

## ***El lado visible de los procesos de cambio en el periodismo contemporáneo: los despidos múltiples en las organizaciones informativas de Guadalajara***

FRIDA V. RODELO\*

### ¿POR QUÉ DOCUMENTAR LOS DESPIDOS MÚLTIPLES EN LAS ORGANIZACIONES INFORMATIVAS?

El despido múltiple de periodistas es un fenómeno que ha afectado a un número significativo de redacciones y que se da en el marco de procesos mundiales de “crisis” o “declive” de las organizaciones de medios informativos, así como de transformaciones profundas en el mundo del trabajo. Sin embargo, los procesos mencionados no se desarrollan de manera homogénea, sino que se configuran de acuerdo con las particularidades de cada contexto específico: estos pueden entrelazarse con condiciones que de antemano provocan inestabilidad, precariedad o violencia, como lo son, en el caso mexicano, la fragilidad institucional del periodismo y del propio Estado. En este capítulo se examinarán los despidos múltiples en las organizacio-

\* Agradezco a la estudiante Lorena Jaqueline Aguilar Gómez, quien participó en la transcripción de las entrevistas y cuya asistencia en la investigación fue financiada mediante el Programa de Apoyo a la Mejora en las Condiciones de Producción de los Miembros del SNI y SNCA (Prosni) de la Universidad de Guadalajara.

nes informativas del Área Metropolitana de Guadalajara en el periodo 2016–2020, como parte de un proceso más amplio de cambio organizacional que incluye el deterioro de las condiciones laborales de las y los trabajadores de medios y la transformación de los modos de producción periodística.

La “crisis” o “declive” de las organizaciones de medios informativos ha afectado sobre todo a las que producen periódicos impresos, pero también a organizaciones de otros sectores de medios; esta ocurre en un contexto histórico, social, político, económico y tecnológico que incluye, en primer lugar, la concentración de la propiedad de los medios en conglomerados y el desgaste de los valores del servicio público en los medios. La concentración y la monopolización de mercados permiten a las empresas de medios manejar de mejor manera el riesgo en comparación con los costos que implica participar en un mercado competitivo (Flew, 2011). Por otra parte, medios comerciales producen productos más congruentes con una orientación hacia el mercado que con una orientación de servicio público como medida para asegurar ingresos (McChesney, 2015).

En segundo lugar, la “crisis” se da en asociación con la desestabilización en el modelo de negocios del periodismo (Picard, 2014): las tres primordiales fuentes de ingresos de los periódicos (los anuncios clasificados, los anuncios comerciales y las suscripciones) han sido severamente afectadas por la Internet (Bell & Owen, 2017). Esto incluye un desplome de los ingresos por publicidad, sobre todo en los medios impresos. Gracias a la nueva tecnología publicitaria —tales como Google Ads y Google AdSense—, los ingresos publicitarios se han desplazado de los

productores de contenidos a las empresas propietarias de estas tecnologías, como lo son Google y Facebook (Bell & Owen, 2017). Una muestra de esto es que en 2019 Facebook y Google capturaron 53% de los ingresos publicitarios en Estados Unidos (Barthel & Stocking, 2020).

El desplome de ingresos publicitarios ha sido posible porque Internet trajo también cambios radicales en el consumo de medios originados a partir de la abundancia de información gratuita en la red y a partir del aumento de competencia que significó el surgimiento de medios nativos digitales y de periodistas periféricos —personas que informan por su cuenta fuera de medios de comunicación y que pueden obtener ingresos por ello gracias a los programas de monetización de los medios sociales (Oller *et al.*, 2019). Las propias organizaciones de medios han contribuido a la abundancia de información gratuita en Internet a través de la producción de contenidos digitales como parte de estrategias de convergencia digital (Klinenberg, 2005).

Estas tendencias provocan incertidumbre acerca de la viabilidad de los modelos de negocios tradicionales de las organizaciones informativas (Bell & Owen, 2017), así como la demanda de cambio o adaptación de estas organizaciones a las nuevas circunstancias (Reinardy, 2010). No ha quedado más remedio para las organizaciones informativas, pues, que no oponerse a las tendencias mundiales recientes que han afectado el mundo del trabajo para producir precarización: 1) la desregulación de los mercados laborales; 2) el surgimiento de nuevas modalidades de empleo; 3) la tecnologización del lugar de trabajo, y 4) la descualificación (*de-skilling*) o recualificación (*re-skilling*) de la fuerza laboral (Örnebring, 2009).

Ambos grupos de tendencias, crisis de medios y transformación del mundo del trabajo, han tenido como resultado la precarización del trabajo periodístico: por un lado, los problemas económicos en las organizaciones de medios y las reestructuraciones de medios tradicionales que buscan reinventarse han sido causa de despidos múltiples de personal (Nel, 2020). Esto supone aligerar las nóminas de las organizaciones, así como la expectativa de que los trabajadores de medios aumenten su productividad (Ekdale *et al.*, 2015). Por otro lado, hay entre los periodistas una sensación de inseguridad laboral en distintos puntos de su carrera profesional, una de cuyas manifestaciones es el incremento de la necesidad de complementar los ingresos con otro trabajo (Örnebring, 2018); entre estudiantes y recién egresados la prisa por emplearse para adquirir experiencia, y, entre trabajadores de medios maduros, el dilema entre retirarse del periodismo o reentrenarse–recualificarse (Örnebring, 2018). En conclusión, se observa la precariedad como “característica clave del trabajo periodístico contemporáneo” (Örnebring, 2018).

¿Por qué importa esto? Se teme que si continúan las tendencias mundiales señaladas los valores profesionales que se han considerado centrales en la práctica periodística estén en riesgo de desvanecerse (Örnebring, 2009, p. 2; Bird, 2009) y el campo del periodismo en riesgo de debilitarse frente a otras instituciones y grupos con poder (McChesney, 2015). Estos riesgos son patentes ante signos como la cancelación de proyectos de periodismo investigativo y la reducción de personal para productos periodísticos de largo aliento; en el fracaso de los medios nativos digitales que realizan periodismo local, de investigación y crítico en desarrollar modelos de

negocio que logren ser rentables (McChesney, 2015; Bell & Owen, 2017); en que parte relevante de los periodistas despedidos abandonen el periodismo para incorporarse a otras industrias, y en que el personal sobreviviente a las reestructuraciones esté sujeto a peores condiciones laborales y a desarrollar aflicciones psicológicas y físicas —como lo son el *burnout* y la baja satisfacción laboral— que entorpecen su práctica periodística (Ekdale *et al.*, 2015; Reinardy, 2010).

A las tendencias mundiales anteriormente descritas hay que añadir el impacto de las condiciones particulares del periodismo mexicano. Algunas de estas son la baja lectoría de periódicos en comparación con los países del centro y norte de Europa, Estados Unidos y Canadá; un frecuente uso instrumental de los medios para lograr fines políticos (Hallin & Papathanassopoulos, 2002) y un régimen híbrido —es decir, que combina elecciones competitivas e instituciones democráticas con prácticas autoritarias— incapaz de contener la violencia contra periodistas debido en parte a debilidades institucionales y a que la protección de derechos a lo largo de su territorio es de una disparidad enorme (Hughes & Vorobeyva, 2019).

Los cambios en las organizaciones informativas en México se configuran de acuerdo con condiciones locales y tendencias globales. Un ejemplo es el Grupo Imagen, que despidió entre 2018 y 2019 a 25% de su plantilla laboral (400 personas) para hacer frente a la pérdida de ingresos prevista por el cambio de gobierno federal; el conglomerado multimedios fue de los más favorecidos durante la administración de Enrique Peña Nieto, de la que recibió 2,327 millones de pesos en ingresos por publicidad (Beauregard, 2019).

No hay estadísticas precisas sobre los despidos múltiples en las organizaciones de medios de los países latinoamericanos, en donde se ha dado en los últimos años este fenómeno. En países para los que sí hay estadísticas los despidos son comunes y sin recuperación al menos en el sector de periódicos impresos: en el periodo entre enero de 2017 y abril de 2018 al menos 36% de los periódicos con circulación mayor de 50 mil ejemplares diarios en Estados Unidos tuvieron despidos múltiples (Grieco, Sumida & Fedeli, 2018). Asimismo, en el periodo entre 2008 y 2019 el número de trabajadores en los periódicos estadounidenses descendió 53% (Grieco, 2020).

En este texto se señalarán las maneras en que tendencias globales se entrelazan con condiciones contextuales que de antemano provocan inestabilidad, precariedad y violencia, como lo son la fragilidad institucional del periodismo y del Estado mismo: ¿cómo se manifiestan tales tendencias en organizaciones informativas que son particularmente vulnerables debido a su baja lectoría y la enorme dependencia económica en el gasto público en publicidad? El estudio de Guadalajara, un caso particular en México, podría revelar esto.

## LOS DESPIDOS MÚLTIPLES EN LAS ORGANIZACIONES INFORMATIVAS COMO PARTE DE UN PROCESO DE CAMBIO

### La construcción del caso

El Área Metropolitana de Guadalajara, segunda urbe más poblada del país, es considerada un mercado relevante

para las organizaciones de medios, como lo demuestra la enorme diversidad de sus abundantes organizaciones informativas públicas y comerciales. Este dinamismo es reflejado por la existencia en la ciudad de referentes de periodismo cívico —como *Siglo 21* y *Mural*—, así como de organizaciones de la sociedad civil con presencia en la esfera pública. La existencia de ONGs activas y de grupos de periodismo experimental —cuya organización en ambos casos es facilitada por las tecnologías de la información— ha permitido cierta desinstitucionalización del periodismo en Jalisco en el sentido de que el control de las noticias y de la profesión periodística no está solo en manos de instituciones como el gobierno, y de que la propiedad de empresas periodísticas no está únicamente depositada en grandes organizaciones (Picard, 2014).

Sin embargo, en comparación con la Ciudad de México y Monterrey, Guadalajara es una metrópolis con menor consumo de periódicos —menos suscripciones y ventas de ejemplares—. Esto implica menores audiencias y menor atractivo para las empresas anunciantes, así como, en las organizaciones que producen periodismo impreso, dependencia en la publicidad gubernamental y, en las organizaciones que forman parte de conglomerados, dependencia en la sinergia con medios hermanos localizados en otras sedes.

Tendencias globales, como las que se explicaron en el anterior apartado, se conjugan con las características del caso de Guadalajara para generar pautas tanto de despidos múltiples —cíclicos en ciertas organizaciones— como de cierres de organizaciones informativas y cancelaciones de proyectos, dos de los fenómenos más visibles dentro de un complejo proceso de cambio. La tabla 6.1 intenta recons-

truir el orden temporal y la magnitud de estos eventos a partir de datos obtenidos de comentarios públicos y entrevistas personales. Los eventos de despidos múltiples registrados han sido de hasta 44 trabajadores, como sucedió en Televisión Azteca Jalisco en enero de 2020. Otros despidos considerables han sido los de *El Diario NTR Guadalajara* y *Mural*, con más de 30 trabajadores despedidos en cada una de estas organizaciones (véase la tabla 1). Varias organizaciones tuvieron dos o hasta tres despidos múltiples en un periodo de cinco años.

Para obtener datos sobre los procesos de cambio organizacional en las organizaciones informativas con despidos múltiples se acudió a fuentes públicas y a entrevistas semiestructuradas. Para llevar a cabo estas últimas se realizó un muestreo de conveniencia por bola de nieve. Se entrevistó a 12 trabajadores de medios sobrevivientes o separados de organizaciones informativas que hubieran tenido despidos múltiples en el periodo 2015–2020. Se procuró tener variedad en cuanto al género, edad, puesto y organización de las y los participantes. La investigadora realizó todas las entrevistas, las cuales fueron precedidas por una descripción del objetivo del proyecto, el uso confidencial de los datos y la solicitud verbal de consentimiento informado. El criterio para detener la recolección de datos a través de entrevistas fue la saturación teórica. En aras de proteger la privacidad de las 12 personas participantes, su identidad es establecida únicamente mediante un código alfabético (A–L).

La recolección de datos se realizó a la par del análisis de datos, el cual consistió en la lectura de las entrevistas transcritas y la creación de códigos de acuerdo con los preceptos del método de la teoría fundada.

**TABLA 6.1 CIERRES Y DESPIDOS MÚLTIPLES EN MEDIOS DE GUADALAJARA**

Fecha	Tipo	Medio	Cantidad de despidos
2015	Despido múltiple	<i>Mural</i>	Indeterminado
2015, 14 de diciembre	Cierre	<i>La Jornada Jalisco</i>	Indeterminado
2015, 17 de julio	Despido múltiple	<i>Televisión Azteca</i>	Indeterminado
2016, 25 de octubre	Despido múltiple	<i>El Diario NTR Guadalajara</i>	≈8
2016, octubre	Cancelación de área	<i>El Diario NTR Guadalajara</i>	Indeterminado
2017, 15 de febrero	Cierre	<i>Más por Más Guadalajara</i>	Indeterminado
2017, 2 de agosto	Cancelación	<i>Proceso Jalisco</i>	Indeterminado
2018, 26 de abril	Despido múltiple	<i>El Informador</i>	≈45
2018, 27 de octubre	Cancelación	<i>Notisistema</i>	Indeterminado
2018, 30 de agosto	Despido múltiple	<i>Milenio Jalisco</i>	Indeterminado
2019, 13 de febrero	Despido múltiple	<i>El Informador</i>	≈10
2019, 31 de octubre	Despido múltiple	<i>El Diario NTR Guadalajara</i>	≈29
2019, 7 de febrero	Despido múltiple	<i>Notisistema</i>	Indeterminado
2019, marzo-abril	Despido múltiple	<i>El Occidental</i>	≈5
2019, 7 de octubre	Despido múltiple	<i>Mural</i>	≈30
2020, 10 de febrero	Cierre	<i>El Tren</i>	Ninguno
2020, 21 de enero	Despido múltiple	<i>Televisión Azteca</i>	≈44
2020, 29 de febrero	Despido múltiple	<i>Notisistema</i>	≈13
2020	Despido múltiple	<i>Publmetro</i>	Indeterminado
2020, mayo	Despido múltiple	<i>Canal 6 de Milenio</i>	≈3
2020, mayo-junio	Despido múltiple	<i>El Occidental</i>	≈16
2021, 5 de febrero	Despido múltiple	<i>MVS Noticias Jalisco</i>	4
2021, 29 de junio	Despido múltiple	<i>El Informador</i>	≈47 (14 editorial, 33 no editorial)

Nota: Hasta junio de 2021. No se puede asumir la exhaustividad de los registros, pues no es obligatorio reportar estos eventos y las personas trabajadoras pueden temer ser etiquetadas por hablar en público al respecto. La mayor cantidad de registros en los últimos años puede reflejar la mayor facilidad para recuperar datos sobre eventos recientes.

Los resultados dan cuenta de despidos múltiples y cierres como punta del iceberg de un complejo proceso de cambio que comprende: 1) la reducción o adelgazamiento de la organización; 2) la convergencia y adaptación de la organización, y 3) la precarización del trabajo periodístico (véase la figura 6.1).

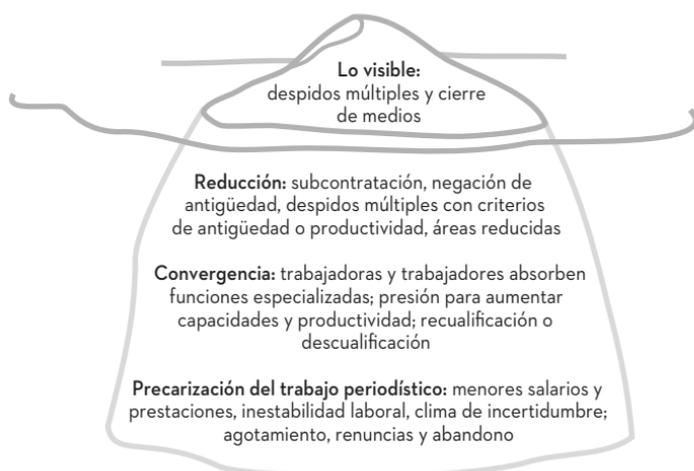
### **La reducción o adelgazamiento de la organización**

La reducción del personal debe verse en el contexto más amplio de la reducción del tamaño de la organización (en inglés *downsizing*), es decir, un conjunto de actividades llevadas a cabo por la gerencia de la organización y diseñadas para mejorar la eficiencia, productividad o competitividad de la organización [...] que afecta a) el tamaño del personal de la firma; b) los costos, y c) los procesos de trabajo (Cameron, 1994, p. 192).

En el caso de Guadalajara se identificó la reducción en las organizaciones tanto mediante la desregulación y flexibilización laboral como a partir de despidos de personal, así como sustanciales cambios en las estructuras organizacionales que se asocian con esta.

La reducción de la organización mediante la desregulación y flexibilización incluye medidas de desregulación y flexibilización laboral, como la subcontratación de personal, la elaboración de contratos temporales y las modalidades alternativas de empleo. Las “plazas” laborales —trabajadores permanentes— parecen ser una cosa del pasado (D, E), lo cual es un menoscabo para las y los trabajadores, pues, como nos compartió K, tener una plaza permanente en una organización grande da una sensación de tranquilidad.

**FIGURA 6.1 DESPIDOS Y CIERRES COMO PARTE VISIBLE DEL PROCESO DE CAMBIO EN EL PERIODISMO CONTEMPORÁNEO**



Hay organizaciones de medios grandes en las que gran parte del personal ha tenido contratos temporales desde las décadas de 2000 y 2010 que no reconocen su antigüedad (K, D). El personal que se encuentra en esta situación permanece en la compañía esperando que se abra una “plaza” (puesto permanente) —muchas veces en vano (D, F). Los contratos temporales deben ser renovados cada seis meses, como en las organizaciones *Notisistema* y *Jalisco TV* (K, H); con los nuevos empleados esto puede realizarse incluso de manera mensual (L). El primer contrato laboral de K fue por únicamente un mes, el siguiente por seis meses (K).

En ocasiones, el personal es obligado a firmar nuevos contratos para la misma compañía o para una diferente razón social (K). En el segundo de los casos, el o la trabajadora es subcontratada por una empresa *outsourcing* (A,

B, J). El personal subcontratado no suele recibir reparto de utilidades, pues la compañía *outsourcing* suele no generar ninguna utilidad (K, M). En al menos un caso los trabajadores fueron transferidos a una razón social en la que todo el personal estaba sindicalizado, pero, al mismo tiempo, “perdiendo” su antigüedad (J). Las y los trabajadores no suelen tener manera de oponerse a estos cambios, pues con frecuencia no forman parte de un sindicato que los represente o que negocie de forma efectiva con los patrones. Además, las organizaciones suelen insistir en que este es un cambio “solo en el nombre” que no va a afectar la antigüedad (A, B). Esto genera incertidumbre en las y los trabajadores de medios; como dice B: “algunos sí confían y otros, pues... necesitan seguir trabajando, ¿no?”

La subcontratación y los contratos temporales coexisten con otros esquemas de empleo y categorías de trabajadores: entre estas, los trabajadores de confianza, las “colaboraciones” y contratos de prestación de servicios profesionales (también conocidos como trabajadores independientes o *freelancers*), los contratos donde el o la trabajadora está sujeta a prueba (F), las prácticas profesionales y, en radio, la comercialización de espacios. En esta última, periodistas —por ejemplo, en programas deportivos— no son considerados trabajadores, sino que ocupan espacios con la única obligación de dar a la organización de medios una proporción de los ingresos por la comercialización, comisión que puede ser de 70% para la organización de medios y 30% para quienes producen el programa (K).

La reducción de la organización mediante los despidos de personal plantea para las organizaciones los problemas de comunicar y justificar esta medida, así como el de seleccionar al personal por despedir. Algunas explicaciones de

los despidos múltiples que circulan en las organizaciones refieren las dificultades financieras de la organización —incluso su inminente quiebre (H)—, la falta de una adecuada comercialización (H), la existencia de una redacción o un equipo capaz pero muy caro (I, K) y las dificultades financieras acarreadas por la pandemia de covid-19 (L).

Los criterios de selección del personal despedido se relacionan con las características de la organización. Un participante expresó que el criterio fue la productividad: sobrevivieron al recorte los que tenían mayor capacidad de ajustarse a los incrementos de carga de trabajo (C). La organización de este participante es joven, y el despido fue probablemente una manera de reducir costos en un contexto de disminución de ingresos publicitarios y de menores subsidios gubernamentales. Por el contrario, D dice que los fundadores de su organización fueron las y los seleccionados para ser despedidos —personas con 15 años de antigüedad en adelante— en una selección quirúrgica realizada por personal de recursos humanos en las oficinas centrales de la organización con base en consideraciones estrictamente financieras. K, por otra parte, dice que las y los empleados despedidos en su organización eran todos sin excepción parte del sindicato.

Los últimos casos (D, I, K) se dan en organizaciones relativamente viejas en las que el personal fundador o con mayor antigüedad y sindicalizado recibe los mayores salarios (los cuales por ley no pueden disminuir) y adecuadas prestaciones laborales, con lo que llegan a representar una parte significativa de la nómina: “Cada día le generábamos antigüedad y era darle pesos para la hora de liquidarnos. Entonces prefirieron invertirlo y aligerar la nómina” (D). Para I, esto era inevitable: “La verdad es que fue una ha-

zaña durar tantos años ahí, pero terminé siendo [...] la periodista más cara de [...] [el medio de comunicación] y tenía que suceder tarde o temprano. Entonces creo que esto era hasta cierto punto lógico, si el valor del comercio, del negocio, estaba bajando tanto” (I).

Un caso particular es el de L quien, aunque joven y sin antigüedad, tenía uno de los ingresos más altos entre el personal y, por tanto, fue despedido (L).

Hay empresas que promueven el retiro anticipado (H, J) y finiquitos “atractivos” como forma de “prevenir” despidos (J). Pueden darse incluso casos de negociaciones especiales con empleados con larga antigüedad, quienes podrían renunciar de forma voluntaria si reciben una compensación justa (J, I) o que pueden, ante una necesidad financiera, aceptar su recontractación a cambio de una compensación económica (H). Otra posibilidad es que la renuncia voluntaria se dé ante la necesidad del trabajador de desarrollo profesional (L).

La reducción de la organización con frecuencia implica cambios en la estructura organizacional: pueden crearse o eliminarse equipos (como sucedió con la unidad de investigación de *El Diario NTR Guadalajara*), secciones, procesos, productos (como lo fueron el suplemento *Proceso Jalisco*, el periódico gratuito *El Tren* y el servicio *Informatel*); incluso pueden venderse medios. La reducción de la organización puede dar paso a replanteamientos del proceso de trabajo al interior de la redacción; un ejemplo de esto fue la política “cero errores” en *El Informador* (A). Otro cambio común es que las organizaciones pueden buscar reducir gastos a expensas de prestaciones relacionadas con los días de descanso y las horas extra o dejar de solicitar colaboraciones (G). Todos los anteriores pueden ocasionar

el desgaste del personal (H). Otro objeto de cambio son los criterios editoriales, los cuales pueden ajustarse para atraer a un abanico más amplio de audiencias —por ejemplo, mediante la incorporación de un tono sensacionalista o de un enfoque centrado en temas como el crimen (G).

Durante la reducción o adelgazamiento algunas áreas son eliminadas o fusionadas con otras. En algunos periódicos han resultado afectadas las áreas de cultura y deportes (B), y en muchas organizaciones han desaparecido puestos especializados, como la corrección de estilo, la fotografía y la elaboración de infografías. Otra forma de adelgazamiento puede darse de acuerdo con el lugar: las organizaciones con alcance nacional pueden reducir o incluso eliminar a todo el personal permanente en oficinas regionales que no se consideran esenciales (K).

El adelgazamiento puede comprender una reducción en la cantidad de los contenidos producidos. Por ejemplo, los periódicos pueden reducir sus números de páginas, como en los casos de *El Diario NTR Guadalajara* y *Mural* (D), o eliminar sus ediciones de fin de semana, como en *Milenio Jalisco* y *El Diario NTR Guadalajara* (B). En otros casos el periódico mantiene, al menos por cierto tiempo, la misma cantidad de contenidos, pero desgastando al personal, como sucedió en *El Informador*, *El Diario NTR Guadalajara* y *Milenio Jalisco* (A, I, J, C, H).

A partir de la pérdida de funciones y personal con el adelgazamiento hay menos personas que revisan o corrigen los artículos, lo cual ocasiona que se publiquen más errores (A, D, H). Asimismo, hay menos capacidad para darle seguimiento a los asuntos públicos (D) o menor oportunidad para añadir profundidad y complejidad a la información (I).

## LA CONVERGENCIA Y ADAPTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El proceso de reducción de la organización se da en muchas organizaciones al mismo tiempo que se registran procesos de transformación de las organizaciones informativas en empresas multimedios capaces de producir para mercados convergentes: típicamente, organizaciones que producían para un solo medio comienzan a producir notas para la web, o periódicos incursionan en la radio o en el video bajo demanda. Un ejemplo en el que se entrelazaron ambos procesos es el de *El Diario NTR Guadalajara*, organización que redujo su nómina casi al mismo tiempo que se expandía hacia la radio, lo cual implicó una sobresaturación de labores para las y los trabajadores del medio (B, C): “Nos quedamos el 20% del equipo y de todas formas tenemos que sacar el 100% del trabajo, porque creo que lo único que se hizo en ese entonces fue reducir en una plana el periódico, pero [...] teníamos que llenar el diario y teníamos la web y teníamos que participar, llenar los espacios radiofónicos” (C).

Los puestos especializados —por ejemplo, la corrección de estilo, fotografía y elaboración de infografías— han tendido a desaparecer o disminuir (A, B, I, F). La fotografía puede ser considerada no esencial en la medida en que gracias a la convergencia tecnológica los teléfonos de gama alta permiten a cualquiera tomarlas (I). Esta forma de adelgazamiento, asociada a la convergencia digital, ha provocado que las y los reporteros adquieran más funciones y responsabilidades en un proceso de adaptación que puede recurrir al castigo. Un ejemplo de esto fue la ya mencionada “política cero errores” de *El Informador*, en

que se sancionaba con un día de descanso a la persona que acumulara tres “errores” “de hecho, de nombre, de fecha o cifra” (Portavoz\_ GDL, 2017, 14 de noviembre).

También hay presión para aumentar las capacidades y la productividad para tener mayores oportunidades (I). Las y los aspirantes a vacantes que pueden realizar más funciones tienen más oportunidades de ser contratados en empresas de medios (L). Pero también el aumento de capacidades es importante para el personal con experiencia:

Tengo fotos de todo porque sé que es parte de mi obligación, pero, además [...] tratando de tener material disponible para muchas plataformas porque de repente surgen oportunidades, y tú puedes participar en otro tipo de proyectos y obtienes algo más de recursos y obtienes un espacio que no tenías, entonces es necesario bajo esa lógica [...] ser más completa como periodista (I).

De acuerdo con las y los participantes, ante la disminución de la estabilidad las organizaciones de medios han desaprovechado oportunidades de cambio. Hay quienes opinan que las organizaciones deberían dedicarse a producir menos piezas informativas, pero más profundas y “bien reporteadas”, en vez de producir una alta cantidad de artículos cortos de rutina que resultan triviales —modelo que persiste, dice I, tal vez como forma de preservar el prestigio o el protagonismo de la organización informativa dentro de la esfera pública (I). Otras oportunidades desaprovechadas radican en depender menos de los subsidios gubernamentales (I), dejar de dar prioridad al periódico impreso y enfocarse más en la edición digital (J) y unir

fuerzas con otros medios para hacer periodismo de investigación colaborativo (I).

## LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO PERIODÍSTICO

Incluso en las organizaciones que solían ofrecer buenas condiciones de trabajo los salarios de las y los periodistas se han deteriorado en los últimos lustros. “I” cuenta que fue a mitad de la década de 2000 cuando decidió que necesitaba un segundo trabajo periodístico: “Hasta entonces yo no había necesitado trabajar en otro medio para completar mi gasto. Desde entonces yo necesito mínimo dos, pero tengo regularmente tres o cuatro ingresos” (I). Esto es común, pues para las personas en organizaciones con buenos salarios ha habido pocos aumentos y disminución de prestaciones (H, I).

La percepción que las y los trabajadores tienen del salario tiene un impacto emocional: para los trabajadores permanentes la existencia de un salario, aunque pequeño, da sensación de estabilidad y tranquilidad (K). Otras opiniones en torno al salario compartidas por las y los participantes son: la insuficiencia del salario que ofrecen las organizaciones en Guadalajara —sobre todo desde el punto de vista de las personas que han trabajado para organizaciones en la Ciudad de México (E, B)—, y que los salarios pueden ser muy bajos porque hay muchas personas jóvenes sin experiencia laboral dispuestas a aceptarlos (C, K). Algunos participantes consideran que los trabajos en los medios en general no ofrecen buenos salarios, pero los aceptan porque les gusta la profesión (K), porque consideran que la profesión exige ciertos sacrificios entre los que

se encuentran este y los horarios de trabajo (J) y porque no hay otras opciones (F, G).

Las y los trabajadores que forman parte de sindicatos pueden tener mejores prestaciones (J, K, L), así como una mayor tranquilidad, pues sienten que cuentan con el respaldo del sindicato para cuidar de sus intereses (K). Sin embargo, al mismo tiempo pueden guardar actitudes negativas hacia estos al considerar que ser trabajador permanente y sindicalizado ocasiona que no asciendan dentro de la organización (K). La mayor parte de las y los participantes coincidieron en el empeoramiento de las condiciones laborales. Los beneficios que en mayor medida se han perdido son las horas extra, el segundo día de descanso y las vacaciones pagadas (H). En al menos una organización las aportaciones patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) son menores a las que corresponden según el salario del trabajador. Esto perjudica a los trabajadores, quienes acumularán menos dinero en su fondo de ahorro para el retiro (Afore) y subcuenta de vivienda (Infonavit). Una situación similar es cuando el patrón deja de pagar la contribución del IMSS (C). Un participante refirió una situación en la que sus compañeras tenían miedo de enfermarse, pues podrían descontarles los días no trabajados (B): “Yo he tenido compañeros de otros medios que [...] se enfermaron de dengue y [...] con tal de que no [les] recortaran [el salario] trabajaron así enfermos” (B).

Los relatos de la experiencia del despido revelan las actitudes de los directivos y jefes con el personal y su apego a la legislación laboral o bien su conformidad con esquemas de precarización laboral. Estas se ubican en un rango entre la actitud de cooperación con el perso-

nal despedido y sensibilidad (B) y la actuación sigilosa y violenta —en la que empleados son aislados en cuartos, expulsados de las oficinas por guardias de seguridad y en la que no se coopera con el extrabajador (K, E). La liquidación se considera justa y conforme a ley en la mayoría de los casos (A, B, D, E, F, I, L). Sin embargo, también hay despidos en los que extrabajadores afirman no haber recibido una compensación, como lo fue en los cierres de *La Jornada* (G) y *Proceso Jalisco* (G). O casos en los que extrabajadores dicen no haber recibido una compensación justa, como en Notisistema (H) y Televisión Azteca (K). En la primera organización se ofreció una cantidad más baja que la esperada bajo el pretexto de que la empresa tenía dificultades financieras y se sugirió a los extrabajadores que demandaran si no estaban de acuerdo (H): “Que si querías firmar, bueno. Y que si no, pues que se iban a ir a juicio y pues ultimadamente a ver de qué vivían mientras, ¿no?” (H). En la segunda organización los extrabajadores dicen ser engañados, pues el abogado les notificó que, a pesar de haber sido despedidos, los documentos firmados acreditan una renuncia voluntaria (K). Además de la liquidación, otra obligación patronal en la que las empresas pueden buscar evadir sus responsabilidades es el reparto de utilidades (K).

La inestabilidad laboral y el tamaño relativamente pequeño del campo periodístico hace que las y los trabajadores tengan escaso poder frente a las empresas de medios en caso de litigio laboral: temen ser estigmatizados por exigir sus derechos y saben que en el futuro podrían requerir de oportunidades laborales. Cuando hay demandas laborales contra las organizaciones, las y los extrabajadores tratan de evitar el riesgo de repercusiones: en una empresa “no

querían hacer un escándalo porque temían que eso los fuera a perjudicar” (G). Cuando la liquidación se considera justa el personal despedido trata de mantener una buena relación con la organización: “Yo también traté de [...] terminar bien con la empresa porque uno no sabe cuándo vuelve a regresar” (L). Esto es relevante porque con frecuencia los despidos son seguidos, pocas semanas o meses después, por nuevas contrataciones. Estas, sin embargo, suelen hacerse con salarios más bajos (F, C; Valdez, 2016). En ocasiones los mismos trabajadores que fueron despedidos son recontratados casi de inmediato, pero con un salario más bajo o menores prestaciones (F, H). Hay organizaciones, como *Milenio Jalisco* y *El Informador*, en las que hay ciclos de recortes y contrataciones cada dos o tres años (I). El nuevo personal contratado suele ser más joven y, por ende, con menor experiencia (K).

Los mencionados fenómenos de la precarización repercuten en la incertidumbre o ansiedad entre las y los trabajadores. Esta se manifiesta en la falta de certezas acerca de qué va a pasar en la organización, de cuándo va a ser el siguiente recorte y quiénes serán las siguientes personas despedidas. De si la organización o el área van a sobrevivir o no (G, J), o de sus condiciones laborales. El o la trabajadora puede dudar acerca de si ha conservado derechos asociados a su antigüedad después de que se le pidió firmar un nuevo contrato laboral (A, B, C). La incertidumbre puede causar miedo y creencias que alimentan la sumisión: “Si dicen que no a algo pues se van a quedar sin empleo” (B). Se trata de un estado alimentado por la percepción de “cosas extrañas” dentro de la organización: frases crípticas o silencios de los jefes son interpretados por las trabajadoras como señal de que algo malo está

por pasar (B, C). En otros casos, hay rumores (A, J, K) o, simplemente, conocimiento de los despidos y cierres que han estado ocurriendo en otras estaciones y oficinas de la misma organización de medios (K). O una apreciación de cambio en la naturaleza de los despidos: “De unos tres, cuatro años hacia acá [...] el panorama o el motivo de los despidos ya era diferente, de otros motivos, pues” (D). Esta incertidumbre o ansiedad tiene efectos no únicamente en el bienestar mental de las personas que integran la organización, sino también en su productividad: “Sí tarda como que la gente en volver a entrar en la dinámica de trabajo de día” (A).

Las y los trabajadores también expresan síntomas de agotamiento (*burnout*), como la fatiga (B, E, H) y la desganancia (B, H) tras el incremento de trabajo tras despidos (B, H), cuestionarse el sentido de continuar trabajando en la organización (K), depresión y ansiedad (H). Una emoción común fue la de sentirse como un trabajador en una maquiladora haciendo trabajo a destajo, impersonal, alienante y fácilmente reemplazable (B, C, F, H). También se manifestó en los relatos la desilusión: el sentirse poco valorado/a (E), tenerse que conformar con un trabajo con malas condiciones laborales (F), haber imaginado que las cosas iban a ser mejores (G, J) o, entre los más jóvenes, experimentar condiciones que no esperaban cuando estudiaban la carrera (E).

Algunas personas deciden renunciar voluntariamente a la organización antes o después de un despido múltiple. Estas con frecuencia trabajan en condiciones adversas que son incapaces de tolerar. O bien pueden prever que habrá despidos o conflictos en el futuro, ante lo cual renunciar es una opción mejor que continuar una situación que es

estresante o adversa para su salud mental (C, G, I), donde hay un deterioro de sus condiciones de trabajo (C) o que es contraria a su visión de lo que es el periodismo, como sucede cuando experimentan presiones o censura en la redacción (C, I) o cuando están en desacuerdo con la línea editorial de la organización (C, G, I).

Los anteriores relatos de precarización se contrastan en la narrativa de las y los participantes con el relato —casi siempre en pasado— de un clima laboral en el que las y los trabajadores podían aprender y desarrollar sus capacidades, ser respetados y reconocidos (H), ser parte de un equipo bien integrado (L), un lugar en el que una puede ser feliz y en donde el buen periodismo es importante (B), donde todos te saludan y te dan las gracias (K).

## CONCLUSIONES

En este capítulo se intentó comprender el fenómeno de los despidos múltiples en las organizaciones de medios como parte de un proceso más amplio de cambio organizacional que incluye el deterioro de las condiciones laborales de las y los trabajadores de medios y la transformación de los modos de producción periodística. Como tal, este texto propone que el cambio abarca tres procesos interrelacionados: el adelgazamiento, la convergencia y adaptación, y la precarización laboral.

Los tres procesos mencionados pueden continuar hasta que las empresas logren llegar a un punto de equilibrio que les proporcione estabilidad financiera. El principal obstáculo para lograr esa estabilidad es estructural: a escala mundial siguen perdiendo ingresos publicitarios las organizaciones informativas que producen contenidos para las

plataformas tradicionales (periódicos, radio y televisión abiertas, televisión por cable). En los planos nacional y local siguen sin promulgarse normas que, con criterios de interés público, transparencia y racionalidad, regulen la transferencia de recursos públicos a las industrias periodísticas. Asimismo, vacíos legales permiten que sigan vigentes los esquemas de flexibilización laboral que provocan inestabilidad para las y los trabajadores y, por ende, la precarización del empleo en los sectores de medios.

La precarización produce un daño humano considerable: el desempleo y el agotamiento físico y mental de las y los trabajadores. Pero, además de esto, la afectación al periodismo como institución puede ser profunda, pues están en juego la pérdida de empleos periodísticos, la pérdida de periodistas que se ven obligados a abandonar la profesión y, para finalizar, el desgaste de los valores profesionales de servicio público compartidos por la comunidad periodística.

## REFERENCIAS

- Barthel, M. & Stocking, G. (14 de julio de 2020). Key facts about digital-native news outlets amid staff cuts, revenue losses. Pew Research Center. Recuperado el 12 de noviembre de 2020 de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/07/14/key-facts-about-digital-native-news-outlets-amid-staff-cuts-revenue-losses/>
- Beauregard, L. P. (3 de mayo de 2019). Fin de ciclo para la prensa mexicana. *El País*. Recuperado el 12 de noviembre de 2020 de [https://elpais.com/internacional/2019/05/03/mexico/1556840314\\_544026.html](https://elpais.com/internacional/2019/05/03/mexico/1556840314_544026.html)

- Bell, E. J., Owen, T., Brown, P. D., Hauka, C., & Rashidian, N. (2017). The platform press: How Silicon Valley reengineered journalism. Recuperado el 26 de marzo de 2020 de [https://www.cjr.org/tow\\_center\\_reports/platform-press-how-silicon-valley-reengineered-journalism.php](https://www.cjr.org/tow_center_reports/platform-press-how-silicon-valley-reengineered-journalism.php)
- Bird, S. E. (2009). The future of journalism in the digital environment. *Journalism*, 10(3), 293-295.
- Cameron, K. S. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189-211.
- Ekdale, B., Tully, M., Harmsen, S., & Singer, J. B. (2015). Newswork within a culture of job insecurity: Producing news amidst organizational and industry uncertainty. *Journalism Practice*, 9(3), 383-398.
- Flew, T. (2011). Media as creative industries: Conglomeration and globalization as accumulation strategies in an age of digital media. En D. W. Jin & D. Winseck (Eds.), *The Political Economies of Media: The Transformation of the Global Media Industries* (pp. 84-100). Londres: Bloomsbury Academic.
- Grieco, E. (2020). U.S. newspapers have shed half of their newsroom employees since 2008. Pew Research Center. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/04/20/u-s-newsroom-employment-has-dropped-by-a-quarter-since-2008/>
- Grieco, E., Sumida, N. & Fedeli, S. (2018). About a third of large U.S. newspapers have suffered layoffs since 2017. Pew Research Center. Recuperado el 19 de noviembre de 2020 de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/05/01/one-third-of-large-us-newspapers-have-suffered-layoffs-since-2017/>

- org/fact-tank/2018/07/23/about-a-third-of-large-u-s-newspapers-have-suffered-layoffs-since-2017/
- Hallin, D. C., & Papathanassopoulos, S. (2002). Political clientelism and the media: Southern Europe and Latin America in comparative perspective. *Media, Culture & Society*, 24(2), 175-195.
- Hughes, S. & Vorobyeva, Y. (2019). Explaining the killing of journalists in the contemporary era: The importance of hybrid regimes and subnational variations. *Journalism*, 1464884919885588.
- Klinenberg, E. (2005). Convergence: News production in a digital age. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 597(1), 48-64.
- McChesney, R. W. (2016). *Rich media, poor democracy: Communication politics in dubious times*. Nueva York: The New Press.
- Nel, F. (2010). *Laid Off; What do UK journalists do next*. Preston: University of Central Lancashire.
- Oller, M., Shapiro, I., Andresen, K., Anikina, M., De Maio, M., Hamada, B., & Manda, L. Z. (2019). Defining the Worlds of Journalism Study Sample. Recuperado el 19 de noviembre de 2020 de [http://www.academia.edu/download/62356661/Paper\\_Defining\\_the\\_Worlds\\_of\\_Journalism\\_Study\\_WJS20200313-89549-yglk68.pdf](http://www.academia.edu/download/62356661/Paper_Defining_the_Worlds_of_Journalism_Study_WJS20200313-89549-yglk68.pdf)
- Örnebring, H. (2009). *The two professionalisms of journalism: Journalism and the changing context of work*. Oxford: Reuters Institute for the Study of Journalism/University of Oxford.
- Picard, R. G. (2014). Twilight or new dawn of journalism? Evidence from the changing news ecosystem. *Journalism Practice*, 8(5), 488-498.

- Portavoz\_GDL (14 de noviembre de 2017). Se filtra “política cero errores” del @informador. Pretenden sancionar con días de descanso a reporteros, editores y supervisores por cada error cometido en la edición del diario. La medida indigna al personal. Recuperado de [https://twitter.com/Portavoz\\_GDL/status/93052284773101569](https://twitter.com/Portavoz_GDL/status/93052284773101569)
- Reinardy, S. (2010). Downsizing effects on personnel: The case of layoff survivors in US newspapers. *Journal of Media Business Studies*, 7(4), 1-19.
- Valdez, J. (2016). *Narcoperiodismo*. México: Aguilar.