajadores hacen durante su práctica profesional y que vuelven impensable conformar su trabajo con aquellas representaciones dominantes respecto de lo que se considera un buen periodismo.

De esta manera, la precariedad no solo tiene una dimensión material para los periodistas sino que igualmente importante son aquellos efectos en el plano profesional y simbólico. Al respecto, consideramos que estas tensiones son la expresión de una doble condición de los periodistas, en términos de su status ocupacional (Henry, 2010). Por un lado, es una actividad que ha conocido un proceso de *profesionalización* lo que se refleja en varios aspectos tales como un conocimiento compartido acerca de cómo ejercer el oficio, una ideología o cultura profesional y una regulación laboral específica, entre otros. Por otro lado, es una actividad que los periodistas ejercen en calidad de *fuerza de trabajo*, en tanto se desempeñan en el marco de empresas regidas por una lógica de tipo económica y formando parte de procesos de valorización de capital. Esto último constituye un "condicionamiento estructural" puja para imponer sus lógicas, por adecuar la fuerza de trabajo a los requerimientos de la acumulación y, en este proceso, algunos de los atributos de la profesión pueden ser desconocidos, parcialmente suprimidos o resignificados¹². En este sentido, afirmamos la necesidad de examinar el trabajo de los profesionales dentro de un campo de problemas más amplio, con conceptos de la economía y de la sociología del trabajo que permitan echar luz sobre las condiciones concretas de producción en las que se desempeñan.

¹² Los debates teóricos en torno a lo que define y constituye una profesión son numerosos y continúan hasta nuestros días. Desde un punto de vista sociológico interaccionista, Tripiet (1995) acertadamente muestra la dificultad -y tal vez lo poco fecundo- que resulta definir en qué consiste una profesión de manera unívoca y esencialista. Antes bien, el autor destaca que los grupos profesionales son construcciones históricas, que nacen, se estructuran, cambian, se fragmentan y eventualmente, desaparecen a causa de distintos procesos sociales.

Conclusiones

En esta ponencia hemos analizado las consecuencias que la creciente flexibilización productiva tiene sobre el empleo en uno de los sectores más dinámicos de la economía actual como son los medios de comunicación. Particularmente, nuestras reflexiones han tomado como objeto a los periodistas colaboradores en la rama de prensa escrita. Al respecto, nuestros hallazgos dan cuenta de la naturaleza inestable de este tipo de inserción laboral, de la permanente inseguridad en los ingresos que conlleva y de la frágil situación en la cual quedan situados los trabajadores frente a sus empleadores bajo esta condición. Separados –legal y físicamente- de las empresas, los periodistas colaboradores establecen sus vínculos con las mismas a partir de arreglos de tipo mercantil, siendo retribuidos por cada prestación puntual y quedando expuesto a todos los riesgos y arbitrariedades que implica esta intermitencia laboral.

Asimismo, hemos mostrado las derivaciones que esta modalidad laboral conlleva en términos de la organización y el contenido del trabajo periodístico. Al respecto, hemos hallado que en la gran mayoría de los casos, el *freelancing* no cumple sus promesas de una mayor autonomía y de mayores desafíos profesionales, sino que significa la configuración de condiciones de trabajo degradadas e insatisfactorias. En un marco de permanente preocupación por mantener un flujo regular de trabajo, estos periodistas se ven compelidos a realizar su labor en márgenes acotados de tiempo y con escasos recursos, todo lo cual vuelve difícil responder a aquellas representaciones dominantes respecto de lo que se considera buen periodismo.

Mucho queda aún por decirse acerca de las transformaciones que viene sufriendo el trabajo de los periodistas y su organización en las condiciones productivas actuales y, en este sentido, pretendemos que nuestro estudio sirva como una contribución que venga a enriquecer este campo de análisis más amplio. De esta forma, si bien nuestras reflexiones parten de los conceptos y el instrumental teórico de la Sociología del Trabajo, creemos que también pueden constituir un aporte para aquellas reflexiones más cercanas a las ciencias de la comunicación y a los estudios culturales, ofreciendo un punto de vista complementario que permita entender qué es lo que hacen los periodistas cuando trabajan, cómo lo hacen y bajo qué condiciones.

De esta forma, esperamos que en el futuro hagan su aparición más investigaciones que, asentadas sobre sólidas bases empíricas, pongan en primer plano el *trabajo real* que implica la producción de noticias y contenidos en una rama tan cardinal como la prensa escrita. Este tipo de abordaje es aun más necesario en la actualidad, donde todo el sector de los medios de comunicación está atravesando rápidos y profundos cambios, aun escasamente comprendidos en sus alcances y consecuencias. Como hemos señalado, la práctica profesional de los periodistas se halla fuertemente afectada por fenómenos de reciente aparición tales como la incesante introducción de nuevas tecnologías, las estrategias empresariales de reducción de costos y de aumento de la productividad, la renovada competencia entre los

distintos segmentos de medios, y por las presiones que todo esto conlleva en términos de sus condiciones de trabajo y de reconversión de sus calificaciones.

Bibliografía

Antunes, R. (2011) “La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad”. *Nueva Sociedad*, nro. 232, pp. 103-118.

Arese, C. (2004), “El estatuto del periodismo profesional: desde el dictáfono a Internet”, *Revista de Derecho Laboral*, II Doctrina- Jurisprudencia- Actualidad, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires.

Accardo, A.; Abou, G. ; Balbastre, G. y Marine, D. (1995) *Journalistes au quotidien: essais de socioanalyse des pratiques journalistiques*. Le Mascaret, Paris.

Aubert, C. (2007) « Modes et usages des formes d'emploi dans les organes de presse écrite: vers une précarisation croissante des journalistes rémunérés à la pige? », Ponencia presentada en las XIe Journées Internationales de Sociologie du Travail (JIST), 21-22 junio, Londres.

Becerra, M. y Mastrini, G. (2009), *Los dueños de la palabra*, Buenos Aires, Prometeo.

Boczkowski, P. (2009) “Technology, Monitoring, and Imitation in Contemporary News Work”, *Communication, Culture & Critique*, N° 2, pp. 39–59.

Bourdieu, P. et. al. (1999) *La miseria del mundo*, Buenos Aires, FCE.

Bulloni, M. N. (2009a) “Flexibilización laboral y mecanismos informales de regulación de los mercados de trabajo. Un estudio en la producción cinematográfica argentina”. *Trabajo y Sociedad*, N° 12, vol. XI.

Bulloni, M.N. (2009b) “El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación”, *Sociología del Trabajo*, Num.68, Primavera 2010, Siglo XXI Editores, Madrid.

De la Garza, E. (2000) “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en De La Garza Toledo (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México.

Ekinsmyth, C. (2002), “Project Organization, Embeddedness and Risk in Magazine Publishing”, *Regional Studies*, vol. 36, issue 3, pp. 229-243.

Henry, L. (2009) “Flexibilización de los vínculos laborales y formas de inserción precarias en la prensa escrita”. Ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 5, 6 y 7 de agosto de 2009.

- Henry, L. (2010) "Los procesos de estructuración del periodismo como grupo profesional en argentina". *Revista Question*, edición on-line, Facultad de Periodismo y Comunicación. Social de la UNLP, n° 25, verano de 2010.
- Jones, M.; Munir, K.; Orlikowskiz, W. y Runde, J. (2008) "About Time Too: Online News and Changing Temporal Structures in the Newspaper Industry », Ponencia presentada en la 29° International Conference on Information Systems, Paris. En línea: <http://aisel.aisnet.org/icis2008/156> (Consultado el 26 de junio de 2010).
- Leite, M. (2009) "El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 14, N° 21, pp. 7-33.
- Mastrini, G. y M. Becerra (2006) *Periodistas y magnates: estructura y concentración de las industrias culturales en América Latina*, Prometeo, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (coord.) (2010) *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados*. Documento de Trabajo de la serie Empleo, desempleo y políticas de empleo, nro. 1.
- Palomino, H. (2000) "Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales". Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires. 2000.
- Postolski, G.; Santucho, A. y Rodríguez, D. (2004), "Las alambradas mediáticas: concentración de la propiedad y sus consecuencias sobre el empleo en la prensa", Mimeo, Observatorio Político, Social y Cultural de los Medios de la UTPBA, Buenos Aires.
- Postolski, G.; Santucho, A. y Rodríguez, D. (2007), "Concentración de los medios de comunicación en Argentina: crisis y dependencia", Portal IADE/Realidad Económica, Disponible en: <http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=1926> [visitado el 13 de febrero de 2009]
- Rieffel R. (2001) "Vers un journalisme mobile et polyvalent?", *Quaderni*. N° 45, pp. 153-169.
- Smith, C. y McKinlay, A. (2009) "Creative Labour: Content, Contract, and Control", en McKinlay, A. and Smith, C. (eds.) *Creative Labour: Working in Creative Industries*. Hampshire, Palgrave.

Tripier, Pierre (1995) *Del Trabajo al empleo. Ensayo de Sociología de la Sociología del Trabajo*. Ministerio de Trabajo de España y Seguridad Social, Madrid.

Villafañe, L. (2008) "Clarín: la "integración" de redacciones, una amenaza para los trabajadores". Boletín de la Agrupación Gremial Naranja de Prensa, Junio. Disponible en: <http://lanaranjadeprensa.blogspot.com/2008/05/clarn-la-integracin-de-redacciones-una.html> (Consultado el 26 de agosto de 2009).