

Precariedad laboral en el periodismo argentino: entre el pesimismo y la resignación

Job precarity in Argentine journalism: between pessimism and resignation

Fanals Gubau, L., Ferré-Pavia, C., y Biderman Núñez, J.



Laura Fanals Gubau. Universitat de Girona (España).

Doctora en Comunicación y Profesora en la Universitat de Girona. Forma parte del grupo de investigación Poder, Medios de Comunicación y Comunicación. Sus principales intereses de investigación incluyen la precariedad laboral en el ámbito de la comunicación, la ética periodística y la economía política de los medios de comunicación.

<https://orcid.org/0000-0002-3453-3943>, laura.fanals@udg.edu



Carme Ferré-Pavia. Universitat Autònoma de Barcelona (España).

Profesora y directora del Departamento de Medios, Comunicación y Cultura de la Universitat Autònoma de Barcelona. Es directora del grupo de investigación Compress, dedicado a la comunicación y la responsabilidad social. Es autora de una docena de monografías y de alrededor de cien artículos académicos publicados en revistas de gran impacto. Sus intereses de investigación incluyen las redes sociales, la ética de los medios de comunicación, la historia de la comunicación y las perspectivas de género.

<https://orcid.org/0000-0002-7258-6376>, Carme.Ferre@uab.cat



Jerónimo Biderman Núñez. Universidad de San Isidro (Argentina).

Doctor en Medios, Comunicación y Cultura. Vicerrector general y profesor de Ética Periodística en la Universidad de San Isidro. Dirige el proyecto de investigación "La ética periodística a la luz del tratamiento mediático de los grupos vulnerables" (USI-2022/2026). Es autor de numerosos textos relacionados con los procesos de desinformación y la situación de la profesión periodística.

<https://orcid.org/0000-0002-2574-9574>, biderman@usi.edu.ar

Recibido: 15-02-2026 – Aceptado: 10-07-2026

<https://doi.org/10.26441/RC25.2-2026-4421>

RESUMEN: Propósito. El presente estudio aborda cómo se perciben las implicaciones que conlleva la precariedad en el mercado laboral del periodismo en Argentina. **Metodología.** El estudio de la incidencia se aborda a partir del análisis de 672 respuestas recibidas a través de un cuestionario online. Esta encuesta se organiza a través de cuatro variables sociodemográficas de la precariedad (edad, género, nivel de estudios y tipo de medio para el cual se trabaja) en cuatro dimensiones del trabajo con sus correspondientes indicadores. Estos son: inestabilidad (situación laboral, temporalidad); capacidad para incidir en la organización del trabajo (categoría profesional, principales causas de preocupación laboral); salarios (cantidad anual percibida) y grado de protección social (despidos y su tipología). **Resultados y conclusiones.** Se constata que la precariedad es un fenómeno estructural en Argentina, siendo la inestabilidad, los bajos salarios y los despidos sin indemnización sus principales indicadores. Mujeres, jóvenes y trabajadores de medios digitales son los sectores especialmente vulnerables, aunque se detecta un estado generalizado de pesimismo entre todos los participantes, que mayoritariamente ven cómo su situación laboral se ha estancado o empeorado a lo largo de su trayectoria profesional. **Aportes originales.** El pesimismo se relativiza con resignación ante la precariedad como fenómeno estructural y el apego a la profesión.

Palabras clave: Argentina; crisis laboral; dimensiones de la precariedad; periodismo; precariedad laboral.

ABSTRACT: Purpose. This study examines how the implications of job insecurity in the journalism labor market in Argentina are perceived. **Methodology.** The study of the incidence of job insecurity is based on an analysis of 672 responses received through an online questionnaire. The survey is organized around four sociodemographic variables related to precariousness (age, gender, educational level, and type of media outlet for which respondents work) across four dimensions of work, each with its corresponding indicators. These are: instability (employment status, temporary employment); ability to influence work organization (professional category, main causes of work-related concerns); wages (annual income); and level of social protection (dismissals, and their types). **Results and conclusions.** The survey confirms that precariousness is a structural phenomenon in Argentina, with instability, low wages, and dismissals without severance pay being its main indicators. Women, young people, and digital media workers are particularly vulnerable groups, although a widespread sense of pessimism is evident among all participants, the majority of whom perceive their employment situation as having stagnated or worsened over the course of their professional careers. **Original contributions.** This pessimism is tempered by resignation in the face of precariousness as a structural phenomenon, and by a deep attachment to the profession.

Key words: Argentina; labor crisis; precarity dimensions; journalism; job precariousness.

1. Introducción

El deterioro de las condiciones de trabajo se ha convertido, en los últimos años, en una característica estructural de los actuales mercados laborales de América Latina (Rojas, 2024; Palacios y Mondragón, 2021). Como consecuencia, muchos periodistas de la región se han visto abocados a una creciente precariedad laboral (Matthews y Onyemaobi, 2024; Mejía Reyes, 2022; Abad y Siranaula, 2022), vinculada a bajos salarios (Márquez-Ramírez, Amado y Waisbord, 2021); una elevada inestabilidad y pluriempleo (Blanco-Herrero, Alonso y Calderón, 2020) y un alto nivel de estrés y sobrecarga de trabajo que a menudo conlleva un deterioro de su salud mental (Nicoletti y Figaro, 2024). Pero las consecuencias de esta precariedad no se circunscriben al ámbito personal y/o profesional de los y las periodistas afectados, sino que tienen una alta incidencia en la esfera pública: existen investigaciones que demuestran que la precariedad laboral influye en el proceso de producción periodística (Gutiérrez-Cuesta, Vink y Cantalapiedra, 2022) y que puede tener un impacto negativo en la calidad informativa y la democracia, ya que las presiones experimentadas por los periodistas pueden influir en su selección de fuentes, limitar su autonomía profesional y propiciar la autocensura (Ferreira, 2024), poniendo en riesgo la función básica de ofrecer información veraz y contrastada que debe tener el periodismo en una sociedad democrática (Relly y Waisbord, 2022; González y Cepeda, 2021).

En Argentina, existen estudios que constatan que la precariedad laboral se ha instalado en numerosos sectores (Favieri y Orellano, 2022; Balza, 2021), incluida la administración pública (Diana, 2010). En el ámbito del periodismo y la comunicación, las investigaciones más recientes sobre precariedad del país se han realizado mayoritariamente en áreas geográficas concretas (Canseco, 2024; Zanotti, 2024) o con grupos de trabajadores determinados, como los medios digitales (Retegui, 2025) o el sector audiovisual (Bulloni, 2020; Zunino y Grilli, 2020). En cambio, los estudios nacionales los han realizado asociaciones de periodistas como el Foro de Periodismo Argentino, Fopea (2021) o sindicatos como el de Periodistas de Buenos Aires, Sipreba (2022, 2023). Estos informes muestran una tendencia hacia la reducción de salarios, incremento de periodistas autónomos, aumento de pluriempleo y, en general, un deterioro de las condiciones de trabajo.

En este contexto, se presumió pertinente la realización de un estudio académico de ámbito nacional sobre la precariedad laboral en el mercado de trabajo argentino, con el objetivo de analizar la incidencia que tienen cuatro variables sociodemográficas (género, edad, nivel de estudios y tipo de medio para el cual se trabaja) en cuatro dimensiones de la precariedad con sus correspondientes

indicadores: inestabilidad (situación laboral, temporalidad); capacidad para incidir en la organización del trabajo (categoría profesional, principales causas de preocupación laboral); salarios (cantidad anual percibida) y grado de protección social (despidos y tipología de los mismos).

2. Fundamentación teórica

2.1. Precariedad laboral en el periodismo

La precariedad tiene sus raíces en el proceso de flexibilización laboral que se produjo entre las décadas de los 70 y los 80, que contrastó con la relativa seguridad que había existido en el mercado laboral durante los treinta años posteriores a la Segunda Guerra Mundial (Kalleberg, 2009; Gill y Pratt, 2008). En las últimas décadas, se ha acentuado debido a las políticas neoliberales adoptadas en distintos países del mundo, incluidos los latinoamericanos (Bayón, 2006; Mora, 2005), que han promovido un escenario de privatización, desregulación y flexibilización laboral que se ha traducido en una mayor informalidad e inestabilidad en el empleo periodístico (Márquez-Ramírez *et al.*, 2021). Como consecuencia, se ha debilitado la protección estatal y sindical de los trabajadores (Atzeni, 2016), que en algunos casos pueden llegar a sufrir riesgo de exclusión social (Lindenboim, 2004).

En el ámbito periodístico, a este marco político-económico se le ha sumado la propia evolución del sector, que en los últimos años ha experimentado una transformación digital que afecta directamente al trabajo periodístico y está obligando a redefinir la profesión (Zanotti, 2024; Ganzabal *et al.*, 2023), situando a los periodistas en un modelo de mayor flexibilidad, inestabilidad y multiactividad (Rodelo, Minor y Rivera, 2024; Blanco-Herrero *et al.*, 2020).

Por un lado, la llegada de Internet permite acceso gratuito a contenidos, por lo que la audiencia se ha hecho cada vez más reticente a pagar por información (Méndez Muros y Castillo, 2023; Ishikawa, Neto y Ghinea, 2022). En el caso concreto de Argentina, sólo un 11% de la población paga noticias online. Además, el mercado publicitario también se ha reducido en los últimos años en los medios argentinos, y a pesar de que el gasto en medios digitales se mantiene estable, ha caído de forma importante en los medios tradicionales (Mitchelstein y Boczkowski, 2025). Por otro lado, el sector no es ajeno a tendencias globales del sector como la creciente desconfianza del público en los medios de comunicación y el menguante interés de la sociedad en las noticias (Mitchelstein y Boczkowski, 2023).

Otros factores a tener en cuenta son la falta de ofertas de trabajo, el excedente de titulados en Periodismo y Comunicación Social en países como Ecuador (Oller y Chavero, 2018), la concentración mediática y el intervencionismo estatal (Oller, 2015). Esta situación se agravó especialmente con la pandemia de la Covid-19, que supuso una crisis en el ámbito mediático que repercutió en las condiciones laborales de sus trabajadores, ya que se produjeron numerosos despidos, eliminación de colaboraciones, no renovación de los profesionales, suspensión de pagos y un uso abusivo del teletrabajo, de manera que los periodistas tuvieron que trabajar muchas más horas de las establecidas (De Frutos y Sanjurjo, 2022; García, Matos y Alcántara, 2021). Además, Cantuária y Grossi (2025) advierten que el teletrabajo está persistiendo y persistirá en la etapa pospandémica, de modo que defienden la necesidad de garantizar las condiciones adecuadas, como una mayor protección de los derechos laborales y medidas para la conciliación, para evitar una mayor precarización del sector.

2.2. Factores de vulnerabilidad ante la precariedad

Los estudios previamente realizados han permitido establecer un conjunto de factores que hacen a los profesionales especialmente vulnerables a la precariedad. El primero de ellos es la edad, que en el caso de los periodistas que ejercen en América Latina ha ido decreciendo en los últimos años (Blanco-Herrero *et al.*, 2020). Los jóvenes son uno de los colectivos más precarios en Argentina, tanto en el ámbito del periodismo como en el resto de los sectores (Florez-Vaquiro y Hincapié-Aldana, 2025). En el caso del periodismo, menos de un 13% de los periodistas argentinos que trabajan en prensa son menores de 30 años, y además suelen encontrarse en situaciones más precarias que sus compañeros más veteranos (Sipreba, 2022). Así pues, muchos

jóvenes periodistas argentinos se ven obligados a aprender la profesión en un ambiente que combina precariedad con una elevada polarización política (Rosenberg, 2022). Por este motivo, muchos de los periodistas de las nuevas generaciones tienden a concebir el periodismo como un trabajo temporal (Reyna, 2017), conscientes de la dificultad de revertir y superar esta precariedad.

En segundo lugar, Villegas Taborga (2025), García Ramírez, Morales y Parra (2025) y Retegui (2018), con una aproximación a través de la perspectiva de género, han constatado que la precariedad es más habitual y profunda entre las mujeres. Se trata de una circunstancia que no es específica del periodismo argentino, sino que afecta al ámbito global. Existen estudios que demuestran que, a lo largo de la historia, las mujeres periodistas han percibido salarios más bajos que sus compañeros masculinos para desarrollar el mismo trabajo, y han sufrido una discriminación de género que aún existe. (Salamon, 2016).

En el caso de la Argentina, la presencia de mujeres trabajando en el sector periodístico tiende a crecer, pero lo hace mayoritariamente en las ramas de mayor precariedad (Sipreba, 2022) y pocas de ellas llegan a la dirección de los medios, que siguen mayoritariamente comandados por hombres (Fopea, 2021). Entre las causas de esta desigualdad de oportunidades se encuentra la maternidad, que es una de las principales razones por las que mujeres de todo el mundo abandonan el periodismo a la búsqueda de un trabajo que les ofrezca más estabilidad y posibilidades de conciliación (Okerere-Adagba, 2023). Además, las mujeres generalmente disponen de menos oportunidades de tomar decisiones sobre el contenido que se publica y muchas de ellas aún tienen que afrontar cierto grado de discriminación en las redacciones, a veces de forma directa (a través de violencia y acoso) y a veces de forma más sutil, a través de cotilleos y chistes (Martínez-Corcuera y Faedo, 2024; Blumell, Murupi y Arafat, 2023).

Un estudio realizado entre mujeres periodistas de investigación en Ecuador constata que ellas aún sufren las consecuencias de las arraigadas estructuras patriarcales en los medios, que se suman a otros problemas generalizados como el incremento de amenazas contra la prensa y la inseguridad nacional (Zabala, 2024).

Un tercer factor de vulnerabilidad detectado hasta el momento es el del tipo de medio donde se trabaja, ya que los estudios realizados hasta el momento apuntan que los periodistas digitales son los que más expuestos se encuentran a la precariedad (Retegui, 2025; Zanotti, 2024). La precarización de este sector se atribuye tanto a los problemas económicos que sufren este tipo de medios, sobre todo los que sólo viven de la publicidad, como al aumento de tareas y cambio en las rutinas de los periodistas, tanto por el avance tecnológico como por la presión de las audiencias y la inmediatez (Vega-Astorga, Osuna y Loubet, 2023).

Finalmente, el grado de formación también puede convertirse en un factor de vulnerabilidad. Las empresas cada vez reclaman más una formación universitaria, preferiblemente específica del ramo del Periodismo o de Comunicación, de manera que el número de titulados que ejercen la profesión es cada vez mayor (Banda, 2013). A su vez, los periodistas con titulación universitaria suelen obtener una mayor estabilidad profesional (Joseph, 2017). Así pues, la precariedad laboral se presenta como un fenómeno transversal y que afecta a distintos grupos sociodemográficos. Además, se convierte en una circunstancia presente a lo largo de toda la carrera profesional: los redactores pueden escalar posiciones hasta convertirse en editores/as, pero alcanzar este puesto no implica necesariamente un mayor reconocimiento ni mejoras en las condiciones laborales (Hernández-Julián y Vera-Zambrano, 2020).

3. Método

3.1. Preguntas de investigación, objetivos e hipótesis

Ante la creciente preocupación que genera la precariedad laboral tanto en el ámbito académico como profesional, las preguntas de investigación que guían este trabajo son las siguientes:

P1: ¿Cuál es la incidencia de la precariedad en la configuración del mercado laboral del periodismo en Argentina?

P2: ¿Cuáles son los indicadores de la precariedad (inestabilidad, bajos salarios, protección social e incidencia en la organización del trabajo) que más afectan a los y las periodistas en Argentina?

P3: ¿Cuáles son las variables sociodemográficas (edad, género, nivel de estudios y tipo de medio para el que se trabaja) que predicen una mayor probabilidad de precariedad en el mercado laboral del periodismo en Argentina?

A partir de aquí, el objetivo principal consiste en analizar la incidencia de la precariedad laboral en el mercado de trabajo periodístico de Argentina. Se presentan tres objetivos específicos:

- O1: Identificar cuáles son los indicadores que tienen una mayor incidencia en la precariedad laboral de los y las periodistas en Argentina.
- O2: Analizar las percepciones que tienen los y las profesionales argentinos sobre su situación laboral y los posibles efectos en su carrera profesional.
- O3: Determinar cuáles son las variables sociodemográficas con mayor incidencia en la precariedad laboral y si este colectivo profesional sigue presentando los factores de vulnerabilidad detectados en estudios previos.

La investigación parte de las siguientes hipótesis:

- H1: Los bajos salarios y la inestabilidad son los principales indicadores de la precariedad laboral en Argentina.
- H2: La precariedad laboral es uno de los principales motivos de preocupación entre los periodistas argentinos e influye negativamente en su carrera profesional.
- H3: Las variables de género y edad son las que predicen una mayor probabilidad de sufrir precariedad laboral.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño metodológico consistió en una encuesta, con una combinación de preguntas abiertas y cerradas, que se distribuyó a través del Foro de Periodismo Argentino (Fopea), la principal organización periodística del país. El universo estimado de periodistas en Argentina es de unos 20.000 profesionales (Fopea, 2021), aunque la cifra exacta se desconoce porque no existe una titulación determinada ni una colegiación obligatoria ni flexible para poder ejercer la profesión. Esta circunstancia dificulta la posibilidad de llegar a todos ellos, ya que no existe ningún registro general de periodistas. Esta limitación, por lo tanto, llevó a descartar la opción de trabajar con una muestra probabilística, por no contar con un público determinado ni alcanzable (Pimienta Lastra, 2000). Por este motivo, se optó por la colaboración con Fopea, con el objetivo de que la muestra tuviera el mayor grado de representatividad posible, teniendo en cuenta que Fopea está presente en todo el país y agrupa a buena parte de los periodistas más representativos de Argentina.

Así, se definió trabajar con una muestra no probabilística de conveniencia y carácter intencional. Para el tratamiento de datos y el análisis estadístico, esta investigación ha contado con el apoyo de Demos Consulting SRL, una de las principales agencias especializadas en opinión pública de Argentina. Si bien es cierto que una encuesta realizada con una muestra no probabilística, en este caso, los periodistas asociados a Fopea, no permite extrapolar de forma matemática los resultados a un público más amplio o no comprendido de forma directa en el estudio, sí resulta razonable sostener que esos resultados son transferibles a contextos similares (Drisko, 2025).

Este trabajo configura un estudio exploratorio que tiene por objetivo detectar tendencias y problemáticas estructurales en el ejercicio del periodismo argentino. El cuestionario se envió en noviembre de 2023 y fue recibido hasta enero de 2024, a un total de 2.980 personas, entre miembros de Fopea y contactos institucionales, y se documentaron 1.165 acuses de recibo. El número de respuestas recibidas ascendió a 672 (n=672), lo que representa un 22,5% de índice de respuesta.

3.3. Operacionalización de las categorías de análisis

Las categorías de análisis se definieron tomando como base el modelo clásico de Rodgers y Rodgers (1989), que incluye como dimensiones del trabajo precario el empleo temporal, el empleo a tiempo parcial, el autoempleo y el teletrabajo. Debido a la antigüedad del modelo y a los cambios experimentados por el mercado de trabajo desde su publicación, también se han tenido en cuenta las actualizaciones realizadas por Guadarrama *et al* (2012) en su propuesta de estudio de la precariedad a partir de cuatro dimensiones: bajos salarios, inestabilidad, la capacidad del periodista para influir en la organización del trabajo y el grado de protección social. Finalmente, se contempló también el modelo de Rick y Hanitzsch (2024), que incluye las dimensiones ya mencionadas y le suma otras, como el grado de reconocimiento social, la necesidad de contactos (*networking*) para obtener buenos trabajos y la falta de satisfacción con el producto que se está elaborando. A partir de estos trabajos previos, se elaboró una tabla de análisis de la precariedad que sirvió como base para el cuestionario (ver Tabla 1).

Tabla 1. Análisis de la precariedad laboral

Categoría	Variable	Categorías de respuestas
Datos sociodemográficos	Edad	Entre 15 y 25 años
		Entre 26 y 39 años
		Entre 40 y 60 años
		Más de 60 años
	Género	Mujer
		Hombre
		Otros
	Máximo nivel de estudios alcanzado	Licenciatura en Comunicación social/periodismo
		Otro título universitario de grado
		Maestría
		Doctorado
		Tecnatura en Periodismo o similar
		Sin estudios de nivel superior
	Tipo de medio para el que se trabaja principalmente	Medios gráficos tradicionales (impreso en papel)
		Medios digitales
		Televisión
		Radio
		Agencias de noticias
		Gestor de medios de comunicación
		Otros
Condiciones laborales	Situación laboral	Relación de dependencia a tiempo completo
		Relación de dependencia a tiempo parcial
		Autónomo
		Colaborador/a no remunerado
		Jubilado
		Otra situación
	Temporalidad	Contrato permanente
		Contrato temporal
		Contrato ligado a un proyecto o programa
	Categoría profesional	Director/a
		Jefe de redacción o de informativos
		Jefe/a de sección
		Redactor
		Colaborador interno
		Colaborador externo
		Pasante
	Salario mensual en pesos argentinos	Más de \$ 1.000.000
		Entre \$ 500.000 y \$ 1.000.000
		Entre \$ 300.000 y \$ 500.000
		Entre \$ 150.000 y \$ 300.000
		Entre \$ 50.000 y \$ 150.000
		Menos de \$ 50.000
		No percibo ingresos procedentes del ámbito del periodismo

Condiciones laborales	Existencia de despidos en la carrera profesional	Uno
		Varios
		Ninguno
	Tipo de despido (en caso de que se haya producido)	Con indemnización de acuerdo con la ley laboral Sin indemnización
Grado de satisfacción laboral	Grado de satisfacción laboral	Escala de valoración numérica del 1 al 10
	Evolución de las condiciones laborales	Han mejorado
		Han permanecido estables
		Han empeorado
	Principales causas de preocupación laboral	Bajos salarios
		Inestabilidad
		Horas extras no remuneradas
		Dificultades de conciliación laboral y familiar
		Exceso de trabajo
		Insatisfacción con el producto periodístico que se está elaborando
		Pluriempleo forzoso para llegar a fin de mes
		Otras

Fuente: elaboración propia (2025).

A partir de la categoría “Condiciones laborales”, se extrajeron los cuatro indicadores de la precariedad que se analizarán en este trabajo (ver Tabla 2).

Tabla 2. Indicadores de la precariedad

Indicador	Variables
Inestabilidad	Situación laboral Temporalidad
Capacidad de incidir en la organización del trabajo	Categoría profesional Principales causas de preocupación laboral
Salarios	Salarios
Grado de protección social	Despidos Tipo de despido

Fuente: elaboración propia (2025).

3.4. Diseño del cuestionario

El cuestionario incluyó 22 preguntas y fue dividido en cinco bloques:

- Datos sociodemográficos: bloque de preguntas de respuesta cerrada
- Condiciones laborales: bloque de preguntas de respuesta cerrada
- Grado de satisfacción laboral: Para medir el grado de satisfacción de los participantes con su situación laboral actual, se utilizó una escala de valoración numérica del 1 al 10. Las otras preguntas del bloque fueron de respuesta cerrada
- Cuestiones relacionadas con el género: el tercer apartado de la encuesta abordó específicamente la variable de género, al considerar una de las hipótesis que era una de las más influyentes en la probabilidad de precariedad. Este bloque incluyó una escala de valoración numérica para calibrar en qué medida el género de los y las participantes había condicionado su progresión laboral, y dos escalas de valoración en 10 puntos en relación con dos afirmaciones: “En la Argentina, los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de progresar laboralmente en el ámbito del periodismo” y “Las mujeres periodistas tienen unas condiciones laborales más precarias que los hombres en la Argentina”. En estas escalas, 1 significaba “nada de acuerdo” y 10 “absolutamente de acuerdo”. También se preguntó a los participantes si, a lo largo de su carrera profesional, habían padecido alguna discriminación por razón de género.

- e) Visiones personales: como cierre, se plantearon tres preguntas abiertas para que los y las participantes pudieran contar sus experiencias personales de discriminación de género; plantear propuestas que permitan garantizar la igualdad de género en el ámbito periodístico y sugerencias de mejora para erradicar la precariedad laboral en todo el sector.

3.5. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 342 hombres (51%) y 330 mujeres (49%). La mayoría, un 58%, tenía entre 40 y 60 años, de manera que contaban con una larga trayectoria en la profesión. Un 28% tenía entre 26 y 39 años y por lo tanto, estaban en proceso de consolidación profesional, un 12% eran veteranos mayores de 60 años y un 2% eran jóvenes de entre 18 y 25 años que estaban empezando.

Con relación al nivel de estudios, un 38,7% de los participantes contaban con una licenciatura en Periodismo o Comunicación Social; un 21% tenían una carrera técnica en periodismo o similares y el 18,7% habían completado un máster. Además, un 8% tenía algún otro tipo de grado universitario, un 6,9% no disponía de estudios superiores y un 6,5% había alcanzado un doctorado. Finalmente, los medios digitales se revelaron como el principal nicho de ocupación de los participantes, ya que ocupaban a un 61% de los encuestados. Un 22% trabajaba en medios tradicionales (televisión, radio y prensa), un 3% eran gestores de medios de comunicación, un 1% se empleaban en agencias de noticias y un 13% se dedicaba a otras ocupaciones.

3.6. Análisis y codificación de los resultados

Para el análisis de los datos cuantitativos, los datos se organizaron mediante tablas dinámicas para identificar patrones y tendencias en las variables analizadas. Las variables sociodemográficas (edad, género, máximo nivel de estudios alcanzado y tipo de medio para el que se trabaja prioritariamente) se utilizaron como variables independientes. Éstas se cruzaron con las variables dependientes, que fueron los indicadores de la precariedad laboral (inestabilidad, grado de satisfacción laboral y las cuestiones relacionadas con el género). Esto permitió establecer un perfil de cuáles son los colectivos periodísticos más expuestos a la precariedad.

Para el análisis de los resultados cualitativos, las respuestas obtenidas en las tres preguntas abiertas fueron sometidas a un proceso de codificación temática. En una primera fase se identificaron códigos iniciales a partir de las reflexiones expresadas por los y las participantes. A continuación, los códigos se agruparon en categorías temáticas más amplias, que permitieron identificar patrones recurrentes y estructurar los principales hallazgos en tres categorías: discriminación de género; medidas propuestas para mejorar la situación laboral de los periodistas argentinos, y sugerencias para erradicar la precariedad laboral en el sector.

4. Resultados

Los resultados permiten aproximarnos a la idea de que la precariedad constituye un problema estructural del periodismo en Argentina. En un primer apartado, se describe la incidencia de las variables independientes (edad, género, nivel de estudios y tipo de medio) en cuatro indicadores de la precariedad: inestabilidad, capacidad de incidir en la organización del trabajo, salarios y grado de protección social. En el segundo apartado, se analizan las percepciones personales que tienen los participantes con relación a esta precariedad y sus propuestas de mejora.

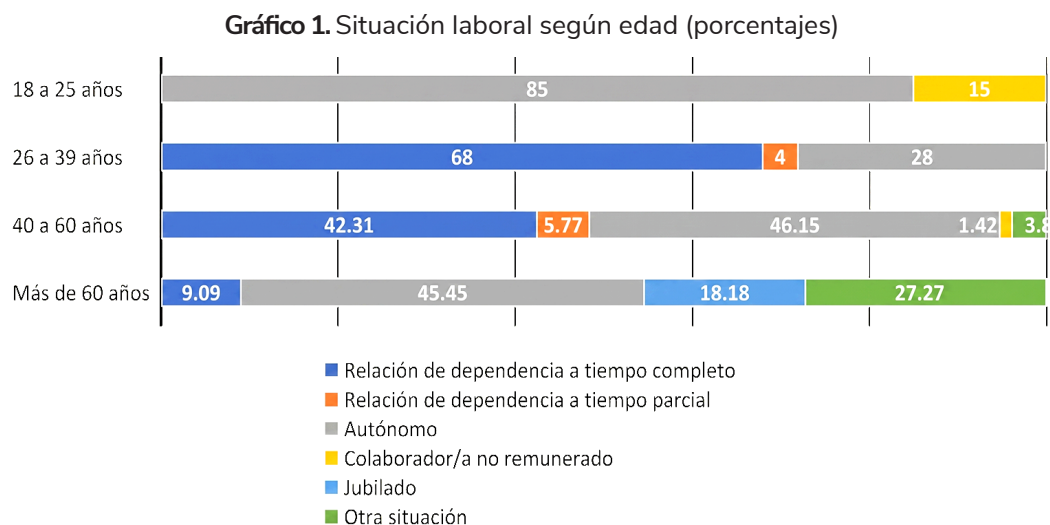
4.1. Indicadores de la precariedad

4.1.1. Inestabilidad

4.1.1.1. Situación laboral

Menos de la mitad de los participantes (sólo un 45%) dispone de una relación de dependencia a tiempo completo, que es el tipo de trabajo que garantiza un mayor salario, ya que implica trabajar un mayor número de horas. En cambio, se detecta un porcentaje muy similar de autónomos (un 41%),

un 4% dispone de un contrato a tiempo parcial, un 2% son colaboradores no remunerados y un 3% se encuentran en otro tipo de situaciones. En cuanto a las variables, se observa una especial incidencia tanto de la edad (ver Gráfico 1) como del tipo de medio.



Fuente: elaboración propia (2025).

El análisis de la variable de edad constata que los periodistas que están empezando su carrera profesional (18 a 25 años) tienen dificultades para encontrar un trabajo a tiempo completo, ya que la inmensa mayoría son autónomos (85%) o colaboradores no remunerados (15%). El porcentaje de autónomos también es significativo entre los mayores de 40 años, donde supera el 45%. En cambio, se reduce en el período de 26 a 39 años, donde se alcanza un mayor porcentaje de relación de dependencia a tiempo completo (68%).

En cuanto al tipo de medio para el que se trabaja prioritariamente, los trabajadores de prensa escrita tradicional son los que cuentan con un mayor porcentaje de trabajadores a tiempo completo, con un porcentaje superior al 90%. En cambio, el sector digital es donde se encuentra una menor cantidad de este tipo de contratos (35%) y abundan más los autónomos (57,5%).

Se detecta que las empresas periodísticas parecen valorar la especialización de sus trabajadores. Un 53,57% de los titulados en Periodismo o Comunicación Social tienen contratos a tiempo completo, igual que un 68,75% de aquellos que disponen de alguna maestría. En cambio, la cifra decae hasta el 28,57% en el caso de aquellos que no tienen estudios relacionados con la comunicación.

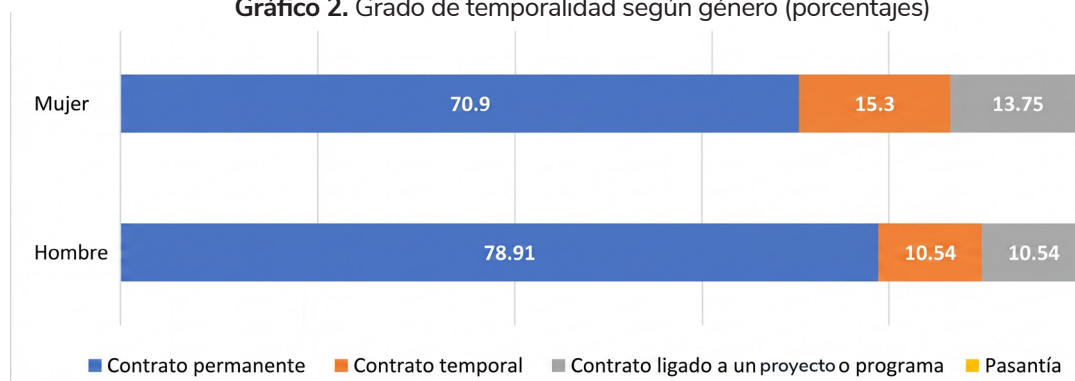
Se percibe, también, una cierta incidencia de la variable de género, ya que existe un mayor porcentaje de mujeres (8%) trabajando a tiempo parcial que de hombres (2%), aunque se trata de porcentajes bajos.

4.1.1.2. Temporalidad

La mayoría de periodistas que se encuentran en un régimen de dependencia tienen un contrato indefinido (74%), lo que les otorga una gran estabilidad. Sólo un 16% tiene contratos ligados específicamente a un programa o proyecto, mientras que en un 10% de los casos es un contrato temporal.

Aun así, la situación puede variar sustancialmente en función de las variables. Si se observa el género (ver Gráfico 2), un 70,9% de las mujeres dispone de un contrato permanente, lo que significa ocho puntos porcentuales menos que en el caso de los hombres, que alcanzan el 78,91%. En cambio, el porcentaje de trabajadoras en régimen temporal o sujetas a un programa y/o proyecto (29%) es ocho puntos superior al de los hombres (21%). Se observa, pues, que los hombres disponen de una mayor estabilidad que las mujeres.

Gráfico 2. Grado de temporalidad según género (porcentajes)



Fuente: elaboración propia (2025).

Sobre el tipo de medio, de nuevo, la estabilidad es mayor en los medios tradicionales como la prensa o la televisión (donde los porcentajes de contratos indefinidos se aproximan al 100%), que en los medios digitales, donde el porcentaje se sitúa por debajo del 70%. Si se contempla la edad, los periodistas que se encuentran en una fase intermedia son los que disponen de una mayor estabilidad: un 82,61% y un 73,68% de los trabajadores de entre 26 y 40 años y entre 40 y 60 años, respectivamente, disponen de contratos permanentes. El porcentaje desciende hasta un 57,14% en el caso de los mayores de 60 años. Aun así, los que padecen una situación más inestable son los jóvenes periodistas que inician su carrera profesional (18-25 años), ya que ninguno de los participantes de esta franja de edad afirma tener un contrato permanente.

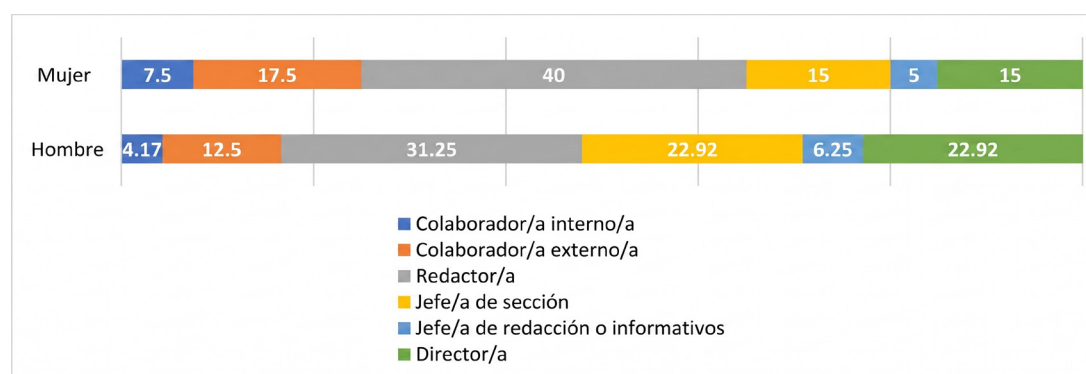
4.1.2. Capacidad para incidir en la organización del trabajo

4.1.2.1. Categoría profesional

Entre los participantes que trabajan dentro de una redacción, la mayor parte (35,6%) son redactores. En menor proporción están los jefes de sección y directores (en ambos casos, cerca de un 19%), un 15,6% son colaboradores externos y otros 5,6%, respectivamente, jefes de sección/informativos y colaboradores internos.

La mayor parte de cargos directivos se encuentra en manos de hombres, mientras que las mujeres suelen ocupar más posiciones de base (ver Gráfico 3). La mitad de los participantes masculinos (59,02%) ocupan cargos de responsabilidad, ya sean directores (22,92%), jefes de redacción (6,25%) o jefes de sección (22,92%). En cambio, solo un 35% de las mujeres participantes han logrado acceder a alguno de estos cargos (un 15% son directoras, otro 15% son jefas de sección y un 5% son jefas de redacción). Por el contrario, las posiciones de base están mayormente feminizadas, destacando el hecho que un 40% de las mujeres son redactoras, ante un 31,25% de los hombres.

Gráfico 3. Categorías profesionales según género (porcentajes)



Fuente: elaboración propia (2025).

En referencia a la edad, la experiencia también se revela como un factor clave: un 28% de los participantes de entre 40 y 60 años, así como un 27,27% de los mayores de 60, ocupan cargos de dirección, mientras que ninguno de los participantes menores de 40 años ha tenido acceso aún a ellos. Lo mismo ocurre con la posición de jefe de redacción y/o informativos, cargo que ocupan un 8% de los participantes de 40-60 años y un 9,09% de los mayores de 60. Sin embargo, sí que existe un 36% de los periodistas de entre 26 y 39 años que trabajan como jefes de sección, que es el primer cargo de relevancia dentro de la jerarquía de una redacción.

El análisis del grado de formación permite constatar que una mayor formación y/o especialización no es un requisito a la hora de acceder a un mejor cargo, ya que un 20% de los participantes sin estudios superiores está ejerciendo como jefe de redacción o informativos y un 28,57% de los que tienen titulaciones de otros ámbitos ajenos a la comunicación ejercen como directores. En el ámbito del tipo de medio, cabe destacar el elevado porcentaje de trabajadores de medios digitales que afirman ostentar cargos de dirección (47%).

4.1.2.2. Principales causas de preocupación laboral

Los bajos salarios son la principal preocupación, ampliamente compartida, para la mayor parte de la profesión. A la pregunta ¿“Cuál es su principal causa de preocupación laboral?”, de respuesta múltiple, hasta un 75% de los participantes situó los bajos salarios en primera posición. En este caso, no se detectan variaciones a partir de las variables: se trata de la principal preocupación independientemente del género, la edad, el nivel de formación y el tipo de medio.

A una distancia considerable se encuentran la inestabilidad (19%) y el exceso de trabajo (16%). La inestabilidad preocupa más a los periodistas más jóvenes, mientras que los veteranos expresan una mayor preocupación por el exceso de trabajo. A continuación, un 15% de los participantes manifiesta preocupación por las dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar. Cabe destacar que, mientras estas dificultades son la segunda causa de preocupación entre las mujeres (sólo por detrás del salario), ocupan el quinto lugar en el caso de los hombres. Finalmente, un 9% de los participantes afirma sentirse insatisfecho con el producto periodístico que están elaborando. Esta insatisfacción es mayor entre los participantes más veteranos, que son los que más han experimentado la evolución del sector.

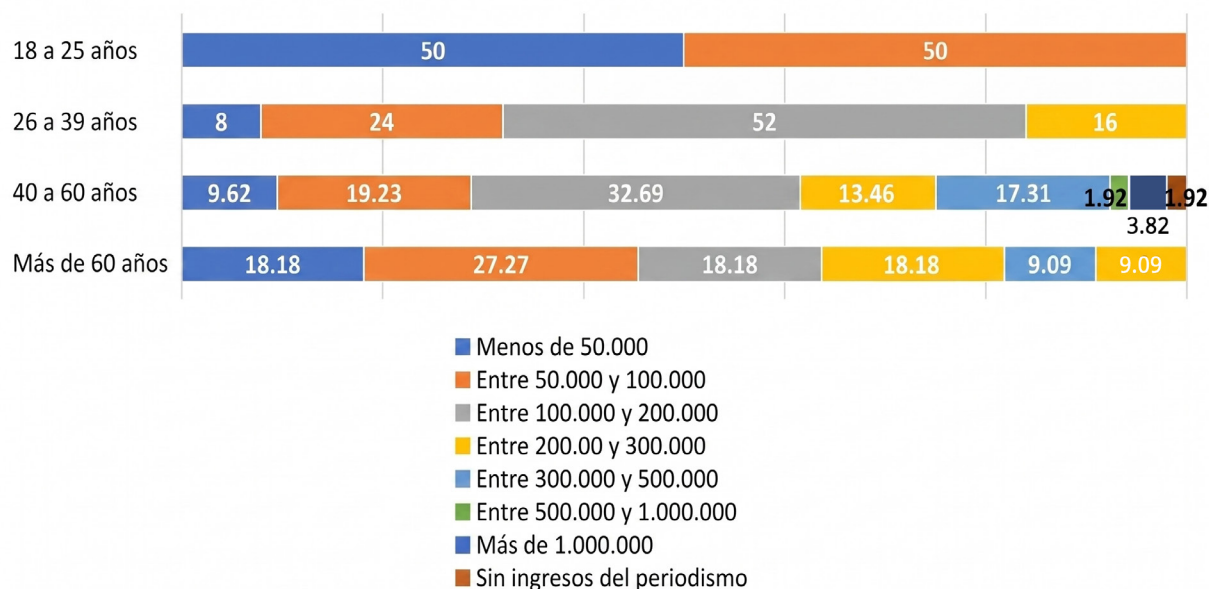
4.1.3. Salarios

El indicador de los salarios se ha analizado a partir de los ingresos percibidos mensualmente, y ha permitido constatar que la preocupación de los participantes está justificada: los montos percibidos son muy bajos. La mitad de los encuestados (53%) cobra por debajo de la cantidad mensual considerada necesaria para que una familia pueda cubrir la Canasta Básica Total –límite para no caer en la pobreza, según el Instituto de Estadísticas y Censos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires–, situada en 200.000 pesos (142 dólares) en el momento de la realización de este estudio, a pesar de que, como se ha visto previamente, existe un alto nivel de formación y muchos de los participantes ejercen categorías profesionales de responsabilidad.

En este caso, la variable de género no se considera relevante, ya que los salarios son igual de bajos para hombres que para mujeres. En cambio, la edad cobra más importancia (ver Gráfico 4): a más juventud, menor salario. Ninguno de los participantes de 18-25 años supera los 100.000 pesos argentinos mensuales, es decir, cobran la mitad de la canasta básica de Buenos Aires. La situación no mejora demasiado entre los 26 y 40 años, ya que un 84% del colectivo cobra 200.000 pesos o menos y, por lo tanto, también se sitúa por debajo de la canasta básica. Así pues, la mayor parte del colectivo de periodistas jóvenes recibe salarios que los sitúan prácticamente en la pobreza.

El porcentaje de periodistas que cobran por debajo de la canasta básica mensual se reduce a un 61% entre los 40 y los 60 años, aunque siguen representando más de la mitad del colectivo. Estas cifras evidencian que los bajos salarios son endémicos en el sector.

Gráfico 4. Salarios* según edad (porcentajes)



Fuente: elaboración propia (2025).
Nota: Datos en pesos argentinos mensuales.

El nivel de estudios también tiene influencia en el salario. Casi el 80% de los participantes sin estudios superiores cobra por debajo de la canasta básica (200.000 pesos mensuales), así como un 57,14% de los que disponen de otros títulos universitarios no relacionados con el periodismo y/o la comunicación. Se puede constatar, entonces, que, a menor formación o especialización, menores expectativas salariales. Aun así, la formación especializada tampoco garantiza un mayor salario, ya que un 56% de los licenciados en Comunicación y un 47,37% de los participantes que han cursado estudios medios de Periodismo o similares también cobran por debajo de los 200.000 pesos. En cambio, el hecho de tener una maestría o un doctorado sí que parece valorarse, ya que un 38,9% de los participantes con maestría y un 60% de los que tienen doctorado cobran más de 200.000 pesos mensuales.

Finalmente, con relación al tipo de medio donde se trabaja, se puede constatar que la precariedad salarial es especialmente acentuada entre los trabajadores de medios digitales, mientras que los salarios son ligeramente superiores en los medios tradicionales. Aun así, son pocos los profesionales que consiguen salarios superiores a los 300.000 pesos mensuales.

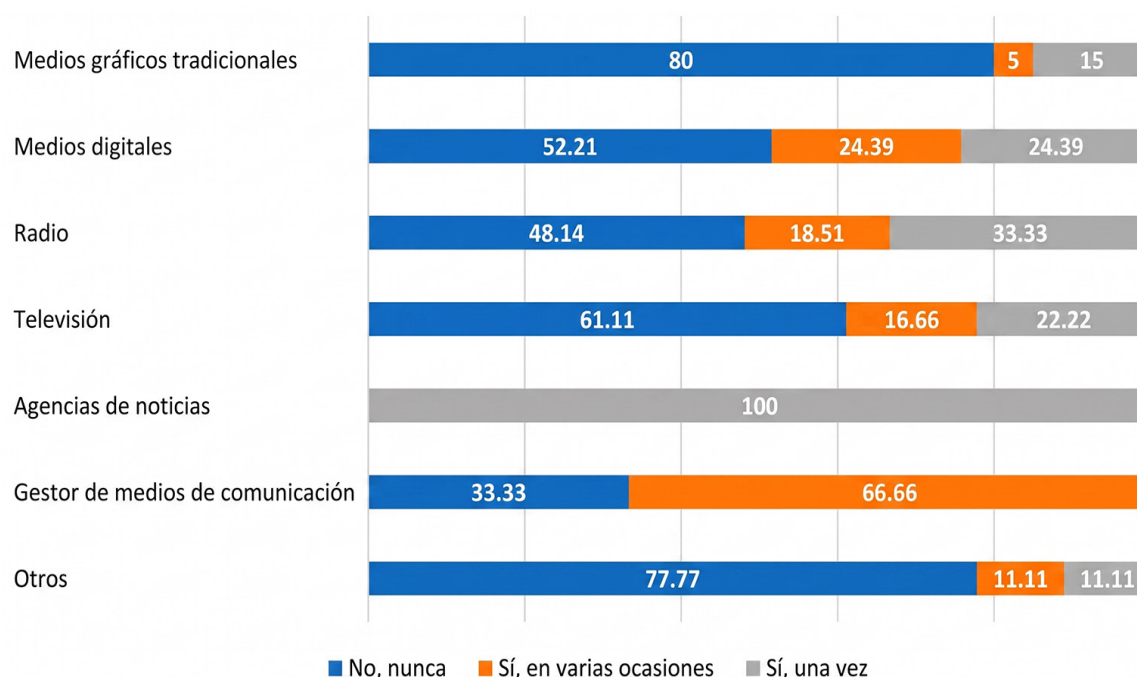
4.1.4. Grado de protección social

4.1.4.1. Despidos

Los datos muestran que cuatro de cada diez participantes (39,7%) han sufrido algún despido en primera persona a lo largo de la última década. El 24,6% se ha encontrado en esta situación una sola vez, mientras que un 15,1% lo ha vivido en más de una ocasión.

En este indicador, la variable más determinante es la del tipo de medio para el que se trabaja (ver Gráfico 5), siendo los periodistas digitales (48,78%) y radiofónicos (51,84%) los más perjudicados por los despidos. En cambio, sólo un 20% de los trabajadores de medios gráficos tradicionales lo ha experimentado¹.

¹ El 100% de trabajadores de agencias de noticias que afirman haber sido despedidos no se considera estadísticamente relevante, ya que estos trabajadores representaban solo un 1% de la muestra.

Gráfico 5. Experimentación de despido según tipo de medio (porcentajes)

Fuente: elaboración propia (2025).

No se observan diferencias destacables entre los dos géneros. La variable de edad, en este caso, no se considera relevante porque hay algunos participantes que ni siquiera llevan diez años en la profesión, de manera que es lógico que los encuestados más veteranos hayan sufrido más despidos que los jóvenes. El nivel de estudios tampoco aparece como determinante, ya que surgen porcentajes similares de despido tanto los participantes con grado de maestría (22,23%) como los que no disponen de estudios universitarios (20%).

4.1.4.2. Tipo de despido

De los participantes que han experimentado algún despido, casi la mitad (48,5%) ha sido sin indemnización. En este caso, no se observan diferencias destacables en ninguna de las variables (ni de género, ni tipo de medio ni grado de estudios), y en el caso de la edad, de nuevo no se considera relevante, ya que los jóvenes con una trayectoria profesional más corta han tenido menos tiempo de sufrir despidos que los más veteranos.

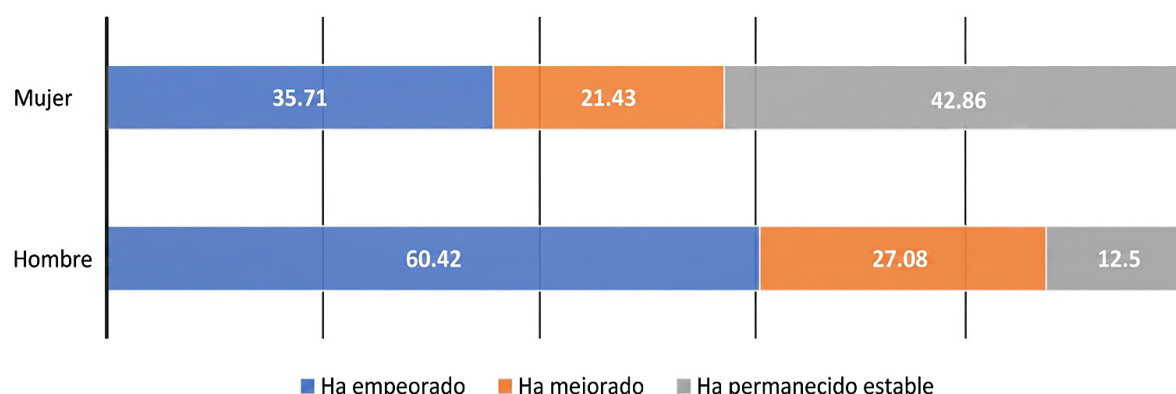
4.2. Percepciones de la precariedad

4.2.1. Progresión laboral

La percepción de los participantes ante los indicadores de la precariedad descritos es de negatividad. Un 42% de los encuestados afirma que sus condiciones laborales han empeorado a lo largo de su carrera profesional, mientras que para un 29% han mejorado y para otro 29% se han mantenido estables.

En esta percepción cobra una especial relevancia la variable de género (ver Gráfico 6). Al contrario de lo que se ha visto en indicadores previos, un mayor porcentaje de hombres (60,42%) tiene la percepción de haber visto empeorar sus condiciones laborales, mientras que solo un 35,71% de las mujeres comparte esta opinión. Aun así, la percepción de mejora también es superior en los hombres (27,08%) que en las mujeres (21,43%), aunque con una menor diferencia porcentual. Por otro lado, un 57% de las mujeres opina que su género ha condicionado negativamente su progresión laboral, frente a 8,33% de los varones.

Gráfico 6. Progresión laboral según el género (porcentajes)



Fuente: elaboración propia (2025).

Según el tipo de medio, los que más han visto empeorar sus condiciones son los trabajadores de medios impresos y digitales, mientras que en el ámbito audiovisual (radio y televisión) existe una mayor diversidad de opiniones. No se detectan diferencias significativas referentes al nivel de formación, mientras que la variable de la edad, de nuevo, se considera relevante debido a la corta trayectoria de los periodistas más jóvenes.

4.2.2. Grado de satisfacción laboral

A pesar de la amplia presencia de la precariedad descrita hasta el momento en el mercado de trabajo argentino, se percibe cierta resignación entre los participantes. Preguntados, a través de una escala de valoración numérica del 1 al 10, cuál era su grado de satisfacción laboral, la respuesta más habitual fue 7. A partir de esta cifra, cabe matizar que los periodistas más veteranos (mayores de 60 años) fueron los más insatisfechos, ya que en su caso la respuesta más habitual fue un 5. Esta valoración concuerda con el hecho que, al llevar más tiempo en la profesión, son los que más han visto progresar, a menudo negativamente, las condiciones de trabajo.

En alusión a la variable de género, destaca el hecho que las mujeres, a pesar de tener a menudo unas condiciones más precarias, tienen un grado satisfacción profesional superior al de los hombres: un 64,74% de las participantes mujeres valoran su grado de satisfacción con una nota de 7 o superior, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje decae hasta el 51,52%. Según el tipo de medio, los más insatisfechos son los trabajadores de medios impresos y televisión, que mayoritariamente han puntuado su situación laboral con un 5 y un 6, respectivamente. Finalmente, sí que se ve una correlación en el nivel de estudios: aquellos que no disponen de estudios superiores se ven menos satisfechos con su situación laboral, ya que, como se ha observado previamente, a menudo experimentan condiciones laborales más precarias.

4.2.3. Medidas para garantizar la igualdad de género y las condiciones laborales del sector

La encuesta finalizó con tres preguntas de respuesta abierta donde se pedía a los participantes que contaran sus experiencias personales de discriminación de género, que formularan propuestas para garantizar la igualdad y que expresaran sus sugerencias para mejorar la situación laboral de todo el sector. Estas respuestas se han procesado a través de un análisis cualitativo que queda resumido en la tabla 3.

Tabla 3. Análisis de las respuestas cualitativas

Tema	Códigos	Ejemplos de citas
Discriminación de género	Subestimación de las capacidades profesionales de las mujeres	“He visto cantidad de productores ejecutivos machistas subestimando conductoras y panelistas”. “El caso más puntual que tengo es que me negaran un viaje de cobertura en Venezuela por considerar que “es un país peligroso para mujeres””.
	Los cargos de responsabilidad recaen mayoritariamente en hombres	“Todas las tareas de decisión o cargos de importancia eran delegadas a hombres”. “No ser considerada para concursos, viajes, conducción, horas extras o trabajos remunerados fuera de horario; no poder ascender a jefaturas o a cargos ejecutivos” “Aumentos, coberturas especiales, viajes, ascensos.... siempre era prioridad un varón”
	Juicios por el físico de las mujeres	“Eran constantes los “piropos” fuera de lugar de compañeros productores y camarógrafos, se daban como chistes normales dentro de la redacción” “Preferían a una mujer joven y linda”
	Penalización por la posibilidad de maternidad	“Por “sospechas” de futuros embarazos, me han relegado siempre a coberturas menores y me han bloqueado ascensos” “Cuando me embaracé, creyeron que perdí el cerebro. Fui cambiada de sección, horario, reducido mi salario”
	Garantizar la igualdad de condiciones	“Respetar la posibilidad de que las mujeres queden embarazadas y pagar mismo salarios” “El estado debería penalizar la diferencia de salario y condiciones de trabajo por razones de género” “Establecer la condición de igualar los salarios y las oportunidades de ingreso a los medios, sobre todo en temáticas como política y economía, donde existen muchos prejuicios”
	Mejorar la capacitación de las mujeres	“Más capacitaciones específicas en liderazgo y herramientas de trabajo dirigidas a mujeres para fortalecer sus posiciones dentro de las redacciones” “Hay que empoderar a las mujeres. Hay que enseñar educación financiera, derechos laborales, autogestión y otros temas”
Propuestas para garantizar la igualdad de género	Situar mujeres en posición de liderazgo	“Trabajar para que haya más mujeres en puestos gerenciales” “Más mujeres en posiciones de liderazgo y de toma de decisiones”
	Nuevos protocolos	“Se necesitan acciones, protocolos en los medios de género”
	Uso de CV “ciegos”	“CV sin datos de género. Concursos sin datos de género”. “Principalmente, CV sin género a la hora de contratar y salarios por función y responsabilidades”
	Medidas para facilitar la conciliación laboral y familiar	“Flexibilidad de horarios, semana de 4 días” “Formas de trabajo y horarios para conciliar con la vida laboral de madres y padres jóvenes” “Trabajo híbrido, jornadas más cortas, licencias parentales extendidas”
	Mejoras salariales y contractuales	“Habría que garantizar salarios dignos y de acuerdo con los Convenios Colectivos de Trabajo para todos. Las condiciones en el interior no pueden ser peores y todo depende de la pauta” “Lo importante es que se les exija a los medios poner por los menos la mitad de su personal en blanco. Muchos reciben mucha pauta estatal, y no tienen ni un trabajador en blanco”
	Cambios estructurales	“Cambiar la educación, la justicia, la organización institucional y política” “Crear conciencia en los/as trabajadores/as, en directivos/as y en la sociedad en general” “Medidas a nivel de país, que impacten en la cultura del trabajo más allá del ámbito periodístico” “Tiene que existir un cambio estructural que atraviese todos los ámbitos”
Propuestas para revertir la precariedad laboral	Cambios en la legislación laboral y garantía de cumplimiento de los convenios	“Un convenio de trabajo y un gremio presente” “Cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo” “La transparencia de los salarios y un control activo del Estado” “Fortalecer la distribución federal de publicidad oficial garantizará medios más fuertes y autónomos. Hay que terminar con los diagnósticos y generar acciones concretas”

Fuente: elaboración propia (2025).

Como se observa, la precariedad laboral es un fenómeno estructural, ya que afecta a distintos profesionales y a países de todo el mundo, las periodistas argentinas reportan más situaciones de discriminación de género que los hombres. La más repetidas son la subestimación de sus capacidades profesionales; las dificultades para acceder a cargos de responsabilidad; el juicio por su aspecto físico y la penalización tanto por la maternidad como por la simple posibilidad de ella.

Preguntados sobre las medidas necesarias para revertir esta situación y garantizar una mayor igualdad de género, los participantes consideran fundamental que se respete el derecho a la igualdad de oportunidades; y para conseguirlo apelan a la responsabilidad de las direcciones de los medios, pero también del Estado, para controlar que haya un cumplimiento efectivo. Para avanzar en esta dirección, algunos participantes apelan a la necesidad de mejorar la capacitación de las mujeres para que puedan asentar sus liderazgos y ocupar posiciones de responsabilidad dentro de las redacciones. Finalmente, como propuestas concretas y quirúrgicas, surgen voces que piden la implementación de protocolos de género y el uso de CV “ciegos”, es decir, donde no conste el género de la persona, para garantizar la igualdad y la meritocracia en los procesos de selección de personal.

Finalmente, en lo que respecta a las medidas que permitan revertir la situación de precariedad que afecta a todo el colectivo periodístico de Argentina, las respuestas de los participantes se pueden agrupar en dos grandes grupos: medidas laborales concretas y cambios sociales y estructurales. Entre las medidas laborales que se proponen y que podrían adoptar las empresas periodísticas, muchos participantes ven imprescindible que se adopten nuevas fórmulas de organización del trabajo que permitan una mayor conciliación laboral y familiar para ambos géneros; así como un aumento de los salarios y una mejora contractual para evitar que haya profesionales trabajando sin cotizar.

Para facilitar el cumplimiento de estas mejoras laborales que dependen mayoritariamente de la voluntad de las empresas, los y las participantes consideran que debe existir una mayor implicación del Estado a través de un endurecimiento de las leyes laborales, para asegurar que se cumplen todos los convenios laborales. Pero más allá de medidas legislativas, los profesionales ven imprescindible que se produzcan cambios estructurales de carácter más social y cultural, para que exista una mayor concienciación de la necesidad que el periodismo se ejerza con unas condiciones laborales dignas y con medidas que impacten en la cultura del trabajo en todo el país, más allá del ámbito estrictamente periodístico.

5. Discusión

Los datos recabados permiten constatar que el mercado laboral del periodismo en Argentina se enmarca en el fenómeno global de precariedad laboral, ampliamente documentado por diferentes autores (Araújo, 2025; Rodelo et al., 2024; Sybert, 2023; Brady, 2022; Randolph, 2022). A pesar que la precariedad afecta a todos los grupos sociodemográficos analizados, el estudio permite confirmar la tendencia descrita por Salamon (2016), Sipreba (2022) y Fopea (2021), ya que el género se detecta como un factor clave en los la mayoría de indicadores: las mujeres son las que sufren una mayor inestabilidad, temporalidad, ocupan categorías profesionales más bajas, muestran una mayor preocupación por la conciliación de la vida laboral y familiar y se sienten más condicionadas por su género en su carrera profesional. Por otro lado, también se confirman las conclusiones de Retegui (2025) y Zanotti (2024), ya que los trabajadores de medios digitales son los más expuestos a indicadores como la inestabilidad, la temporalidad y el número de despidos; mientras que, en los medios tradicionales como la prensa gráfica, a pesar de que la situación también ha empeorado, las condiciones laborales de sus trabajadores son ligeramente mejores.

Las variables de edad y nivel de formación también influyen, aunque de forma diferente en función de los indicadores analizados. Los trabajadores más veteranos (mayores de 40 años) son los más insatisfechos con su situación laboral y con los productos periodísticos que están

elaborando, pero en cambio disponen de mejores salarios y categorías profesionales más elevadas. Los más jóvenes (menores de 25 años) son los que se encuentran en una peor posición salarial y con una mayor inestabilidad, mientras que los de mediana edad (26-40 años) son los que gozan de una mayor estabilidad.

Así pues, los resultados respaldan las conclusiones de Florez-Vaquiro e Hincapié-Aldana (2025) de que los jóvenes argentinos se ven especialmente afectados por la precariedad, pero además muestran cómo ésta empieza a afectar a profesionales con una trayectoria más amplia. Finalmente, el nivel de formación también influye en la precariedad, pero sólo en algunos indicadores: un menor grado de formación no impide a los participantes el acceso a cargos de responsabilidad, aunque generalmente los salarios percibidos son más bajos. Aun así, un mayor grado de formación tampoco garantiza un salario digno, ya que el monto anual para este colectivo sigue situándose, en muchos casos, por debajo de la canasta básica de Buenos Aires.

6. Conclusiones

La presente investigación ofrece la radiografía más detallada hasta la fecha de la precariedad laboral en el mercado periodístico argentino. Los resultados constatan que se trata de un fenómeno estructural que no solo afecta a las condiciones laborales, sino que también genera entre los implicados una amplia sensación de pesimismo.

Este estudio verifica la hipótesis que los salarios y la inestabilidad son los principales indicadores de la precariedad laboral en Argentina (H1), aunque también debe sumarse a la ecuación el bajo grado de protección social, ya que existe un elevado porcentaje de despidos sin indemnización. Dichos indicadores se suman a una percepción de negatividad por parte de los participantes, que mayoritariamente ven como sus condiciones laborales se han estancado o han empeorado a lo largo de su carrera profesional. El hecho de que, a pesar de estas circunstancias, la valoración general de su situación sea de notable, genera una percepción de resignación ante su presente y futuro laboral.

En cuanto a la H2, se comprueba que la precariedad laboral es uno de los principales motivos de preocupación entre los periodistas argentinos. Aunque no se puede demostrar de forma empírica que influya negativamente en su carrera profesional, las respuestas cualitativas conducen a afirmar que así es. Finalmente, se comprueba cómo las variables de género y edad predicen una elevada probabilidad de sufrir precariedad laboral (H3), concretamente para las mujeres y los jóvenes, aunque en algunos casos se puede inferir también una cuestión de edadismo, ya que, en algunos aspectos, como los contratos permanentes, los mayores de 60 años tienen peores condiciones que los profesionales que se encuentran en una fase intermedia de su desarrollo profesional. Se debe añadir, además, el tipo de medio para el que se trabaja como indicador de precariedad, ya que se ha constatado que el sector digital tiene unas condiciones especialmente precarias.

El hecho de que la precariedad laboral no sea un fenómeno específico de Argentina y que no se circunscriba únicamente al ámbito del periodismo, sino que sea un problema global, hace que su posible reversión se presente como un proceso largo y complejo. Las propuestas sugeridas por los participantes supondrán una inversión de tiempo y predisposición, en primer lugar, por parte del Gobierno, pero las políticas neoliberales impulsadas por el actual presidente, Javier Milei, no van en esta dirección. Milei, además, ha desarrollado un discurso público muy crítico con el papel del periodismo y sus profesionales, hecho que ha causado una gran preocupación en el sector (Adepa, 2022). En este sentido, también se necesita un cambio profundo a nivel social para lograr una mayor sensibilización en cuestiones como la igualdad de género y la importancia del periodismo y sus profesionales, algo que puede implicar años de trabajo con unos resultados que quizá no se vean hasta dentro de unas generaciones.

Por otro lado, la mejora de la situación laboral de los periodistas también necesita un mayor compromiso por parte de las empresas de comunicación para mejorar condiciones, impulsar políticas de igualdad y garantizar una mayor conciliación laboral y familiar; algo que actualmente es

complicado de conseguir debido a la crisis económica y de modelo que, como describen Mitchelstein y Boczkowski (2025) e Ishikawa *et al.* (2022), arrastra desde hace años el sector del periodismo, tanto en el ámbito argentino como mundial (Bustamante *et al.*, 2025). Aun así, la mejora de la situación laboral de los periodistas es imprescindible para que puedan cumplir con los principios básicos de la profesión en una sociedad democrática, que es ofrecer información veraz y contrastada a la ciudadanía para que ésta pueda tomar sus propias decisiones (Kovach y Rosenstiel, 2003), función especialmente necesaria en el actual contexto de proliferación de bulos, desinformación y noticias falsas (Valencia Hernández, 2025).

En el actual contexto de la ruptura del modelo de negocio de los medios por la digitalización, la formación de los nuevos periodistas para encontrar nuevos perfiles laborales y nichos de trabajo con menos precariedad será clave. El papel del periodismo como intérprete del acontecer aún tiene una misión social hacia la ciudadanía, y la precariedad lo difumina y dificulta.

Esta investigación pretende ser un punto de partida para poder monitorizar la evolución futura de la precariedad laboral en Argentina. Su principal limitación es el hecho de tener una muestra no probabilística, de manera que urge la necesidad de crear bases de datos y redes para garantizar la posibilidad de llegar a todos los y las periodistas de un país tan extenso como Argentina. Para investigaciones futuras sobre la precariedad laboral, se deberán tener en cuenta fenómenos como la irrupción de la inteligencia artificial en el negocio periodístico, la evolución de los contenidos en redes sociales, ya que condicionan las formas de trabajo de los profesionales, y las vías para garantizar la sostenibilidad económica de los medios sin que esto repercuta en las condiciones laborales de sus trabajadores.

7. Contribuciones

Roles	Autor 1	Autor 2	Autor 3
Conceptualización	x		
Análisis formal	x	x	x
Obtención de fondos			
Administración del proyecto			
Investigación	x		x
Metodología		x	
Tratamiento de datos	x	x	x
Recursos			
Software			
Supervisión	x		
Validación		x	x
Visualización de resultados	x	x	x
Redacción-borrador original	x	x	
Redacción-Revisión y edición	x		x

Referencias

- Abad, H., & Siranaula, S. (2022). Entre la precariedad laboral y el incumplimiento de sus derechos salariales: Precarización laboral de los periodistas. *Revista Enfoques de la Comunicación*, 7, 94-136. <https://goo.su/HuMgb>
- Adepa, Asociación de Entidades Periodísticas Argentinas (2022). *El valor del periodismo en tiempos complejos*. <https://goo.su/EqTt9h>

- Araújo, R. (2025). Insulted and outraged: How do Portuguese journalists experience precarity. *Journalism*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/14648849251314786>
- Atzeni, M. (2016). Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires. *Labor History*, 57, 193-214. <https://doi.org/10.1080/0023656x.2016.1086537>
- Balza, S. (2021). La consolidación de la precariedad laboral en la Argentina de la posconvertibilidad (2003-2019). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8084016>
- Banda, F. (2013). Introduction. En F. Banda (Ed.), *Model Curricula for Journalism Education* (pp. 7-21). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221199>
- Bayón, M.C. (2006). Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de la CEPAL*, 88, 133-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1976933>
- Blanco-Herrero, D; Alonso, M.O., & Calderón, C.A. (2020). Working conditions of Ibero-American journalists. Temporary and geographical differences in Brazil, Mexico, Chile, Spain and Portugal. *Comunicación y Sociedad*, 1-39. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7636>
- Blumell, L., Mulupi, D., & Arafat, R. (2023). The Impact of Sexual Harassment on Job Satisfaction in Newsrooms. *Journalism Practice*, 19(5), 997-1016. <https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2227613>
- Brady, L. (2022). 'Don't rock the boat: Pervasive precarity and industrial inertia among Queensland journalists. *Pacific Journalism Review*, 28(1/2), 173-188. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.592187424964430>
- Bulloni, M. N. (2020). Precariedad del trabajo en los campos de las artes y la cultura: sus contradicciones, heterogeneidades y desigualdades. Un abordaje de la industria audiovisual argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(8). <https://goo.su/RgYcyhT>
- Bustamante Granda, B. F., Torres-Montesinos, C., Rivera-Rogel, D., Rodríguez-Hidalgo, C., & Villar, F. (2025). Factores psicosociales asociados al deseo de dejar de trabajar en medios de comunicación de Ecuador, Perú y Venezuela. *Revista de Comunicación*, 24(1), 95-108. <https://doi.org/10.26441/RC24.1-2025-3697>
- Canseco, E. (2024). Precarización laboral en la profesión periodística: El caso de los periodistas de Tucumán en 2022. *Question/Cuestión*, 3(78), e916. <https://doi.org/10.24215/16696581e916>
- Cantuária Lucena, L., & Maria Grossi, A. (2025). La evolución del teletrabajo: perspectivas para comprender el trabajo del periodista ante los cambios laborales *Razón y Palabra*, 29(123), 56-68. <https://doi.org/10.26807/rp.v29i123.2235>
- De Frutos, R., y Sanjurjo, S. (2022). Impacto del covid-19 en el periodismo latinoamericano: entre la precariedad laboral y las secuelas psicológicas. *Cuadernos.info*, 51, 114-137. <https://doi.org/10.7764/cdi.51.27329>
- Diana, N. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 128-129, 119-136. <https://doi.org/10.15517/rsc.v0i128-129.8760>
- Drisko, J. W. (2025). Transferability and Generalization in Qualitative Research. *Research on Social Work Practice*, 35(1), 102-110. <https://doi.org/10.1177/10497315241256560>
- Favieri, F.N., & Orellano, V. (2022). Aproximaciones al trabajo precario en Argentina (2016-2019). *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 33(64), 1-34. <https://doi.org/10.33255/3263/1046>
- Ferreira, R. R. (2024). The Precarity Trap: Modelling Non-Democratic Journalistic Practices Beyond Media Capture. *Journalism Studies*, 25(6), 622-642. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2024.2322635>
- Florez-Vaquiro, N., & Hincapié-Aldana, L.A. (2025). Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México. *Íconos-Revista de Ciencias Sociales*, 81, 13-32. <https://doi.org/10.17141/iconos.81.2025.6233>
- Fopea (2021). *La precariedad acorrala a los periodistas profesionales*. <https://periodismolocal.fopea.org/>
- Ganzabal Learreta, M., Meso Ayerdi, K., Pérez Dasilva, J., & Mendiguren Galdospin, T. (2023). Edadismo y desigualdad de género en la profesión periodística. Un desencuentro con las nuevas competencias digitales. *Revista De Comunicación*, 22(2), 189-206. <https://doi.org/10.26441/RC22.2-2023-3198>
- García Ramírez, D., Morales Valencia, P., & Parra Castellanos, O. (2025). Condiciones laborales de los periodistas en Colombia. Doxa Comunicación. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*, 40, 385-407. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n40a2727>
- García, J.L., Matos, J.N., & Alcantara de Silva, P. (2021). Journalism in State of Emergency: An Analysis of the Effects of the Covid-19 Pandemics on Journalists' Employment Relationships. *Comunicação e Sociedade*, 39, 269-285. <http://journals.openedition.org/cs/5609>

- Gill, R., & Pratt, A. (2008). In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture and Society*, 25(7-8), 1-30. <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>
- González Macías, R. & Cepeda Robledo, D. (2021). Trabajar por amor al arte: precariedad laboral como forma de violencia contra los periodistas en México. *Global Media Journal México*, 18(34), 209-228. <https://doi.org/10.29105/gmjmx18.34-10>
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Job precariousness and occupational heterogeneity: a theoretical-methodological proposal. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2012.2.31199>
- Gutiérrez-Cuesta, J.J., Vink Larruskain, N., & Cantalapiedra, M.J. (2022). La precariedad, obstáculo para la calidad periodística: estudio de caso. *Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinar de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*, 35, 113-125. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n35a1588>
- Hernández-Julián, A.L., & Vera-Zambrano, S. (2020). Incidencia de la posición en el espacio social sobre la vocación periodística en la Ciudad de México. *Comunicación y diversidad. Selección de comunicaciones del VII Congreso Internacional de la Asociación Española de Investigación en Comunicación (AE-IC)*, 61-70. <https://doi.org/10.3145/AE-IC-epi.2020.e05>
- Ishikawa, E., Neto, B., & Ghinea, G. (2022). Perspectives of the Journalists Content Production from Print Newspaper to Virtual Newsroom 4.0. *Studies in Systems, Decision and Control*, 370, 157-198. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74428-1_10
- Joseph, B. (2017). Journalists for a Young Democracy. *Journalism Studies*, 18(4), 495-510. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2015.1065199>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kovach, B. & Rosenstiel, T. (2003). *The elements of journalism*. Atlantic Books on behalf of The Guardian.
- Lindenboim, J. (2004). The Precariousness of Argentine Labor Relations in the 1990s. *Latin American Perspectives*, 31, 21-31. <https://doi.org/10.1177/0094582x04266253>
- Márquez-Ramírez, M., Amado, A. & Waisbord, S. (2021). Labor Precarity and Gig Journalism in Latin America. En Chadha, K., & Steiner, L. *Newswork and Precarity* (14 pp.) Routledge.
- Martínez-Corcuera, R., & Faedo, N.I. (2024). From Glass Ceilings to Harassment: Women's Experiences in Spanish Sports Newsrooms. *Journalism Practice*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/17512786.2024.2377182>
- Matthews, J., & Onyemaobi, K. (2024). 'Precarious Professionalism: Journalism and the Fragility of Professional Practice in the Global South', in K. Skare Orgeret, O. Westlund and. R. Krøvel (eds). *Journalism and Safety*. Digital Threats, Professional Fragilities, and Safety Cultures. Routledge.
- Mejía Reyes, C. (2022). Percepción del riesgo al desempleo en México. Un estudio cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 90-105. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37682>
- Méndez Muros, S., & Castillo Zamora, J. M. (2023). Producción periodística y reconversión digital en Centroamérica: avances y retos. *Revista de Comunicación*, 22(2), 377-398. <https://doi.org/10.26441/RC22.2-2023-3284>
- Mitchelstein, E., & Boczkowski, P. (2025). *Digital News Report 2025 (Argentina)*. Oxford: Reuters Institute. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/es/digital-news-report/2025/argentina#_ftn1
- Mitchelstein, E., & Boczkowski, P. (2023). *Digital News Report 2023 (Argentina)*. Oxford: Reuters Institute. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/es/digital-news-report/2023/argentina>
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales*, 108, 27-40. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>
- Nicoletti, J., & Figaro, R. (2024). Platform economy and journalism: another side to the precarious labor environment in Brazil. *Observatorio (OBS*)*. <https://doi.org/10.15847/obsobs17520232423>
- Okerere-Adagba, I. (2023). *The Impact of Motherhood on the Career Development of Female Journalists in Nigeria*. Abuja: Center for Journalism Innovation and Development. <https://goo.su/V06LD>
- Oller, M. & Chavero, P. (2018). *Journalism in Latin America: Journalistic Culture of Ecuador*. Edicso Editorial.

- Oller, M. (2015). Comparison between the journalistic cultures of Switzerland, Spain and Ecuador: the effects of context influences on the journalists' perception of professional roles and the idea of objectivity. *Intexto*, 33, 90-132. <https://doi.org/10.19132/1807-8583201533.90-132>
- Palacios, Y., & Mondragón, S. (2021). Precariedad laboral en población afrodescendiente e indígena agravada por el conflicto armado en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 338-351. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35918>
- Pimienta Lastra, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, 13, 263-276.
- Rick, J., & Hanitzsch, T. (2024). Journalists' Perceptions of Precarity: Toward a Theoretical Model. *Journalism Studies*, 25(2), 199-217. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2023.2293827>
- Relly, J. E., & Waisbord, S. (2022). Why collective resilience in journalism matters: A call to action in global media development. *Journal of Applied Journalism & Media Studies*, 11(2), 163-188. https://doi.org/10.1386/ajms_00089_1
- Retegui, L. M. (2018). Mujeres periodistas en el Grupo Clarín. *Apuntes sobre desigualdades de género. Razón y Palabra*, 22(103), 183-210. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951529>
- Retegui, L. (2025). Condiciones y representaciones del trabajo en medios digitales de Argentina. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, 69. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/163>
- Reyna, V. H. (2017). El periodismo como trabajo temporal. *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación*, 14(27), 258-268. <http://revista.pubalaic.org/index.php/alaic/article/view/1072/532>
- Rodelo, F. V., Minor Montes, M., & Rivera Lugo, N. (2024). Precariedad en el empleo periodístico: dimensiones y factores predictores. *Revista Latina de Comunicación Social*, 82. <https://doi.org/10.4185/rlds-2024-2233>
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (Eds.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels/International Labour Organization. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09_333_engl.pdf
- Rojas, B. (2024). *Periodistas y precariedad laboral*. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario. <https://cedla.org/producto/periodistas-y-precariadad-laboral/>
- Rosenberg, L. (2022). *Jóvenes Periodistas: Aprender un oficio en años de polarización política y precarización laboral*. Editorial Punto de Encuentro.
- Salamon, E. (2016). E-Lancer Resistance. *Digital Journalism*, 4(8). <https://doi.org/980-1000.10.1080/21670811.2015.1116953>
- Sipreba (2022). Encuesta integral. *Relevamiento de la situación socioeconómica de los trabajadores de medios de prensa de CABA*. <https://goo.su/M2bO50>
- Sipreba (2023). *Jornada de lucha salarial y contra el ajuste en Prensa*. <https://www.sipreba.org/sindicato/jornada-de-lucha-salarial-y-contra-el-ajuste-en-prensa/>
- Sybert, J. (2023). Navigating Precarity: Disruption and Decline at the Pittsburgh Post-Gazette. *Journalism Practice*, 17(4), 737-754. <https://doi.org/10.1080/17512786.2021.1939105>
- Valencia Hernández, A. J. (2025). Libertad de expresión y fake news. *Ciencia y Reflexión*, 4(2), 698-727. <https://doi.org/10.70747/cr.v4i2.312>
- Vega-Astorga, M.J., Osuna García, A. I., & Loubet Orozco, R. (2023). Desafíos del periodismo digital y los imaginarios sociales de la profesión en Latinoamérica. *Sintaxis*, 11, 125-144. <https://doi.org/10.36105/stx.2023n11.09>
- Villegas Taborga, S. (2025). "Techo de cristal" en el periodismo boliviano: Segregación, discriminación y precarización en las condiciones laborales de las mujeres periodistas. *Punto Cero*, 30(50), 103-119. <https://doi.org/10.35319/puntocero.202550263>
- Zabala, M. J. (2024). Todos Las Ven Partir: Las Condiciones Laborales de Mujeres Periodistas Ecuatorianas en 6 Medios, A Partir del Primer Exilio. *Revista Enfoques de la Comunicación*, 11, 487-523. <https://doi.org/10.1000/k0hmhb08>
- Zanotti, J.M. (2024). Condiciones de trabajo y redefiniciones del periodismo digital en la región Cuyo (Argentina). *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación*, 24(46), 234-244. <https://doi.org/10.55738/alaic.v23i46.1132>
- Zunino, E. & Grilli Fox, A. (2020). Medios digitales en la Argentina: posibilidades y límites en tensión. *Estudios del Mensaje Periodístico*, 26(1), 401-413. <https://doi.org/10.5209/esmp.67320>

