

**Condiciones laborales
de las y los periodistas
en México, un acercamiento**

Condiciones laborales de las y los periodistas, un acercamiento
Primera edición 2008

Coedición CIMAC, Comunicación e Información de la Mujer, AC
y Fundación Friedrich Ebert

Dirección editorial	Lucía Lagunes Huerta
Coordinación	Carolina Velázquez Vargas
Asesoría	Teresita de Barbieri
Desarrollo estadístico	María de Jesús Gómez Zárate
Corrección y edición	Victoria Rodríguez Irizar y Patricia Bastidas Carlos
Diseño	Víctor Abarca
Diseño de portada	Arre
Foto de portada	Fernando Lugo APC

ÍNDICE

1. Presentación	7
2. Introducción	9
3. Un vistazo por la situación laboral de las y los periodistas mexicanos	13
4. Sin derechos laborales	27
5. Redes, una opción de organización	41
Anexos	45
Cuestionario	51

PRESENTACIÓN

Cuando en CIMAC iniciamos la reflexión con periodistas del país para conformar la Red Nacional de Periodistas, en los grupos de trabajo de cada estado de la República surgió la demanda acerca de la necesidad de transparentar sus condiciones laborales en los medios de comunicación.

El doble rasero de los medios nacionales entre sus reporteras y reporteros y corresponsales fue un tema permanente que, en ocasiones, parecía una competencia por quién tenía las peores condiciones laborales o a quiénes no les pagaban.

A través de estas conversaciones, advertimos que la distancia que significa trabajar en la Ciudad de México, en la capital del estado o en los municipios, es brutal. Entre más se aleja la o el periodista del centro, peores son sus condiciones laborales y de vida.

Tras cinco años de debate y reflexión, se realizó en 1995 el primer sondeo que refleja las condiciones laborales a las que se enfrentan quienes corren tras la noticia y la información. Trece años después nuevamente traemos el tema a la mesa.

Poco se habla en general de ello, hacerlo pareciera enfrentarse con las empresas periodísticas y cerrar cualquier posibilidad de diálogo. La intención desde CIMAC nunca ha sido ésa, sino simplemente colocar elementos de análisis para comprender que el mejoramiento del ejercicio periodístico y el fortalecimiento de la libertad de expresión están en relación directa con las condiciones laborales de quienes trabajan en las empresas mediáticas a través del ejercicio periodístico.

Sin duda, a trece años del primer sondeo hay cambios. El desarrollo tecnológico proporcionó una nueva oportunidad para la difusión de los contenidos informativos, el Internet obligó a una especialización y un equipo propio, y en muchas ocasiones no se considera parte del periodismo sino del área técnica. Desarrollo tecnológico que también obligó a cambios en la relación laboral: menos presencia en las redacciones, más vía Internet.

Este trabajo además es fundamental a la luz de los acontecimientos actuales. Las agresiones contra periodistas no sólo se circunscriben en el crimen organizado, está ahí la realidad de las periodistas, que con su condición de género son hostigadas sexualmente, sin que esto sea considerado una agresión ni atentado con la libertad de expresión. Este sondeo sólo nos abre la puerta, es necesario cruzar el umbral y profundizar en la investigación.

En esta reflexión hemos estado acompañadas desde su principio por la Fundación Friederich Ebert, con quienes hemos debatido el tema en más de una ocasión y a quien agradecemos su acompañamiento permanente.

Este trabajo que hoy presentamos ha contado con muchas ayudas, una de ellas fundamental para darle cohesión y visión a los números desde una perspectiva de género es la de la maestra Teresita de Barbieri, mujer sabia y generosa que acompañó cada uno de los últimos momentos en la elaboración de los resultados.

También, la de todas y cada una de las compañeras de la Red, quienes asumieron el compromiso de promover el cuestionario en sus estados, entre nota y nota y la vida cotidiana.

Georgina Rangel, quien solidariamente nos elaboró el cuestionario, María de Jesús Gómez Zárate, quien se encargó de elaborar los cruces de la información y el desarrollo estadístico.

Los sindicatos de periodistas, que están debatiendo su responsabilidad en la mejora de sus agremiadas y agremiados.

El Consejo Directivo de CIMAC, Manuel Fuentes y Sara Lovera, esta última directora fundadora de CIMAC, por sus buenos oficios y consejos.

Con la presentación de este libro, Comunicación e Información de la Mujer celebra su XX Aniversario, un acontecimiento que nos enorgullece y que queremos compartir con nuestros colegas y aliados, quienes a lo largo de estos años nos han acompañado en la tarea de la construcción de un periodismo no sexista y democrático.

Lucía Lagunes Huerta
Coordinadora general de CIMAC

INTRODUCCIÓN

Como su nombre lo indica, *Condiciones laborales de las y los periodistas en México, un acercamiento* es tan sólo un pequeño vistazo a la situación laboral de quienes ejercen el periodismo en nuestro país; mujeres y hombres que, como profesionistas, no están reconocidos por la legislación laboral mexicana y cuyo desempeño depende en gran parte de las una y mil formas en cómo ejercen su trabajo.

Al riesgo cotidiano de la búsqueda de información y las dificultades para ejercer la libertad de expresión se añade que atrás de la publicación de una noticia, entrevista, reportaje o crónica se esconden “relaciones laborales perversas” que, en los hechos, se traducen en falta de contratos formales, simulación e incumplimiento impune de normas mínimas de protección y prestaciones por parte de los dueños de los medios de comunicación.

A esto se suman las dificultades del gremio periodístico para organizarse y obtener un salario digno y mejores condiciones laborales para las y los profesionales de la comunicación.

En México, la condición social de las mujeres no se encuentra suficientemente difundida en los *mass media* y en los contenidos difundidos por los dueños de la industria se continúan reproduciendo los estereotipos y prejuicios que prevalecen en la sociedad en relación con las mujeres.

Y aun cuando cada día hay un mayor número de periodistas del sexo femenino trabajando en industrias como la televisiva y radiofónica, por dar un ejemplo, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), la representación de mujeres en los puestos de dirección, gerencia, subdirección y jefatura de los medios electrónicos no va más allá de 15 por ciento.

Para la Red de Investigadoras por la Vida y la Libertad de las Mujeres, en México el hecho de que la propiedad de los medios de comunicación esté en manos de monopolios, con las consecuentes implicaciones en las rutinas de producción y en los contenidos, reflejan “una relación de marginación, y también de discriminación, de las mujeres en las industrias mediáticas, ya sea como propietarias o trabajadoras (editoras, reporteras, periodistas) o creadoras (cineastas, productoras y directoras)”.

De ahí que, como una forma de impulsar contenidos que reflejen la problemática y acciones de la agenda de las mujeres, proponen incrementar su participación en dichas industrias visibilizando también la condición de las mujeres que trabajan en ella.

Lo que sabemos, dice la Red, es que “las mujeres que logran incursionar en este terreno se enfrentan a muchas barreras que dificultan e incluso impiden su desarrollo en las industrias de los medios”.

Entre las dificultades están “el acoso sexual, las prácticas de trabajo que obligan a las mujeres a asumir rutinas creadas para los hombres (en términos de fuentes, espacios y horarios), la desigualdad que el reconocimiento y la remuneración económica del trabajo realizado por las mujeres recibe y el techo de cristal, objetivado en la experiencia de las mujeres que logran un progreso notable para colocarse en la industria, pero que nunca alcanzan las posiciones de dirección y decisión”.

En coincidencia con la Red para Comunicación e Información de la Mujer (CIMAC), “la comunicación es un derecho humano esencial y extensible para la ciudadanía plena de las mujeres” y un aspecto fundamental para la democratización del país, de ahí la importancia de conocer más de cerca la forma en que trabajan quienes, desde el periodismo, se encargan de generar la información, sus niveles salariales y prestaciones; la relación que existe entre su labor cotidiana y su vida familiar, cómo visualizan su trabajo, sus niveles de organización y en qué consiste la legislación relacionada con esta profesión.

CIMAC tuvo un primer acercamiento para conocer las condiciones laborales de periodistas en 1995, fecha en que se conformó en la Ciudad de México la Red Nacional de Periodistas, cuando se realizó la primera encuesta con este tema a 41 mujeres trabajadoras de los medios en 19 estados de la República Mexicana.

Pese a que en 1990 se había decretado el salario profesional para periodistas en nuestro país, el equivalente a tres salarios mínimos, una de las primeras sorpresas que nos reveló esa encuesta es que la mayor parte de nuestras compañeras ignoraba su existencia, la mayoría (61 por ciento) dijo contar con un ingreso mensual de entre uno y dos salarios mínimos, es decir entre cien y 200 dólares mensuales.

En relación con la jornada laboral se confirmó que era larga: 51 por ciento dijo trabajar de tiempo completo de entre 10 y 13 horas diarias y 31 por ciento ser colaboradoras con menos de ocho horas al día. En cuanto prestaciones, 60 por ciento dijo no contar con seguridad social y, pese a que la mayoría tenía hijas e hijos, pocas empresas periodísticas les otorgaban ese servicio.

La situación hoy no es distinta. En general, se carece de prestaciones laborales, seguridad social y estabilidad en el empleo con dignidad.

“En cualquier momento se le despide al periodista y no pasa nada. No hay una autoridad que esté en guardia velando por sus derechos; y la inestabilidad laboral es uno de los problemas más graves que se enfrentan en el medio periodístico. Perder el empleo es cosa de un instante sin que haya mecanismos adecuados para que se escuche a la o el agraviado y sean valorados sus argumentos”, dice el abogado laboral Manuel Fuentes.

No existe, además, un Ombudsman del periodista que pueda intervenir como conciliador y asesor ante afectaciones en sus derechos laborales; y, para quienes ejercen el periodismo, las intimidaciones, agresiones, secuestros, relacionados con la libertad de expresión y el acoso sexual, en el caso de las mujeres, no se registran como riesgos de trabajo.

Gracias al apoyo de la Fundación Friederich Ebert, CIMAC ha podido seguir con este tema y sentar las bases para realizar una investigación que permita conocer, con mayor profundidad, las condiciones laborales de las periodistas en México.

A diferencia de 1995, en esta ocasión se realizaron 200 entrevistas a 123 mujeres y 77 hombres en 30 entidades federativas de la República Mexicana, con excepción de Morelos y Yucatán. Y desde una perspectiva de género, se pudo hacer un comparativo de las diferencias entre ambos sexos en relación con su vida laboral, libertad de expresión y mundo cotidiano, con las repercusiones que esto tiene para el ejercicio de su profesión.

UN VISTAZO POR LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS PERIODISTAS MEXICANOS

Como se mencionó antes, en septiembre de 1995 CIMAC realizó un primer sondeo acerca de las condiciones laborales de las mujeres periodistas, lo que le permitió un acercamiento inicial de la realidad profesional de quienes ejercemos el periodismo en México: condiciones de vida, género y laborales.

Para ello, se aplicó un cuestionario a 41 mujeres periodistas en 19 entidades federativas de la República Mexicana. De las entrevistadas, 41 por ciento tenían entre 30 y 40 años de edad, 37 por ciento entre 20 y 30 años y 22 por ciento más de 40. En cuanto al estado civil, cuatro de cada diez eran solteras y tres de cada diez casadas, y siete por ciento divorciadas; 46 por ciento dijo no tener hijas o hijos y 44 por ciento entre uno y dos hijas e hijos, sólo en un caso había más de cinco hijas e hijos. En cuanto al nivel escolar, 66 por ciento tenía licenciatura y 20 por ciento postgrado. Como única persona que aportaba al ingreso familiar se detectó a 17 por ciento y 73 por ciento compartía esta responsabilidad con otro miembro de su familia.

La mayoría de las entrevistadas tenía más de siete años ejerciendo el periodismo, 24 por ciento entre siete y diez años y 32 por ciento más de once, lo cual no significó su permanencia por un tiempo prolongado en un sólo medio de comunicación; 34 por ciento dijo tener entre uno y tres años de antigüedad en su trabajo, entre cuatro y seis años de permanencia en el mismo medio se encontraba el 24 por ciento y de ahí la tendencia era a la baja. Casi 60 por ciento había sido contratada de manera permanente y 32 por ciento era colaboradora sin prestaciones, salario fijo ni protección de parte de la empresa a la que prestaba sus servicios.

Una de las primeras sorpresas que nos reveló este primer sondeo es que la gran mayoría de las entrevistadas ignoraba la existencia del salario mínimo profesional; las más dijeron haber oído algo al respecto, pero no estaban seguras de que existiera; luego, el ingreso mensual de 61 por ciento de ellas era de entre uno y dos salarios mínimos, un equivalente a cien y 200 dólares. Sólo 12 por ciento señaló ganar hasta cuatro salarios mínimos profesionales y sólo el cinco por ciento ganaba más de cinco salarios mínimos profesionales.

En relación con las prestaciones de ley, 56 por ciento de ellas no percibían prima vacacional, únicamente 39 por ciento tenía derecho a ésta, 51 por ciento trabajaba una jornada

de diez y trece horas diarias y 31 por ciento menos de ocho horas, a este grupo pertenecían las colaboradoras; 60 por ciento no contaba con seguridad social, diez por ciento estaba afiliada al Instituto de Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), y tres de cada diez tenían seguro social (IMSS).

Desde su fundación, CIMAC ha promovido la relación con periodistas, mujeres y hombres, a escala nacional e internacional mediante la integración de redes, como parte de nuestra misión de transformar las relaciones entre las y los informadores y el movimiento de mujeres, instituciones, grupos feministas y personas que trabajan a favor de un mundo más equitativo por la vía de adquirir, generar, elaborar y difundir información sin discriminación y sexismo.

Participar en redes integradas por periodistas nos permitió confirmar el resultado del sondeo de 1995, cuando se integró la Red Nacional de Periodistas en México; pero, viendo la necesidad de aplicar otro cuestionario, seguir visibilizando así las condiciones laborales de las y los periodistas de nuestro país y su repercusión en el ejercicio del trabajo profesional en los medios de comunicación, CIMAC realizó este 2008 un sondeo más amplio entre periodistas, mujeres y hombres, en tres zonas del país -norte, centro y sureste- con el objetivo de saber, desde una perspectiva de género, cuáles eran sus condiciones laborales (salarios, antigüedad, jornada de trabajo, prestaciones, medio en que trabaja), la forma en que ejercían el periodismo (libertad de expresión) y su experiencia de organización gremial, así como la relación con su vida cotidiana (estado civil, número de hijas o hijos, labores domésticas, compras, pagos, tiempo de transporte, responsabilidades familiares).

Se aplicaron 200 cuestionarios en 29 entidades federativas de la República Mexicana en los que se registró información acerca de: edad, sexo, estado civil, condiciones de vida y condiciones laborales, ésta última se dividió en información acerca de la fuente laboral, salario, jornada de trabajo, prestaciones, salud y riesgo laboral, ejercicio de la libertad de expresión, organización gremio e información acerca de CIMAC.

La población que participó de manera voluntaria fue de 123 personas del sexo femenino y 77 del sexo masculino.

Cabe aclarar que este trabajo es sólo válido en sí mismo, es decir, que su información no ha sido recogida de manera aleatoria. Por lo tanto, sus resultados no pueden generalizarse para la población de periodistas —mujeres y varones— que laboran en México. A continuación se muestran los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados por CIMAC para la detección de las condiciones laborales de las y los periodistas en los medios de comunicación.

Es preciso señalar que el análisis estadístico se realizó en el programa SPSS 12.0, en el que se obtuvieron frecuencias, porcentajes, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson¹

¹ El coeficiente de Pearson se obtiene en función de las varianzas y la covarianza entre ambas variables y que

y, finalmente, se aplicó la prueba de X^2 [Chi cuadrada].² El análisis se hizo con el objetivo de identificar, desde una perspectiva de género, las variables que mantienen una relación significativa en términos estadísticos y, por tanto, tener una aproximación diferenciada por sexo de las condiciones laborales de quienes ejercen el periodismo.

LUGAR, EDAD Y ESTADO CIVIL

En la siguiente gráfica se categorizaron las distintas entidades federativas donde se aplicó el cuestionario según su posición geográfica.

En la categoría Norte se encuentran: Baja California Norte, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas, Sinaloa, Sonora, San Luis Potosí, Zacatecas y Durango; en la categoría Centro: Hidalgo, Colima, Jalisco, Guanajuato, Michoacán, Nayarit, Puebla, Querétaro, Tlaxcala y el Distrito Federal, y en la categoría Sureste: Campeche, Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Aguascalientes.

GRÁFICA 1. Zonas de aplicación de las encuestas



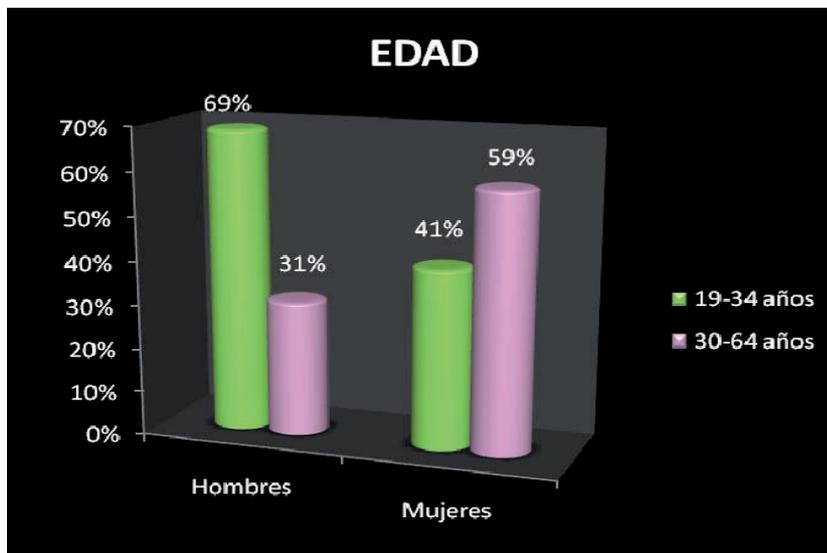
corresponde a la vertiente paramétrica de las medidas de asociación; así mismo, es calculable siempre que ambas variables se distribuyan normalmente, una de sus principales propiedades es que no tiene unidades de medida.

² La prueba Chi cuadrada es considerada no paramétrica que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica (bondad de ajuste), indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, de haberlas, se deben al azar en el contraste de hipótesis. También se utiliza para probar la independencia de dos variables entre sí, mediante la presentación de los datos en tablas de contingencia.

Como se observa en la gráfica 1, la aplicación de cuestionarios fue proporcional para la zona Norte, Centro y Sureste.

La edad de las personas entrevistadas se agrupó en dos categorías principales: de 19 a 34 años y de 35 a 68 años, encontrándose que, en el caso de las mujeres, 59 por ciento se encuentra en la segunda categoría, a diferencia de los hombres de quienes 69 por ciento se encuentra en un rango de edad correspondiente a la primera categoría, lo que es un indicador que la población joven de periodistas encuestados corresponde a los hombres y que, por tanto, existe un menor número de mujeres jóvenes en los medios en los que trabajan actualmente.

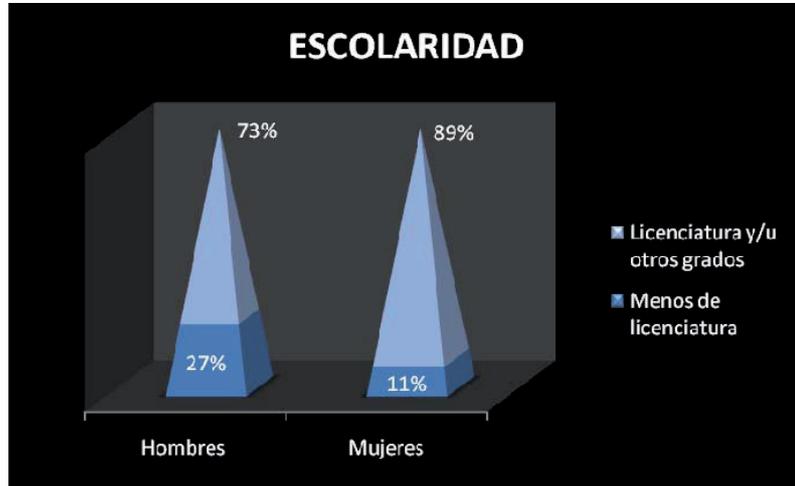
GRÁFICA 2 Edad de los encuestados



Con respecto a la escolaridad se encontró que mujeres y hombres tienen estudios iguales o superiores a licenciatura (89 por ciento y 73 por ciento respectivamente), en la gráfica 3 se pueden observar estos resultados, mismos que señalan que las y los periodistas entrevistados en su mayoría se encuentran preparados académicamente para el desempeño de su profesión.

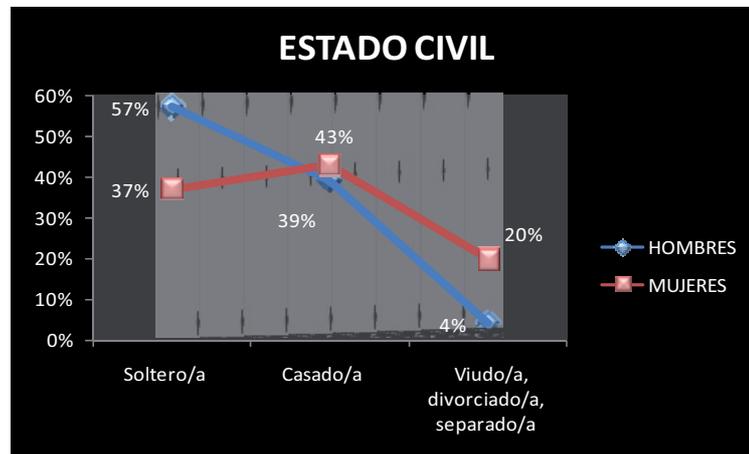
A continuación se señala el estado civil de las y los entrevistados, siendo mayor el número de hombres solteros (57 por ciento) como se observa en la gráfica 4, seguida de los que se encuentran casados (39 por ciento) y, en un menor porcentaje, los que son divorciados, viudos o separados (cuatro por ciento); comparado con las mujeres quienes, en su mayoría, son casadas (43 por ciento), seguidas de las que se encuentran solteras (37 por ciento); en menor medida, en comparación con ellas mismas, pero en un rango superior comparadas con los hombres se encuentran las divorciadas, viudas o separadas (20 por

GRÁFICA 3 Escolaridad de los comunicadores encuestados



ciento), lo cual resulta interesante ya que se puede interpretar que gran parte de la población de periodistas que respondieron el cuestionario no sólo es más joven, sino que también son solteros y las mujeres que trabajan en los medios son casadas y su edad es mayor a la de los hombres.

GRÁFICA 4 Estado Civil de los comunicadores encuestados



VIDA COTIDIANA

En los resultados se encontró que la edad es un factor fundamental altamente relacionado con las personas con las que viven las y los periodistas, lo que también dependerá de su estado civil y de éste, si se tienen hijas o hijos.

Sexo	Vives con					No sé/no contestó
	Padres, padres y pareja con hijos	Pareja con hijos	Pareja sin hijos	Sólo hijos	Otro	
Masculino	56%	25%	10%	4%	5%	0%
Femenino	24%	22%	16%	14%	19%	5%

En la siguiente gráfica se muestra con quién viven las y los entrevistados, encontrándose que en el caso de los hombres, gran parte (56 por ciento), viven con sus padres, pareja e hijos y un porcentaje menor (25 por ciento) vive con una pareja; comparado con las mujeres quienes viven prioritariamente con padres y padres, pareja e hijos (24 por ciento), seguidas de las que viven con pareja con hijos (22 por ciento) y con pareja sin hijos (16 por ciento), estos resultados son concordantes con el estado civil de cada uno, sin embargo, también hablan de que hay mayor independencia y separación para con los padres, en el caso de las mujeres.

GRÁFICA 5 Personas con las que viven los encuestados



Asimismo se encontró una alta relación entre las horas que las y los periodistas invierten en transportación y las horas a la semana que dedican a labores domésticas, lo que habla de que en algunos casos puede disminuir el tiempo dedicado a labores domésticas si

Vives con * Hijos

<i>Vives con</i>	<i>Hijos</i>			
	<i>Tiene hijos</i>	<i>con hijas</i>	<i>Sin hijos</i>	<i>No contestó</i>
Padres, padres y pareja con hijos	31%	5%	0%	0%
Pareja con hijos	0%	23%	0%	0%
Pareja sin hijos	0%	11%	4%	0%
Sólo hijos	0%	0%	10%	0%
Otro	0%	0%	7%	6%
No sé. No contestó	0%	0%	0%	3%

el tiempo de transportación es muy largo, ya que esta variable también se encontró relacionada con su ingreso mensual y con la admisión de otro tipo de ingresos, variables que en algunos casos determinan tener que viajar en transporte público (que implica mayor tiempo), en automóvil propio o en transportes de la empresa (que no siempre se encuentran en buenas condiciones).

Labores domésticas que realizas

<i>Sexo</i>	<i>Producción y tareas de traslado</i>	<i>Ninguna tarea de servicio</i>
Masculino	91%	9%
Femenino	95%	5%

**Cuánto tiempo inviertes al día en transportación
a tu fuente laboral y de regreso a casa**

<i>Sexo</i>	<i>0-30 minutos</i>	<i>31-60 min.</i>	<i>61 - 120 min.</i>	<i>121 o más</i>	<i>No contestó</i>
Masculino	56%	36%	1%	6%	1%
Femenino	28%	28%	11%	26%	7%

ANTIGÜEDAD, MEDIO DE COMUNICACIÓN, SALARIO

Se pudo observar cómo se relacionan el tipo de medios para los que se trabaja con los años que se tiene de ejercer el periodismo y a su vez éstos con el ingreso percibido y con tener otro tipo de ingresos.

¿Cuánto tiempo tienes de trabajar en el medio en el que laboras actualmente?

<i>¿Cuántos años tienes de ejercer el periodismo?</i>	<i>0-5 años</i>	<i>5-11 años</i>	<i>Más de 11 años</i>	<i>No contestó</i>
0-5 años	28%	0%	0%	0%
5-15 años	36%	5%	0%	0%
15-más años	0%	18%	10%	0%
No contestó	0%	0%	2%	1%

Con respecto a las personas que laboran en los medios de las y los periodistas se encontró una relación significativa con respecto al sexo y al número de mujeres y hombres que laboran en la redacción de sus medios.

En la redacción de tu medio ¿Cuántos hombres laboran?

<i>Sexo</i>	<i>1-3</i>		<i>4-9</i>		<i>10-más</i>		<i>No sé/No contestó</i>	
	<i>Hombres/</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres/</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres/</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres/</i>	<i>Mujeres</i>
Masculino	39%	56%	32%	35%	25%	35%	4%	8%
Femenino	15%	32%	31%	27%	39%	27%	15%	28%

En el cuadro anterior, los hombres señalan que en la redacción de sus medios hay un mayor número de mujeres laborando (35 por ciento) y las mujeres indican que en sus medios labora un mayor número de hombres (39 por ciento).

Además, el tipo de exámenes o requisitos que les solicitan para trabajar en su medio se relaciona altamente con el hecho de si estuvieron a prueba o no en su trabajo y, en caso de

haber estado a prueba, si durante ese tiempo percibieron salario y si este salario fue mínimo, ya que se encontró que, quienes contaban con recomendación o tenían invitación a trabajar, no tuvieron que cubrir ningún requisito a diferencia de quienes no tenían ningún conocido o no se les invitó directamente.

La variable anterior se relaciona con el pago principal que reciben en su medio y el conocimiento de la existencia del Salario Mínimo Profesional con el porcentaje que representa para ellas y ellos sus ingresos recibidos en sus medios principales.

Ingreso en relación con el medio en el que trabajas

<i>Tu ingreso mensual es de;</i>	<i>Agencia de noticias</i>	<i>Medios escritos</i>	<i>Medios electrónicos</i>	<i>Página Web</i>	<i>Oficinas de Comun. Social</i>	<i>Corresponsal</i>
0-4000 pesos	8%	15%	0%	0%	0%	0%
4001- 10,000 pesos	0%	19%	27%	1%	0%	0%
10,001- más	0%	0%	0%	9%	13%	4%
No contestaron	0%	0%	0%	0%	0%	4%

Ingreso en relación con el medio en el que trabajas

<i>Sexo</i>	<i>Agencia de noticias</i>	<i>Medios escritos</i>	<i>Medios electrónicos</i>	<i>Página Web</i>	<i>Oficinas de Comun. Social</i>	<i>Corresponsal</i>
Masculino	6%	18%	15%	1%	2%	1%
Femenino	4%	18%	7%	9%	12%	7%

Tu ingreso mensual es de:

<i>Sexo</i>	<i>0-4000 pesos</i>	<i>4001- 10,000 pesos</i>	<i>10001- más</i>	<i>No contestaron</i>
Masculino	14%	21%	4%	0%
Femenino	9%	28%	22%	2%

Nota: Los resultados de este cuadro indican que los ingresos de las mujeres son mayores; sin embargo, es preciso señalar que esto se debe a que en las entrevistas fue mayor para el número de mujeres (123) y fue menor para el caso de los hombres (77).

**En caso de tener otro(s) ingresos familiares mensuales,
menciona a cuánto ascienden y de quién(es) provienen**

<i>Sexo</i>	<i>No tiene</i>	<i>Recibe apoyo familiar</i>	<i>Recibe ingresos por otro lado</i>	<i>No contesto</i>
Masculino	17%	10%	11%	10%
Femenino	14%	11%	5%	22%

RIESGOS, AMBIENTE Y TEMAS DE TRABAJO

Se encontró que al relacionar quienes han tenido algún accidente en su trabajo con el apoyo recibido por su medio éste no siempre se brindó (económico, denuncia, seguridad social, asesoría legal) y destaca que en varios de los casos únicamente se mostró solidaridad moral.

Asimismo, al considerar las y los periodistas si en su ambiente de trabajo en los medios de comunicación existe discriminación, su respuesta se encuentra relacionada con haber sufrido en alguna ocasión en su vida laboral un tipo de agresión, censura o discriminación, la cual está relacionada además con las personas de donde han provenido estas agresiones: se encontró que provenían de compañeros de trabajo, jefes del medio o de redacción.

¿Consideras en tu ambiente de trabajo en los medios de comunicación existe discriminación, obstáculos y/o desventajas laborales para las mujeres?

<i>¿Consideras en tu ambiente de trabajo en los medios de comunicación existe discriminación, obstáculos y/o desventajas laborales para las mujeres?</i>	<i>Compañeros de trabajo</i>	<i>Fuentes de información</i>	<i>Llamadas anónimas</i>	<i>De Superiores</i>	<i>Policía y personal de seguridad</i>
Si	24%	13%	8%	0%	0%
No	0%	0%	22%	8%	16%
no sé/no contesto	0%	0%	0%	0%	11%

Un dato interesante es la relación que mantienen el tipo de medio para el que se trabaja, con los temas que se tratan. En medios impresos se abordan temas relacionados con

mujeres y en menor medida en radio o TV, en horarios que oscilan entre la mañana, la tarde y la noche, entre una y dos horas, respectivamente o únicamente una vez en cualquiera de esos horarios.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Respecto al tema del ejercicio de la libertad de expresión, setenta por ciento consideró que les dejan cubrir temas de su agrado o interés, algunos porque les gusta su fuente y otros porque tienen libertad de investigar lo que desean (cincuenta por ciento aproximado cubre todas las fuentes), veinte por ciento respondió que ellas y ellos deciden lo que se va a editar (cuarenta por ciento mujeres y sesenta por ciento varones).

Quienes señalaron que no pueden cubrir temas de interés expresaron que es por causa de la línea editorial que deben seguir, porque el editor decide o porque hay temas que no se deben de tocar: por cuidar los intereses del medio en el que trabajan o por su protección.

De la muestra total, ochenta por ciento dijo que sus fuentes informativas son confiables para adquirir información y datos para su trabajo periodístico, que la perspectiva de esto depende de qué tipo de trabajo realicen. Fueron pocos los casos en los que manifestaron que tienen buenas fuentes pero que, sin embargo, no se publica todo lo que proponen.

La frecuencia general con la que se publican o transmiten reportajes sobre la situación de las mujeres es una vez al mes. Veinte por ciento expresó que frecuentemente, cinco por ciento que cuando hay una fecha importante —Día Internacional de la Mujer, Día Mundial de lucha contra el Sida, Día de la Madre— y sólo dos por ciento dijo que todos los días por moda y eventos sociales. La mayoría de los temas en los que hablan de la situación de las mujeres tienen que ver con violencia familiar, nota roja (asesinato, violación), violación de derechos, política, indígenas, situación laboral, mujeres exitosas.

Diez por ciento expresó haber recibido alguna coacción o ser obligados a elaborar información que fue en contra de sus principios y ética profesionales. Dependiendo del tipo de trabajo, de investigación o de oficina, y del tipo de fuente, en la mitad del sondeo consideraron que su labor no es peligrosa. De estos, la mitad expresó que en su experiencia propia no ha sido peligroso, pero consideraron que para algunos periodistas sí es muy peligroso por la situación de política, inseguridad y narcotráfico que enfrenta el país.

Quienes afirmaron que su ejercicio periodístico sí es una labor de riesgo, cincuenta por ciento señalaron que aunque para ellas y ellos no ha sido peligroso, lo es cuando alguien está en el campo de investigación; la otra mitad dijo que han visto de cerca experiencias de otras compañeras y compañeros (por lo cual algunos se autocensuran) o personalmente han tenido experiencias de alto riesgo por la situación política y por el narcotráfico.

Misma razón por la cual expresaron que los temas más difíciles de exponer o de riesgo, son los que tienen que ver con narcotráfico, política, impunidad y seguridad y en primer lugar el narcotráfico. Una mujer periodista manifestó que fue su caso cuando trató el tema de un padre (religioso católico) pederasta.

CONSIDERACIONES FINALES

Se encontraron diferencias significativas en la escolaridad. El 85 por ciento de las mujeres cuenta con licenciatura o más, no así los hombres, donde se encontró que 68 por ciento de ellos ostenta este nivel de escolaridad.

En cuanto al estado civil, también se encontraron diferencias significativas, ya que 53 por ciento de los hombres son solteros y en el caso de las mujeres quienes son solteras cubren 36 por ciento; con mayor porcentaje se encuentran aquellas que están casadas (41 por ciento) y, finalmente, en los divorcios se observa que las periodistas cubren 19 por ciento, no así en el caso de los hombres que sólo lo cubre cuatro por ciento.

Asimismo, se puede observar que las mujeres continúan realizando labores domésticas además de su trabajo como periodistas, ya que también se encontraron diferencias en cuanto a las horas que dedican al hogar, de tal manera que: 75 por ciento de las mujeres ocupan de cero a 24 horas a la semana para estas actividades, de 25 a 48 horas a la semana lo ocupan cuatro por ciento de ellas, de 49 o más horas a la semana es dos por ciento.

Por lo anterior, tienen menos actividades en su tiempo libre; así, 31 por ciento de las mujeres entrevistadas mencionaron que no contaban con tiempo libre en el que pudieran realizar actividades específicamente para ellas, en el caso de los hombres, 17 por ciento refirió no tenerlo.

También se encontraron diferencias en el tipo de vivienda, las mujeres viven en casa rentada (37 por ciento) o en casa prestada (11 por ciento) y los hombres, con mayor porcentaje, viven en casa propia (64 por ciento).

Igualmente, hay diferencias en la antigüedad laboral entre mujeres y hombres. Hasta cinco años en el mismo medio ha estado 76 por ciento de hombres y 51 por ciento de mujeres; no obstante, ellas son quienes han estado más tiempo trabajando en su medio actual, 16 por ciento por más de 11 años, no así en los hombres quienes, en este mismo tiempo, sólo cuatro por ciento han durado.

Y en cuanto a si ofrecen Salario Mínimo Profesional en su medio, 41 por ciento de los hombres refirió que sí y las mujeres sólo fue 21 por ciento.

Otras variables que mostraron cambios significativos fue el trato diferenciado que la directiva del medio donde trabajan tiene con mujeres y hombres y la discriminación que

existe para las mujeres en los medios de comunicación, este reactivo obtuvo un valor de significancia del .004, con una X^2 igual a 10.885, lo que demuestra que es alta.

En cuanto a si existen mecanismos estipulados claros y públicos para los ascensos escalafonarios, 12 por ciento de los hombres refirieron que sí, no siendo el caso de las mujeres donde sólo cinco por ciento mencionó que existían.

Y finalmente, también se encontraron diferencias significativas en cuanto a si las y los periodistas entrevistados tenían conocimiento de una organización gremial en su entidad, 92 por ciento de varones y 72 por ciento de las mujeres refirieron conocer alguna, comparado con siete por ciento de ellos y 22 por ciento de ellas que no conocen ninguna.

Con respecto a quienes mencionan conocer alguna organización gremial, 19 por ciento de hombres y siete por ciento de mujeres señalan como principales a las asociaciones estatales.

SIN DERECHOS LABORALES

MANUEL FUENTES MUÑIZ*

Ejercer el periodismo en México conlleva riesgos pero también afectación a los derechos laborales. Atrás de la publicación de una nota se esconden relaciones laborales perversas, traducidas en falta de contratos formales, simulación e incumplimiento impune de normas mínimas por parte de los dueños de medios de comunicación.

El trabajo informativo en las salas de prensa está ocupado en su mayoría por mujeres periodistas; sin embargo, a pesar de tener una mayor productividad ésta no se refleja en sus ingresos. Como contrapartida, existe un dominio, casi absoluto, de los varones en la dirección de los principales puestos de mando de los medios de comunicación.

En ellos, se aplica la máxima de que “el mejor sindicato es el que no existe”. Apoyados en la legislación mexicana los empresarios gozan de “contratos de protección” y “sindicatos blancos” que anulan cualquier posibilidad de organización gremial de quienes se dedican a la tarea de informar.

Las autoridades laborales apoyan la impunidad, por la dilación en los juicios y criterios adversos que ponen en contracorriente al periodista que pretende ejercer una reclamación por la violación a sus derechos.

Generalmente se carece de prestaciones laborales, seguridad social y estabilidad en el empleo con dignidad. En cualquier momento al periodista se le despide y no pasa nada. No hay una autoridad que esté en guardia velando por sus derechos.

La inestabilidad laboral es uno de los problemas más graves que se enfrentan en el medio periodístico: perder el empleo es cosa de un instante sin que haya mecanismos adecuados para que se escuche a la o el agraviado y sean valorados sus argumentos.

No existe un *ombudsman del periodista* que pueda intervenir como conciliador y asesor ante afectaciones en sus derechos laborales.

Las procuradurías de la Defensa del Trabajo, en cada una de las entidades federativas de la República, carecen de recursos humanos y materiales suficientes y con capacidad para otorgar una atención eficiente en defensa de los intereses de las y los trabajadores de la información.

* Abogado laboral, miembro del Consejo de Comunicación e Información de la Mujer, AC (CIMAC)

Al carecer de instancias efectivas ante las violaciones de los derechos laborales los patrones hacen de las suyas. La única ley que impera es la que se impone de manera unilateral en cada centro de trabajo y no hay autoridad que evite esta situación.

Si decide demandar al patrón, ya sea mujer u hombre, el periodista descubrirá un mundo que no había vivido antes y que ningún reportaje que haya realizado le hubiera permitido entenderlo desde dentro, en carne propia.

Probar el sabor amargo de la calle, estar sin salario, “boletinado” y enfrentarse a una burocracia pesada, lenta y corrupta de las autoridades laborales y a un mundo de abogados, que detesta pero que tiene que afrontar sin remedio, es el camino de quien decide ejercer sus derechos.

PROFESIÓN NO RECONOCIDA

Aún cuando la Ley laboral reconoce dieciocho profesiones que por la naturaleza de su trabajo requieren protección especial, la de periodista no está definida ni contemplada en la Ley Federal del Trabajo mexicana, simplemente no existe.

La legislación incluye así a trabajadores de confianza, buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, autotransportes, maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, campo, agentes de comercio y semejantes.

También incluye deportistas profesionales, actores y músicos; quienes realizan trabajos a domicilio, domésticos, en hoteles, bares y otros establecimientos análogos; de la industria familiar, médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Estas profesiones reconocidas en la Ley laboral gozan de condiciones particulares y conllevan una protección especial tales como la obligación del patrón, en algunos casos, de cubrir el pago de comida, dar alojamiento cuando el trabajo así lo requiera, incrementar el salario en caso de que se prolongue la jornada por causas de fuerza mayor, independientemente de las horas extraordinarias.

En el capítulo de “trabajos especiales” se considera también en otros casos otorgar más vacaciones que las previstas en la legislación cuando el trabajo que se realiza es de mayor tensión; se establecen mayores obligaciones especiales de los patrones para cuidar de la seguridad de sus trabajadores en relación con la naturaleza del trabajo.

No obstante estar ignorada en la legislación, la profesión de periodista tiene características específicas que requieren de protección especial.

Por ejemplo, es necesario que exista el derecho -como derecho laboral- a mantener la secrecía de sus fuentes ante el patrón, el pago por la prolongación de su jornada de trabajo por la naturaleza del suceso que está cubriendo o las medidas de protección y aseguramiento cuando acude a zonas de guerra o de conflictos que ponen en peligro su vida, protección

y derechos para los corresponsales, protección gubernamental ante las amenazas por las publicaciones que realiza.

Las y los periodistas llamados *free lance*, requieren que los productos informativos que venden a diversos medios se proteja en la Ley laboral para regular la oportunidad de su pago y monto. En este caso se debe considerar los casos de las fotografías, notas, artículos de opinión o reportajes que aparece en distintas fechas o en diversos medios informativos de la misma empresa, así como el reconocimiento de los créditos del autor de la fotografía o del trabajo informativo.

También es necesario legislar para que se reconozcan enfermedades profesionales como el *síndrome del carpo* por los movimientos repetitivos al utilizar el teclado o el *mouse* de la computadora, que generalmente sufren más las mujeres, o el dolor lumbar que padecen en proporción más los hombres; el estrés laboral y la protección visual ante la radiación que emiten las pantallas de las computadoras, entre otros padecimientos.

PERIODISTAS, SU PAPEL

Las condiciones de trabajo de periodistas son precarias, pero uno de los factores que inciden en su contra es su propia actitud: en general, no se reconocen como trabajadores sino como parte de otro estatus, son “el cuarto poder”, se dicen, no importando sus magras condiciones de trabajo y salariales.

Al estar en un terreno de competencia prefieren las acciones individuales, de protagonismo, en lugar de realizar un trabajo colectivo que les dé mejores resultados.

Se dan cuenta de que son trabajadoras o trabajadores cuando prueban el polvo de la calle, cuando son despedidos e intentan probar el funcionamiento de los “aparatos de justicia”, los cuales son muy limitados; es entonces cuando consultan la ley laboral y empiezan a conocer, demasiado tarde a veces, sus derechos.

Rehúyen, en su mayoría, la formación de sindicatos o integrarse a los ya registrados.

En México, los más de los periodistas no tienen una organización gremial que les represente, pero poco hacen para que esto se realice. No existe la preocupación por tomar cursos de capacitación laboral o aprovechar los medios informativos para dar a conocer sus derechos elementales y más importantes.

UNA ANTIGUA BATALLA

La lucha por un salario digno y mejores condiciones laborales para las y los profesionales de la comunicación en nuestro país es añeja, su historia sindical inició en el siglo XIX, una

de las primeras agrupaciones registrada es la Asociación de Periodistas y escritores que se integró el 17 de febrero de 1872.

En 1923 se creó el Sindicato de Redactores y Empleados de la Prensa del Distrito Federal que seis años después se transformó en el Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa, con el propósito de reunir a los periodistas de México en una sola organización.

Durante décadas las y los periodistas mexicanos han intentado construir organizaciones laborales para defender sus derechos como trabajadoras y trabajadores. En la historia contemporánea hay dos experiencias significativas: la del Sindicato Independiente de Trabajadores del Periódico *unomásuno* (Siteuno) y la del Sindicato Independiente de Trabajadores del Periódico *La Jornada* (Sitrajor).

En 1977, después de una pugna interna entre los directivos y las y los trabajadores de uno de los periódicos más antiguos de nuestro país con carácter democrático, *Excélsior*, nació *unomásuno* como una alternativa de periodismo democrático y plural. A principios de los años ochenta se creó el sindicato integrando en sus filas, además de reporteras y reporteros, a todas las trabajadoras y trabajadores de este medio. Ernestina Ascencio fue una de sus secretarías generales.

Hasta julio de 1987 el Siteuno logró obtener los mejores salarios que se pagaban en un medio impreso con prestaciones como ayuda para renta y transporte, entre otras.

El año siguiente, 15 de agosto, la empresa que editaba *unomásuno* despidió a siete miembros del Comité Ejecutivo, dos mujeres estaban en el grupo, quedando formalmente como representantes laborales el secretario del Trabajo y el tesorero. Luego de este golpe el sindicato no pudo ya recuperarse.

Un año después de la fundación del periódico *La Jornada*, en 1985, nació el Sitrajor. Con su creación se lograron salarios dignos para sus integrantes. Estando al frente como secretaria general la periodista Sara Lovera consiguió la firma del primer convenio de modernización en la historia laboral de México.

Este convenio no sólo garantizaba el no despido de las y los trabajadores por modernización, también obligaba a la empresa a capacitar y reubicar al personal que, por razones de modernización, perdieran su materia de trabajo.

En la actualidad, hay pocos centros de trabajo con sindicatos auténticos.

Es el caso del periódico *La Jornada* o la agencia de noticias gubernamental *Notimex*, tiene sindicatos de empresa con importantes contratos colectivos, pero están impedidos legalmente a agrupar periodistas de otros medios.

El Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa es de los pocos gremios independientes con registro a escala nacional que agrupa a trabajadores de diversas entidades federativas de la República con la firma de contratos colectivos en diversos medios de información, pero su influencia, aunque creciente, aún es limitada.

LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (JLCA)

Los asuntos de periodistas están manejados por las JLCA, existiendo una en cada entidad federativa de la República. Los encargados de estas oficinas laborales son impuestos por los gobernadores de los estados. En el Distrito Federal, la designación le corresponde al presidente de la República aunque en los hechos, éste acepta la propuesta del jefe de Gobierno en turno.

Esta sola circunstancia hace que las resoluciones de las JLCA estén expuestas a criterios políticos y de intereses económicos. Este hecho es evidente en los conflictos colectivos cuando se reclama la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, cuando se pretende estallar la huelga o se solicita el registro de algún sindicato no controlado por el gobierno o los patronos.

Las JLCA, a diferencia de los juzgados civiles en que las sentencias son unipersonales a través de un juez, para la materia laboral intervienen tres personas con el fin de que las resoluciones sean válidas: presidente de la JLCA, el representante obrero y el representante patronal.

Estos dos últimos son designados cada seis años en convenciones de representantes obreros, que generalmente son de sindicatos corporativos controlados por el gobierno y por las cámaras patronales que defienden sus propios intereses.

Esta composición de miembros de las JLCA en cada entidad federativa deja en clara desventaja a alguna opción de carácter independiente que se pretenda crear, porque las votaciones son válidas con sólo dos de sus miembros. El representante patronal, conjuntamente con el presidente de la JLCA, unifican sus votos a pesar de la decisión del representante obrero.

Ello explica los escasos organismos sindicales independientes que defienden a periodistas, sumado a la propia desmovilización del gremio.

En materia de conflictos individuales, las JLCA son instancias deficientes y tortuosas por la dilación excesiva de los juicios. Existe corrupción entre la mayoría de actuarios encargados de realizar las notificaciones. Si no se les pagan los gastos que exigen, retrasan discrecionalmente la notificación al patrón.

Hay empleados, como los archivistas, quienes en colusión con los abogados logran extrañar un expediente que va con resultados positivos. En otros casos, abogados con identificación falsa solicitan el expediente y en un descuido sustraen el expediente de la JLCA.

Aunque existe la posibilidad de reponer el expediente con los elementos que tenga el trabajador, la desaparición de documentos originales causa graves perjuicios a los trabajadores en juicio.

Por otra parte, los peritos emiten el dictamen en la forma que favorezca a la parte que lo ofreció. Son a gusto del cliente, alejándose la probidad e imparcialidad que debe regir a este tipo de especialistas.

Hay casos en que los funcionarios que laboran en esas oficinas aceptan regalos o dinero a cambio de acelerar o retrasar un acuerdo pendiente.

En algunas JLCA las mecanógrafas reciben de los abogados litigantes una ‘propina’ para evitar haya represalias contra las personas que representan. Pueden cambiar palabras en las actas de audiencia, buscar confundir al trabajador cuando realiza su confesional y hasta veladamente asesorar al abogado del patrón si éste comete un error para justificar su “bonificación”.

La duración de un juicio se puede prolongar entre cuatro y cinco años sin que haya la seguridad de que al periodista se le cubrirá su indemnización. Hay casos que se extienden más tiempo por la enorme burocracia y falta de personal en las JLCA.

ANULAN DERECHOS LABORALES

La legislación laboral opera a la inversa de sus propósitos originales de proteger al trabajador, ahora el protegido es el patrón.

Si la ley laboral le da derecho a un informador a la reinstalación o la indemnización en caso de despido injustificado, o al pago de prestaciones o de seguridad social cuando se presenta su demanda ante las JLCA, estas garantías se anulan.

En los casos de despido los criterios laborales también están en contra de las y los trabajadores, incluidos quienes laboran en medios de información. Si un periodista demanda al patrón por un despido injustificado habitualmente se le obliga a probarlo legalmente y ello es muy difícil de demostrar. Las y los trabajadores generalmente son despedidos “a solas”, en la oficina del jefe de personal y carecen de testigos para probar su separación.

Las empresas tienen la costumbre de negar el despido y ofrecen el empleo para demostrar una supuesta “buena fe” y de esa manera evadir la responsabilidad probatoria en el juicio laboral.

La reinstalación al empleo es una burla. Cuando el trabajador se presenta junto con el actuario de la JLCA a que lo repongan en su puesto bastan unos minutos, unas pocas horas para volver a ser despedido y tiene que presentar una nueva demanda sin lograr los resultados esperados.

Es entonces cuando el periodista se da cuenta que lo plasmado en la Ley se anula y es sólo una ficción.

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Los gobernadores de las entidades federativas y el gobierno del Distrito Federal tienen a su cargo oficinas de Inspección del Trabajo, encargadas, en teoría, de supervisar el cumplimiento de las normas laborales y, en caso de falta de las mismas, la aplicación de sanciones al patrón.

Sin embargo, el número limitado de inspectores y la falta de voluntad para realizar inspecciones laborales en los medios de comunicación permite la impunidad en la violación a los derechos de periodistas.

Estos funcionarios prefieren omitir las visitas de supervisión de las normas laborales para evitar que se les acuse por los medios de comunicación de atentar contra la “libertad de prensa” o, en su caso, para evitar que haya una campaña del medio en contra del gobernante; se prefiere solapar las violaciones a los derechos laborales que enfrentarse al propietario de un medio de comunicación.

Esta percepción de proteger al patrón es indebida porque no se pueden aplicar criterios políticos para decidir si se lleva a cabo una inspección de trabajo. Esta omisión de las autoridades permite el incumplimiento de los derechos laborales de periodistas y solapa la ausencia de contratos de trabajo escritos, prolongación de jornadas de trabajo sin pago, incumplimiento en el pago de las prestaciones más elementales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y otorgamiento de seguridad social.

En algunas entidades federativas existen únicamente dos inspectores laborales para supervisar todos los centros de trabajo de la entidad lo que propicia que los empresarios actúen con toda impunidad.

En el Distrito Federal, la entidad con más recursos presupuestales en el país, existen alrededor de 25 inspectores para supervisar más de 130 mil empresas registradas legalmente, entre las que se encuentran las de los medios de comunicación. Si se quisiera hacer una revisión del cumplimiento de sus normas laborales de cada una de las empresas de la entidad tomaría, por lo menos, 48 años hasta llegar a la última en la lista.

Ello puede dar una idea de los recursos tan limitados que existen en materia de inspección del trabajo. Por tanto, la supervisión a los centros de trabajo informativos no es un tema prioritario para los gobiernos de las entidades del país.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL

Como producto de la presión de organizaciones civiles de periodistas, en 1990 se logró que la profesión de Reportero quedara reconocida en la tabla de profesiones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM).

En 1988 varias organizaciones gremiales integraron la Coordinadora de Medios en la que participaron los sindicatos independientes de varios medios de comunicación: periódico *La Jornada*; agencia de noticias gubernamental *Notimex*; *Radio Educación*, organismo independiente de la Secretaría de Educación Pública (SEP), y *TV UNAM*, televisora de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Entre los objetivos de la Coordinadora estaba que se decretara la creación de un salario mínimo profesional para periodistas. La propuesta original equiparaba el salario mínimo profesional a cinco salarios mínimos generales, lo que equivalía a 500 dólares mensuales.

Luego de diversas negociaciones, el 7 de junio de 1990, Día de la Libertad de Expresión, el presidente Carlos Salinas de Gortari anunció que, a partir de ese momento, quedaba conformado el salario mínimo profesional a tres salarios mínimos generales del país.

No obstante este avance, su inclusión no es suficiente para lograr la verdadera protección de los derechos laborales de periodistas, ya que sólo tiene repercusiones exclusivas en la fijación del salario mínimo profesional.

De esta manera, la CNSM define como reportero aquel:

“...trabajador que obtiene información de interés general sobre eventos o temas de actualidad a través de la observación de los hechos, de entrevistas a personas vinculadas con los mismos, o a personas de interés de la comunidad. Esta información la ordena, estructura y transmite de manera clara y expedita a la empresa periodística para su revisión y, en su caso, redacción definitiva y publicación.”

Se establece también que el reportero, en ocasiones:

“es el encargado de elaborar la redacción de la misma nota” (...) “requiere de estar informado sobre los eventos o temas de su trabajo para darles seguimiento. En la captura de información puede auxiliarse de grabadoras, taquigrafía o notas y la transmisión la realiza a través de muy distintos medios, que incluyen desde la mecanografía y presentación directa de la nota hasta su envío por medio telefónico, telegráfico, telex o telefax.”

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL (*continuación*)

También se considera “reportero(a) gráfico(a) de prensa diaria impresa” al que:

“...entrega al periódico el material fotográfico sin revelar, acompañándolo (...) con los nombres de los personajes o de los eventos que aparecen en los negativos.” Revela e imprime fotografías “...y, en ocasiones, acompaña a su labor un reportero, quien le sugiere o indica el género, estilo, ángulo de la fotografía deseada.”

Esta concepción “del reportero” está confinada únicamente a quien labora en “la prensa diaria impresa”, no así para quienes lo hacen en otros medios como televisivos, radio, servicios digitales en internet, revistas y agencias de noticias o cualquier otra forma distinta a la prensa diaria escrita.

Aunque puede ser aplicada de manera análoga existe esta laguna legal que propicia que los empleadores la usen como pretexto para no cubrir el salario mínimo profesional por esa razón.

Dependiendo de la zona económica en la que se encuentre laborando, la percepción mínima que debe tener la reportera o reportero de la prensa diaria impresa representa el equivalente a tres salarios mínimos generales.

En este caso, durante 2008 se sigue considerando que puedan ganar salarios más bajos los periodistas aunque realicen la misma actividad dependiendo del lugar donde desempeñen su trabajo.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL POR ZONAS

Quien labora en Zona A debe percibir por lo menos: \$157.56 diarios; si labora en la Zona B debe ganar por lo menos \$153.12 diarios y \$148.05 si labora en la Zona C.

Las zonas A, B o C se distribuyen de acuerdo con un criterio que emite la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en razón de considerar algunas ciudades más caras que las otras y, con ello, determinar el monto de los salarios.

Por ejemplo, en la Zona A, que considera el salario mínimo profesional de \$157.56 diarios, se encuentran ciudades como el Distrito Federal y su zona conurbada, Ciudad Juárez en Chihuahua, Acapulco en Guerrero, Nogales en Sonora, Nuevo Laredo y Ciudad Reynosa en Tamaulipas, Coatzacoalcos y Minatitlán en Veracruz, entre otras.

Sin embargo, en ciudades como Guadalajara en Jalisco, Monterrey en Nuevo León, Hermosillo en Sonora, Ciudad Madero en Tamaulipas, Poza Rica y Tuxpan en Veracruz, corresponden a la Zona B en donde el salario mínimo profesional de reportero es de \$153.12 diarios.

Por otra parte, las entidades federativas de Morelos, Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas corresponden a la Zona C y el salario mínimo profesional es de \$148.05.

Este reconocimiento como profesión en la tabla de salarios mínimos es limitado porque no da garantías de protección al periodista por las condiciones de trabajo especiales que realiza.

UNA BURLA

Aún cuando el salario mínimo profesional “de reportero” es ínfimo, existen muchos dueños de medios de comunicación que han encontrado la manera de burlarse de él. Basta que registre al periodista con otra categoría en su contrato de trabajo, en el IMSS o en la nómina, para cubrir un menor salario al legalmente reconocido.

El patrón lo clasifica fraudulentamente como auxiliar de reportero, auxiliar de redacción, auxiliar corrector o ayudante de reportero o de reportero gráfico para legalizar la reducción salarial.

Hay periodistas que realizan distintas actividades, desde cubrir la nota, tomar fotografías, redactar, corregir la nota y hasta cuidar la impresión de la publicación, todo por un mismo salario, sin que exista compensación alguna.

Hay empresarios de medios de comunicación que consideran indebidamente al salario mínimo profesional de reportero como salario máximo a cubrir y no como referencia para uno mejor tomando en cuenta la experiencia y calidad en el trabajo desarrollado.

SIMULACIÓN LABORAL

Aparentar las relaciones laborales es lo más frecuente en los centros de trabajo informativos. Al periodista se le obliga a cumplir cabalmente con las tareas encomendadas cuando ingresa a laborar, pero en contrapartida el patrón no cumple con sus obligaciones en materia salarial y de prestaciones.

* Contratos de palabra

Es frecuente que quienes se dedican a la información ni siquiera gocen de un contrato de trabajo. Se les contrata “de palabra” y se les paga “de mano”, sin que se les otorgue constancia escrita de por medio, para evitar formalizar la relación laboral.

Si bien es cierto que, para que se genere la relación laboral, no es necesaria la existencia de un contrato individual de trabajo,¹ también lo es que, cuando una o un trabajador afirma que prestó servicios laborales para determinado patrón sin tener una constancia por escrito, es el propio trabajador quien debe acreditar el hecho cuando reclama su reconocimiento ante las autoridades laborales.²

Este criterio, avalado por el Poder Judicial de la Federación, es contrario al Artículo 26 de la Ley laboral que impone esa falta al patrón; en realidad, con ese criterio el responsable de demostrar el hecho es la o el propio periodista.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) exigen como medios de prueba testigos para acreditar ese hecho, pero se requiere que sean testigos “idóneos”, preferentemente trabajadores del patrón omiso.

Esta circunstancia pone “contra la pared” al periodista que pretende el reconocimiento de su relación laboral, porque sus compañeros difícilmente aceptarán retar al patrón ante la propia autoridad reconociendo el contrato de trabajo de su compañero. Saben que, de hacerlo, correrán la misma suerte de su colega despedido.

¹ El Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo establece que “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.”

² Criterio sustentado en la jurisprudencia, J.27 de enero de 1999, Novena Época, emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación en el que expresa que “corresponde al actor la carga de la prueba para demostrar la relación de trabajo negada por el demandado, siempre que la negativa sea lisa y llana...”

SIMULACIÓN LABORAL (*continuación*)

Cuando no se da un contrato de trabajo por escrito al trabajador, el patrón nunca reconoce que el pago hecho es por concepto de salario, generalmente se refiere éste como una “ayuda económica” para evitar el pago de prestaciones o pagar éstas de manera incompleta.

El salario es la contraprestación que debe pagarse al empleado por su trabajo, sin embargo cuando no existe contrato de trabajo, los pagos llegan a destiempo o a veces con reducciones sin que la o el trabajador pueda reclamar su pago por ser de manera verbal el compromiso acordado.

Respecto de la jornada de trabajo, ésta no se respeta, haya o no contrato de trabajo por escrito.

La Ley laboral señala tres tipos de jornadas de trabajo ordinarias: de ocho horas en jornada diurna, de siete horas en jornada nocturna y de siete horas y media en la jornada mixta.³

Cuando se rebasa la jornada de trabajo no se cubre el tiempo extraordinario. Siempre se le pide al trabajador como ‘un favor’ pero sin que haya el pago previsto en la ley.⁴

* Contratos de honorarios

Existe otra forma de simulación en la contratación de periodistas como es el extender a los trabajadores contratos de honorarios para evitar cubrir el pago de las prestaciones laborales y de seguridad social.

Obligan al periodista a registrarse ante las autoridades hacendarias como supuesto profesionista libre y entregue recibos fiscales a cambio del pago de “sus honorarios”. Sin embargo, esa relación es ficticia.

Ante cualquier autoridad pretenden justificar la existencia de una relación de carácter civil, donde son inexistentes las prestaciones laborales, como vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, pago de indemnizaciones por despido y riesgos de trabajo y de seguridad social entre otros.

³ El Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna”.

⁴ De acuerdo con el Artículo 67 y 68 de la Ley laboral, las primeras nueve horas a la semana se pagan en ciento por ciento más (un 200 por ciento) si se excede de ese número a la semana se pagarán al trabajador en 300 por ciento.

SIMULACIÓN LABORAL (*continuación*)

Los patrones alegan en los juicios laborales que nunca ha existido una relación laboral y usan el contrato y recibo de honorarios como la mejor prueba de la existencia de la contratación de carácter civil.

Se borra toda huella de la existencia de órdenes de trabajo por escrito, constancia de horas de trabajo y de la existencia de un lugar de trabajo asignado por el patrón.

Una persona que en realidad está sujeta a un contrato de honorarios es quién realiza su trabajo con medios propios y tiene derecho a actuar en libertad en cuanto a la duración de su jornada de actividades y el lugar en que va a realizar su tarea profesional.

Si se encuentra sujeto a un horario de labores, recibe órdenes periódicas de trabajo y tiene un lugar de trabajo determinado por el patrón para la legislación laboral se trata de un contrato de trabajo y no de un contrato de honorarios como se pretende simular.

Cuando se da un pleito legal, al patrón le basta exhibir en las JCA el contrato de honorarios y el trabajador deberá demostrar la existencia del contrato de trabajo; pero al menor indicio de relación laboral como recibos de pago, testigos que constaten la relación de trabajo o el pago de prestaciones laborales como pago de aguinaldo, vacaciones o prima vacacional el contrato de honorarios queda sin efecto.

* Hojas “en blanco”

Existen periodistas que son obligados al momento de su contratación a firmar hojas “en blanco” como condición para darles empleo. Esta práctica ruin permite al patrón despedir en cualquier momento a su empleado con toda impunidad y sin temor a ser condenado en un juicio por la autoridad laboral.

El patrón puede guardar por años la hoja en blanco y cuando decide despedir al trabajador la rellena con un texto que contiene la renuncia del trabajador y con fecha actualizada.

Si se acredita por medio de un perito en materia de grafometría y grafoscopía que la firma del trabajador es auténtica, independientemente de la antigüedad de la tinta y del papel, las autoridades laborales reconocen la validez legal de la renuncia y consecuentemente la pérdida de su empleo sin compensación alguna.

Con el tiempo se llega a descubrir que el derecho laboral solapa abusos de patrones y los instrumentos para hacerles frente son muy limitados.

REDES, UNA OPCIÓN DE ORGANIZACIÓN

Con el objetivo de evidenciar en los medios de comunicación masiva la situación de las mujeres y promover el cambio en su situación actual en la sociedad, en septiembre de 1995 nació la Red Nacional de Periodistas en la Ciudad de México que actualmente la integran mil 500 profesionales de la comunicación, mujeres y hombres, en activo en 30 de los 32 estados de la República Mexicana.

La Red está conformada por periodistas de todos los medios de comunicación masiva, quienes mantendrán lazos con el mismo gremio y Organizaciones no Gubernamentales, grupos del Movimiento Amplio de Mujeres y la sociedad civil

Su estructura es descentralizada, horizontal, dinámica, flexible, no excluyente y autónoma entre enlaces.

Su funcionamiento es con enlaces individuales personas trabajadoras de los medios que se suman a la red con su trabajo cotidiano y establecen intercambios informativos directos a título personal y enlaces colectivos: grupos de trabajadoras y trabajadores de la comunicación que se suman al trabajo de la Red como organización, red, asociación o grupo de una localidad o Estado.

Ambos enlaces funcionan como entes promotores y de difusión de los objetivos de la Red, participan de manera solidaria generando información incluyente, sin discriminación ni sexismo, a favor de la democratización de los medios masivos de comunicación para intercambiar con todas y todos los integrantes de la Red Nacional de Periodistas.

La Red de Periodistas de México, Centroamérica y el Caribe que se creó en 1998 en Guatemala con la misión de contribuir a la formación integral de periodistas de México, Centroamérica y El Caribe, para la recuperación de la dignidad humana y la defensa de los derechos humanos de las mujeres, mediante el ejercicio periodístico con perspectiva de género, el fomento de la solidaridad entre mujeres y el intercambio entre países; y en alianza con los diversos sectores sociales y agrupaciones, entre ellas la Fundación Friederich Ebert, que promueven la construcción de una sociedad más democrática, participativa, incluyente y equitativa.

La conforman 180 periodistas, 176 mujeres y cuatro varones de Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, y República Dominicana. Su estructura es descentralizada con enlaces por país para el intercambio informativo.

La Red Trinacional de Periodistas (México, Estados Unidos y Canadá) nació con objetivo de abrir las relaciones entre comunicadoras y comunicadores de México, Estados Unidos y Canadá, con el propósito de generar un intercambio de información sobre los impactos laborales del TLCAN, los derechos laborales y humanos de las y los trabajadores con el fin de discutirlos y hacer difusión de los resultados que se obtengan en las tres naciones.

La integran 110 comunicadoras y comunicadores de México Estados Unidos de Norte América y Canadá, 62 mujeres y 48 varones.

La Red Internacional de Periodistas, con visión de género, tiene el propósito de contribuir, desde los medios de comunicación masiva, a hacer visible las condiciones sociales en las que las mujeres se desarrollan y viven; además de promover que esta Red se fortalezca y crezca.

Los trabajos para integrarla iniciaron en 2004; un año más tarde se fundó durante el Encuentro Internacional de Periodistas celebrado en Morelia, México y, en 2007, realizó su segundo encuentro en Oviedo, España.

La conforman periodistas de Argentina, Alemania, Bolivia, Canadá, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, Estados Unidos, España, El Salvador, Francia, Guatemala, Italia, Perú, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Suecia, Turquía, Uruguay, y Venezuela.

La Red Latinoamericana de Periodistas nació en 2006, durante el Encuentro Latinoamericano de Periodistas celebrado en Campeche, México, con el objetivo visibilizar la desigualdad de género a través de los medios de comunicación de los países que conforman la Red. Contribuir a mejorar la condición social de las mujeres a través de campañas informativas y apoyar las agendas feministas en la región.

En ella participan periodistas de Argentina, Costa Rica, Chile, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela, y México.

CRONOLOGÍA

1991 se da la primera reunión informal de periodistas convocada por CIMAC donde profesionales de la comunicación, en su mayoría mujeres, integran la red informal de periodistas.

1995 se conforma como Red Nacional de Periodistas.

2000 celebra su Primer Encuentro Nacional.

2001 CIMAC, inició este proyecto Haciendo Redes en América del Norte.

2002 creación del espacio Haciendo Redes en América del Norte en la página web de Cimac.

2003 de manera consistente se ha venido construyendo la Red de Periodistas de México, Estados Unidos y Canadá. Se realizaron dos encuentros previos para la organización del encuentro Trinacional en Saltillo, Coahuila y Tijuana, Baja California.

2004 primer Encuentro de La Red Trinacional de Periodistas Monterrey, México.

2004 celebra su Segundo Encuentro Nacional.

2008 celebra su Tercer Encuentro Nacional.

Luego de la formación de esta Red se han integrado otras a escala internacional.

ANEXO 1

A continuación se presenta un análisis estadístico mediante la prueba X^2 (Chi cuadrada), al igual que con el coeficiente de Pearson se muestran los datos más significativos encontrados en la prueba. Con la prueba X^2 (Chi cuadrada) se analizaron las diferencias entre las condiciones laborales de periodistas del sexo femenino y masculino.

En seguida se describen los resultados obtenidos de las variables en las que se encontraron diferencias significativas; sin embargo, hay que tomar en cuenta que la relación entre variables, según el coeficiente de contingencia es bajo, pero el valor de la X^2 es alto además del nivel de significancia, por lo que estos valores sólo se pueden generalizar para la muestra de este estudio:

TABLA 1. Chi-cuadrada de Pearson y coeficiente de contingencia

	<i>Coeficiente de contingencia</i>	<i>Chi- cuadrada de Pearson</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Escolaridad	.199	8.282	1	.004
Estado civil	.246	12.851	2	.002
Horas que dedica a labores domésticas	.225	10.690	4	.030
Actividades en tu tiempo libre	.182	6.605	2	.037
Cómo es tu vivienda	.246	12.866	3	.005
Tiempo que tienes trabajando en el medio actual	.284	17.503	3	.001
Salario mínimo profesional en tu medio	.254	13.848	2	.001
Si consideras que el trato de la directiva de tu medio es diferente para hombres y mujeres	.248	13.088	4	.011
En los medios de comunicación existe discriminación para las mujeres	.227	10.885	2	.004
Existen mecanismos estipulados claros y públicos para los ascensos escalafonarios	.184	6.981	2	.030
Conocimiento de una organización gremial de periodistas en su entidad	.253	13.626	2	.001

ANEXO 2

En la siguiente tabla se señalan las correlaciones obtenidas con un puntaje alto y con una significación al 0.01; es decir, que estos datos tienen 99.99 por ciento de confiabilidad. Es preciso señalar que se denominó como variable 1 y variable 2 a cada uno de los reactivos que se cruzaron para la obtención del coeficiente de correlación de Pearson señalado en la tabla 1.

<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	<i>Significancia</i>
Edad	Vives con	.854	0.01
Vives con	Hijos	.918	0.01
Estado civil	Vives con	.956	0.01
Estado civil	Hijos	.868	0.01
Hijos	Edad de los hijos	.895	0.01
Estado civil	Edad de los hijos	.824	0.01
Tiempo que inviertes en transportación	Horas a la semana que dedicas a labores domésticas	.909	0.01
Tiempo que inviertes en transportación	Tu ingreso mensual es	.890	0.01
Tiempo que inviertes en transportación	En caso de tener otros ingresos, ¿a cuánto ascienden?	.869	0.01
Tu ingreso mensual es	En caso de tener otros ingresos, ¿a cuánto ascienden?	.855	0.01
Tipos de medios para los que trabajas	Tu ingreso mensual es	.891	0.01
Si trabajas para otros medios, ¿cuáles son?	Tu ingreso mensual es	.867	0.01
Años de ejercer el periodismo	Tu ingreso mensual es	.946	0.01

<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	<i>Significancia</i>
Años de ejercer el periodismo	Tipos de medios para los que trabajas	.890	0.01
Tipos de medios para el que trabajas	Si trabajas para otros medios, ¿cuáles son?	.823	0.01
Años de ejercer el periodismo	Tiempo de laborar en tu trabajo actual	.799	0.01
Sexo	En la redacción de tu medio ¿cuántos son hombres y cuántas son mujeres?	.928	0.01
Tipo de exámenes o requisitos que te pidieron para trabajar en tu medio	Si estuviste a prueba en tu trabajo, fue con salario, salario mínimo o sin salario	.926	0.01
Tipo de exámenes o requisitos que te pidieron para trabajar en tu medio	En tu medio principal te pagan por	.879	0.01
De tus ingresos totales, ¿qué porcentaje representa el ingreso del medio principal en el que trabajas?	¿Sabes si en tu medio se aplica el Salario Mínimo?	.837	0.01
En caso de que tengas otros trabajos, ¿cómo te pagan?	¿Sabes si en tu medio se aplica el Salario Mínimo?	.858	0.01
En tu trabajo cuentas con	Tus herramientas de trabajo son	.951	0.01
¿Has tenido algún accidente en el ejercicio de tu trabajo?	Cuando esto pasó la empresa se responsabilizó	.821	0.01
¿Consideras que tu ambiente de trabajo en los medios de comunicación existe discriminación?	En tu vida laboral alguna vez has sufrido	.833	0.01
¿Consideras que en tu ambiente de trabajo en los medios de comunicación existe discriminación?	Han provenido de		0.01

<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	<i>Significancia</i>
¿Con qué frecuencia en tu medio se publican o transmiten notas o reportajes sobre la situación de las mujeres?	En caso de ser medio impreso (prensa escrita), ¿con qué frecuencia se publican artículos sobre mujeres?	.915	0.01
En caso de ser radio o TV, ¿en qué horarios?	Principales temas que tratan	.980	0.01

CUESTIONARIO

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE LA MUJER, AC

Condiciones laborales de las y los periodistas en los medios de comunicación de México

La primera encuesta que realizó CIMAC sobre condiciones de laborales de las mujeres periodistas nos permitió documentar nuestra realidad profesional, saber quiénes somos, nuestras condiciones de vida, de género y laborales, información que nos permite mejorar en colectivo.

Es de interés de CIMAC realizar este sondeo para contar con datos veraces y visibilizar las condiciones laborales de las y los periodistas. Por tal motivo, te solicitamos contestes el siguiente cuestionario de la manera más sincera y honesta que puedas.

Esta encuesta cuenta con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert y los resultados se darán a conocer el último trimestre del año.

Gracias por tu colaboración.

Lucía Lagunes Huerta
Secretaria Ejecutiva CIMAC

INSTRUCCIONES

En este cuestionario encontrarás preguntas cerradas. Marca con una X la opción que consideres correcta. En algunos casos podrás marcar más de una opción. Aquellas preguntas que no puedas contestar con datos exactos, respóndelas con datos aproximados. Y, por favor, responde con toda libertad las preguntas “¿por qué?”.

Agradecemos tu colaboración y muchas gracias por tu tiempo.

I. DATOS PERSONALES

1. Sexo

() Femenino

() Masculino

2. Edad
3. Ciudad y estado
4. Escolaridad
 - () Primaria
 - () Secundaria
 - () Preparatoria o vocacional
 - () Técnica media
 - () Licenciatura
 - () Maestría
 - () Doctorado

II. CONDICIONES DE VIDA

1. Estás: Soltera/o () Casada/o () Divorciada/o () Separada/o () Viuda/o ()
2. No. de hijas () e hijos () Sin hijos ()
3. Edades de las hijas
Edades de los hijos
4. Vives con: Padres () Pareja () Hijas e hijos () Pareja e hijos ()
Pareja, padres e hijos () Otro ()
5. Marca con una X las labores domésticas que realizas
 - () Asistencia a juntas y actividades escolares
 - () Cocinar al menos tres veces a la semana
 - () Compras para el hogar
 - () Cuidado de familiares mayores o enfermos
 - () Tienes hijos con capacidades diferentes
En caso que sí, ¿tienes apoyo en su cuidado?
 - () Lavar
 - () Limpieza de la casa
 - () Llevar y traer a las hijas e hijos de la escuela, médico, actividades
 - () Pagos de servicios del hogar
 - () Planchar
 - () Otras actividades domésticas

6. En promedio a la semana, ¿cuántas horas al día dedicas a las labores domésticas?
7. ¿Tienes actividades en tu tiempo libre que consideres sólo para ti? Sí () No ()
En caso de contestar sí, ¿cuánto tiempo les dedicas, en promedio, a la semana?
8. ¿Cuánto tiempo inviertes al día en transportación a tu fuente laboral y de regreso a casa?
9. Tu ingreso mensual es de:
() Menos de 2 000
() 2 001 a 4 000
() 4 001 a 6 000
() 6 001 a 8 000
() 8 001 a 10 000
() 10 001 a 15 000
() Más de 15 000
10. En caso de tener otro u otros ingresos familiares mensuales, menciona a cuánto ascienden y de quién o quiénes provienen
11. Tu vivienda es: Propia () Rentada () Prestada () Otro ()
12. ¿Cuentas con computadora e Internet en tu casa?

III. CONDICIONES LABORALES

Puedes contestar más de una opción

A. TU FUENTE LABORAL

1. Tipo de medio o medios para él o los que trabajas
() Agencia de noticias
() Comunicación Social
() Corresponsal
() Diario/Prensa
() Fotografía
() Internet
() Medio alternativo
() Otro

- Radio
- Revista
- Televisión

2. ¿Cuál es el nombre del medio principal para el que trabajas?

3. Si trabajas para otros medios ¿cuáles son?

4. ¿Cuántos años tiene de ejercer el periodismo?

- 0 a 2 años
- 2 a 5 años
- 5 a 8 años
- 8 a 11 años
- 11 a 15 años
- 15 a más años

A partir de esta pregunta, te pedimos que respondas con la información del principal medio para el que laboras.

5. Trabajo que realizas en tu medio

- Camarógrafa/o
- Coordinador/a
- Corresponsal
- Editor/a
- Fotógrafa/o
- Free Lance
- Jefa/e de Redacción
- Productor/a
- Reportera/o

6. ¿Cuanto tiempo tienes de trabajar en el medio en el que laboras actualmente?

- 0 a 2 años
- 2 a 5 años
- 5 a 8 años
- 8 a 11 años
- 11 a 15 años
- 15 a más años

B. SALARIO

19. ¿En el medio para el que trabajas, tienes contrato laboral?

Sí () No ()

En caso de que Sí, ¿de qué tipo?

- () A prueba
- () De capacitación
- () De base
- () Por obra determinada
- () Otro

20. En tu medio principal te pagan por:

- () Salario quincenal
- () Salario Mensual
- () Por servicios profesionales
- () Honorarios asimilados a salarios
- () Por nota enviada
- () Por nota publicada
- () Free lance
- () Otro

21. En caso de que tengas otros trabajos en otros medios ¿como te pagan en estos?:

22. De tus ingresos totales por tu trabajo ¿que porcentaje representa el ingreso del medio principal en el que trabajas?

23. ¿Recibes alguna comisión por venta de publicidad?

Sí () No ()

En caso de que sí, ¿de cuánto es el monto y que tipo de publicidad es?

24. ¿Sabes si en tu medio se aplica el Salario Mínimo Profesional?:

Sí () No ()

C. JORNADA LABORAL

25. ¿Cuántas horas al día dedicas a tu trabajo remunerado en los medios?

- () 5 a 10 horas
- () 10 a 15 horas
- () 15 a 20 horas

26. Tu jornada laboral es:
Diurna () Nocturna () Mixto () Sin horario fijo ()

27. ¿Cuántas veces al mes realizas reportajes o notas fuera de tu lugar de residencia?

28. ¿Eres corresponsal?:
Sí () No ()

29 Si eres corresponsal, tu medio es:
Nacional () Internacional ()

Su nombre es:

¿Cuál es la forma en que te pagan?

D. PRESTACIONES LABORALES

30. En tu trabajo cuentas con:

- () Ayuda para renta
- () Ayuda para transporte
- () Becas escolares para ti
- () Becas escolares para tus hijas e hijos
- () Bono nocturno
- () Crédito para vivienda
- () Cuidados maternos
- () Derecho a pensión/jubilación pagado por la empresa
- () Despensa mensual o ayuda alimentaria
- () Equipo de protección para el uso de la computadora
- () Estímulos por desempeño laboral (monetario, viajes, etc.)
- () Guardería
- () ISSSTE
- () IMSS
- () Licencia de gravidez
- () Pago de gastos médicos en hospitales públicos
- () Pago de horas extras
- () Pago de suplencias
- () Pago de utilidades. En caso de que Sí, ¿en qué porcentaje?
- () Percibes aguinaldo
- () Préstamos personales en tu trabajo

- Prima por fin de semana
- Prima Vacacional
- Seguro de Gastos Médicos Mayores
- Seguro de Vida
- Vacaciones mínimo una vez al año
- Viáticos

E. SALUD Y RIESGO LABORAL

31. Tu espacio laboral es:

Individual compartido

32. Consideras que las condiciones de tu espacio laboral son:

Malas Regulares Excelentes

33. Tus herramientas de trabajo son:

- Cámara fotográfica
- Revelado
- Aparatos de sonido
- Grabadora
- Computadora
- Libreta de apuntes
- Asiento cómodo y adecuado para el trabajo
- Asiento incómodo e inadecuado para el trabajo
- Escritorio con espacio suficiente ya adecuado para laborar
- Escritorio sin espacio, poco apropiado para laborar
- Otro

34. Las herramientas con las que trabajas son propiedad de:

La empresa Tuyas Ambas

35. ¿Qué medio de transporte usas para tus actividades laborales?

- Público
- Propio
- La empresa lo proporciona

36. ¿Consideras que existen riesgos de trabajo que afectarían tu salud?

Sí No

¿Cuáles?

37. ¿Te han diagnosticado alguna enfermedad o lesión provocada por tu trabajo?

Sí ()

No ()

38. En caso de que Sí, ¿cuál o cuáles?

39. Has tenido algún accidente en el ejercicio de tu trabajo:

Sí ()

No ()

40. En caso de que sí, señala qué tipo:

() Lesiones leves

() Fracturas

() Agresión cubriendo noticias

() Accidentes de tránsito

() Otra

¿Cuál?

41. Cuando esto pasó, ¿la empresa para la que trabajas o trabajabas se responsabilizó?

Sí ()

No ()

42. ¿Consideras que el trato que tiene la directiva de tu medio es igual para hombres y mujeres?

Si es diferente especifica por qué

43. ¿Consideras que es igualitario el trato que hay entre hombres y mujeres, tus compañeros/as de trabajo?

Si es diferente, especifica por qué

44. ¿Consideras o sabes si en tu medio se paga más a los hombres que a las mujeres por el mismo trabajo?

Sí ()

No ()

En caso de que Sí ¿Por qué?

45. En tu vida laboral, alguna vez has sufrido:

() Acoso sexual

() Acoso sexual que hayas denunciado

() Agresiones físicas

- () Agresiones verbales
- () Caricias indebidas
- () Castigos laborales por no responder a propuestas sexuales
- () Chantajes por no acceder a pretensiones sexuales
- () Desvalorización a tu trabajo
- () Favores a cambio de actitudes sexuales
- () Insinuaciones de contenido sexual
- () Invitaciones que te sean molestas por su contenido sexual
- () Regalos solicitándote favores sexuales
- () Violación

46. Han provenido de

- () Tus superiores
- () Compañeros(as) de trabajo
- () De tus fuentes informativas
- () Otro. Especifica:

47. ¿Consideras que en tu ambiente de trabajo en los medios de comunicación existe discriminación, obstáculos y/o desventajas laborales para las mujeres?
¿Por qué?

48. ¿En algún momento de tu historia profesional has ocupado algún cargo de decisión en un medio?

Sí () No ()

En caso de que Sí, ¿qué cargo fue o es y por cuánto tiempo?

49. Sí ya no lo ocupas, ¿cuál fue el motivo para que lo dejaras?

50. ¿Existen mecanismos estipulados, claros y públicos para los ascensos escalafonarios en tu medio?

Sí () No ()

En caso de que Sí, ¿cuáles son?

51. ¿Alguna vez concursaste para un ascenso escalafonario?

Sí () No ()

En caso de que Sí, pero no lo hayas ganado, ¿a qué crees que se debió?

F. EJERCICIO DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y PROFESIÓN

52. Cuál o cuáles son las fuentes que cubres.

53. ¿Consideras que en tu medio te dejan cubrir temas de tu agrado o interés?

Sí ()

No ()

¿Por qué?

54. ¿Consideras que en tu medio te es fácil proponer temas y que los acepten para su publicación?

Sí ()

No ()

¿Por qué?

55. ¿Consideras que cuentas con fuentes confiables en tu estado para adquirir información y datos para tus trabajos periodísticos?

56. ¿Con que frecuencia en tu medio se publican o transmiten notas o reportajes sobre la situación de las mujeres?

57. En caso de ser un medio impreso (prensa escrita), ¿con qué frecuencia se publican y cuáles son los principales temas que se abordan en esas notas sobre la situación de las mujeres?

58. En caso de ser radio o televisión ¿en qué horarios y cuáles son los principales temas que tratan?

59. En el ejercicio de tu profesión has sufrido (Puedes marcar más de una)

() Agresión a tu domicilio

() Agresión física

() Agresión telefónica

() Agresión verbal

() Amenazas

() Censura

() Descalificación profesional

() Despido injustificado

() Discriminación política

() Discriminación por discapacidad

() Discriminación por género

() Discriminación por preferencia sexual

Ocultamiento de la información

60. En caso de que hayas sufrido censura, amenaza o coerción por el contenido de tus notas, ¿de quién provino o proviene? (Puedes marcar más de una opción)

- Autoridad estatal
- Autoridad municipal
- Caciques locales
- Compañeros(as) del área de trabajo
- Integrantes de cuerpos policíacos
- Integrantes de partido político
- Jefatura de Redacción
- Jefe(a) directo
- La dirección del medio
- Legisladores
- Magistrados
- Militares
- Otro. ¿Cuál?

61. ¿Has sido obligada/o o coaccionada/o a elaborar información que va en contra de tu ética y principios profesionales?

Sí No

62. En caso de amenazas, demandas o coerción por el contenido de tu información en tu medio cuentas con:

- Apoyo económico
- Con apoyo medico y/o psicológico
- Con asesoría legal
- Ningún apoyo
- Protesta publicada en el diario
- Solicitud de medidas cautelares a las autoridades
- Solidaridad moral
- Todo el apoyo incondicional
- Otro, ¿cuál?

63. De acuerdo con tu experiencia personal, ¿crees que en tu estado ser periodista es peligroso?

Sí No

De ser afirmativa tu respuesta ¿Por qué?

64. Si eres reportera/o, ¿qué tema o temas es más difícil o expuesto de cubrir en tu estado?

G. EL GREMIO

65. ¿Conoces si en tu entidad existe alguna organización gremial de periodistas y/o comunicadores?

Sí ()

No ()

66. Si existe, ¿cuál es su nombre?

67. ¿Pertenece a alguna organización gremial?

Sí ()

No ()

De ser Sí, ¿a cuál?

68. ¿Consideras que las organizaciones sindicales o gremiales defienden tus derechos laborales?

69. En caso de que no seas sindicalizada/o, si tuvieras la oportunidad ¿te sindicalizarías?

IV. CIMAC

1. ¿Conoces a Comunicación e Información de la Mujer, Asociación Civil?

Sí ()

No ()

2. En caso de que Sí, ¿por cuál medio te llega su información?

() Consulto la página Web

() Servicio de información

() Fax

() Otra

3. ¿Te gustaría mantenerte en contacto con CIMAC y recibir la información que difun

Gracias por tu valioso tiempo y apoyo para este sondeo.

