

La situación laboral de los profesionales de medios de comunicación en España*

The employment situation of media professionals in Spain

Ana Isabel García Salas

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0001-7160-5005

Recibido: 8/6/2026

Aceptado: 6/7/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10640

Para conocer a la gente hay que ir a su casa
Goethe

Resumen: La índole del trabajo que se realiza en el sector de medios de comunicación, así como la forma de realizar dicho trabajo, vienen caracterizando el enfoque y contenido de sus relaciones laborales desde hace décadas. A ello debe añadirse la transformación digital, la aparición de nuevos comunicadores y los cambios en el empleo producidos en nuestra sociedad moderna. Un recorrido por esas particularidades y un análisis jurídico de situación, como termómetro de todo lo nuevo y de lo que está por venir, constituyen la razón de ser de este estudio.

Palabras clave: Medios de comunicación, periodistas, creador de contenidos, condiciones de trabajo, negociación colectiva.

Abstract: The nature of the work performed in the media sector, as well as the way in which that work is carried out, has characterized the approach and content of its labor relations for decades. To this must be added digital transformation, the emergence of new communicators, and the changes in employment that have occurred in our modern society. An exploration of these particularities and a legal analysis of the current situation, as a barometer of what is new and what is yet to come, constitute the *raison d'être* of this study.

Keywords: Media, journalists, content creator, working conditions, collective bargaining.

*El presente estudio ha sido elaborado en el marco del Proyecto Nacional de Investigación de I+D+I “La dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: Conceptualización, prevención y reparación” (Referencia: PID2021-124979NB-I00). Instituto Universitario de Derecho y Economía (IUDEC) - UC3M. IP: Jesús R. Mercader Uguina.

1. La idiosincrasia del trabajo que se realiza en los medios de comunicación

El trabajo en el sector de medios de comunicación se ha caracterizado tradicionalmente por su flexibilidad, su inmediatez y su innovación. Siguiendo esta línea, en la época actual se ha embebido de todas las nuevas formas de trabajo, fundamentalmente con la irrupción de las tecnologías más recientes y la digitalización. Podría decirse que estamos ante un espejo en el que se reflejan los principales elementos del trabajo moderno, un termómetro de todo lo nuevo y de lo que está por venir.

Existen además circunstancias inherentes a esta concreta actividad que inciden en determinadas condiciones de trabajo de un modo que resulta oportuno examinar, una vez detectadas y analizadas. Es un sector donde han abundado los trabajadores atípicos¹, en el marco de una profesión o profesiones con jornadas improvisadamente prolongadas por razón de la noticia, turnos de fin de semana, trabajos en misión, trabajos ocasionales, asistencia obligada a eventos y actos sociales, alta presión y picos de estrés al aproximarse la hora de cierre o de inicio, sobrecarga por la necesidad de actualización continua y mantenimiento de la secuencia informativa, etc. No quiere decirse con ello que estas circunstancias sean algo exclusivo de este trabajo, pero la conjunción de todas ellas termina por conformar un perfil jurídico-laboral de enorme interés a la luz de los nuevos derechos y avances en la protección legal de los trabajadores.

Estas peculiaridades no solo determinan las condiciones de trabajo de quienes prestan los servicios, sino que obligan también a las empresas de comunicación a enfrentarse continuamente a numerosos desafíos; se encuentran ansiadas, por ello, de herramientas jurídicas eficaces para darles una solución razonable y aceptable. Porque, al margen de que se les llame “el cuarto poder”, hablamos de un sector -heterogéneo, eso sí- con una decreciente rentabilidad económica, particularmente en los medios tradicionales. Sólo hay que observar cómo, actualmente, el producto que se ofrece es a menudo gratuito, por lo que tampoco pueden valerse ya del precio como instrumento para competir. Junto a la búsqueda de publicidad *online*, de más suscriptores y de monetización de los *podcasts*, sondean nuevos modelos de negocio; pero, mientras, se corre el riesgo de que esta crisis repercuta en el deterioro de la calidad del producto que se quiere ofrecer y del empleo del que se suele valer.

Esta precariedad laboral no favorece tampoco ni la ética ni la independencia del profesional de la comunicación. Unas adecuadas condiciones laborales, por tanto, no solo benefician a los empleados, sino que benefician al sistema y a la libertad en un Estado de Derecho². De todos modos, también ha de alertarse sobre los medios de comunicación públicos, en los que, si bien se disfruta, por lo general, de mejores condiciones de trabajo y de una mayor estabilidad³, los periodistas del sector de la radiodifusión pública

¹ OIT, *Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura*, Ginebra, 2014.

² La Recomendación CM/Rec (2016) 4 del Consejo de Europa subraya la importancia de que las leyes laborales y de empleo protejan a los periodistas frente a despidos arbitrarios, represalias y condiciones de trabajo precarias que puedan someterlos a presiones indebidas y a situaciones que les comprometan desde el punto de vista deontológico.

³ Los medios de comunicación públicos cuentan con personal funcionario, tienen presupuestos públicos y dependen

se ven cada vez más sujetos a restricciones financieras, a reestructuraciones e incluso a injerencias políticas⁴.

Parejo a todo ello, el atractivo que suscita este sector en constante reinención proviene igualmente de su propensión a actuar como sector de vanguardia en la asunción de nuevas formas de trabajo y paradigmas emergentes, en la adaptación a la era digital y en la aplicación e interpretación de normas laborales y paralaborales, erigiéndose como referente de otros modernos sectores de actividad. Por ello, un análisis de su regulación y de sus circunstancias permite no solo generar algo más de luz a los profesionales del sector, sino trasladar asimismo soluciones a los problemas de otros sectores con modelos de empleo y dificultades similares.

Pero probablemente la primera pregunta que convendría hacerse al respecto debería apuntar a qué entendemos por medios de comunicación a estos efectos. ¿Un canal de *youtube* es un medio de comunicación? La delimitación o redefinición del ámbito funcional del sector es uno de los objetivos del trabajo que se presenta. Ello contribuirá a exponer con más precisión las cuestiones jurídico-laborales que se ven principalmente concernidas a causa de sus singularidades y su realidad socioeconómica (dimensiones y estructura de las empresas, naturaleza y características del personal que presta servicios, etc.), de manera que se nos permita asimismo reconocer las fortalezas y debilidades de su regulación y vislumbrar futuras líneas de actuación.

2. Delimitación o redefinición del ámbito funcional del sector de medios de comunicación

En el ecosistema de medios de comunicación, podríamos distinguir entre medios impresos, medios audiovisuales y medios digitales; aunque a menudo ya se entrelazan, como se

en mucha menor medida de las audiencias. En cuanto a condiciones de trabajo, no hay más que hacer un repaso del nivel de detalle y desarrollo del III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española S.M.E. S.A. (Resolución de 15 de diciembre de 2020) y compararlo con los convenios colectivos de empresas privadas competidoras en el sector.

⁴ DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo, *Los derechos laborales de periodistas y profesionales de los medios de comunicación como garantía de independencia e información veraz*. SOC/828, de 31 de diciembre de 2025: “Cerca de la mitad de los Estados miembros de la UE no garantizan la gobernanza y la independencia financiera de sus medios de comunicación de servicio público. Solo catorce países cuentan con entes públicos de radiodifusión completamente independientes: Suecia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica, Alemania, Portugal, Dinamarca, Letonia, Finlandia, Irlanda, Austria, Chequia y Estonia. El CESE pide a la Comisión Europea que vele por que el Reglamento Europeo sobre la Libertad de los Medios de Comunicación se aplique y se haga cumplir de manera estricta y oportuna de modo que se vea garantizada la autonomía de gestión de los medios de comunicación de servicio público, así como la sostenibilidad a largo plazo de su financiación. La independencia operativa y la financiación sostenible tienen un impacto directo en las condiciones de trabajo de los periodistas de estos entes públicos”. Recientemente, “News Media Guild, el sindicato que representa a la plantilla de la Agencia EFE en Estados Unidos ha pedido a la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, que intervenga para frenar lo que denuncia como prácticas de intimidación y abuso por parte de la dirección de la empresa” (<https://www.elindependiente.com/series-y-television/comunicacion/2026/02/10/los-trabajadores-de-la-agencia-efe-en-eeuu-recurren-a-yolanda-diaz-para-denunciar-sus-condiciones-laborales-solo-pedimos-dignidad-y-derechos-basicos/>). La agencia pública española también está protagonizando otros conflictos laborales, como los de los periodistas de EFE en Oriente Medio, que anuncian paros contra sus condiciones laborales (<https://dircomfidencial.com/medios/los-periodistas-de-efe-en-oriente-medio-anuncian-paros-contra-sus-condiciones-laborales-20260213-0405/>).

viene poniendo de manifiesto en los distintos convenios colectivos del sector⁵. Cuando nos referimos hoy día al ámbito funcional de los medios de comunicación, por supuesto hablamos de medios de comunicación tradicionales (prensa escrita, radio, televisión...), pero, en la actualidad, todos ellos suelen tener su versión digital⁶, cuando no son exclusivamente digitales. Lo que demuestra que la digitalización de la industria de los medios continúa su avance⁷ y el formato papel se encuentra en modo retirada⁸.

Y no solo eso. Asistimos en los últimos años a una nueva fase de esta era digital, caracterizada por la irrupción de la inteligencia artificial, al tiempo que observamos la proliferación de nuevos medios de comunicación de carácter masivo y nuevas maneras de informar, con una gran transformación de las fuentes de información de la sociedad actual, particularmente para los usuarios más jóvenes⁹. Como ha publicado el Instituto Reuters, en su informe *Periodismo, medios y tecnología: tendencias y predicciones para 2026*¹⁰: “Nos encontramos aún en las primeras fases de otro gran cambio tecnológico, protagonizado por la inteligencia artificial generativa, que amenaza con transformar drásticamente el sector periodístico al ofrecer vías más eficientes de acceder a la información y sintetizarla a gran escala. Al mismo tiempo, creadores e *influencers* (humanos) impulsan un giro hacia el consumo de contenidos basados en personalidades, en detrimento de las instituciones mediáticas que a menudo pueden parecer menos relevantes, menos interesantes y menos genuinas. Es probable que en este 2026 los medios reciban incluso más presión de parte de estas dos poderosas fuerzas”.

⁵ El art.1 del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (Resolución de 9 de enero de 2023) habla de “Empresas tradicionalmente denominadas de Prensa no Diaria y que actualmente comprende a las empresas dedicadas a la edición de revistas y publicaciones periódicas de información general, actualidad o especializadas, en papel o en digital”. El III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (Resolución de 22 de marzo de 2024) entiende por empresas de producción audiovisual, “las que tengan como finalidad la creación, fijación o difusión de contenidos de audio y/o video para actividades de cine, televisión, publicidad u otras análogas, a través de cualquier medio o soporte técnico, incluido Internet” (art.1). El Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía (Resolución de 3 de octubre de 2011) se refiere a la “emisión radiofónica y/o televisiva por onda, cable o cualquier otro medio que utilice nuevas tecnologías presentes (internet, wifi) o futuras” (art.1). Y el Convenio colectivo de la empresa Diario AS, S.L. (Resolución de 8 de julio de 2024) dice alcanzar “la edición y producción de sus publicaciones, tanto impresas como digitales o en cualquier soporte y la prestación de sus servicios” (art.3).

⁶ Atiéndase, por ejemplo, al ámbito funcional del VII Convenio Estatal del Sector de Prensa Diaria (Resolución de 7 de junio de 2024), regulando las relaciones de trabajo en aquellas empresas dedicadas a la edición de Prensa Diaria tanto en soporte papel como digital, que no estén afectadas por convenio colectivo propio, así como únicamente en aquellos talleres existentes a la fecha de la firma del presente convenio (limitación no prevista en los primeros convenios), que pertenecientes a las empresas afectadas por este convenio realicen la impresión de sus propias publicaciones.

⁷ Informe Anual de la Profesión Periodística 2024, Asociación de la Prensa de Madrid, p.2.

⁸ El último informe anual de tendencias y predicciones sobre el negocio de los medios World Press Trends Outlook 2024-2025, publicado por la World Association of News Publishers (WAN-IFRA), revela que, por vez primera, los ingresos procedentes de las ediciones impresas ya representan menos del 50% del total, en concreto el 45% del total de los ingresos en todo el mundo (<https://wan-ifra.org/2025/01/world-press-trends-outlook-digital-growth-and-other-revenue-streams-steady-the-ship-for-publishers/>).

⁹ En el caso de los jóvenes, los medios más utilizados para informarse son medios de comunicación en redes sociales (56%) y la televisión (40%). <https://fape.es/la-profesion-periodistica-acusa-el-crecimiento-de-la-crisis-de-confianza-ciudadana-en-la-informacion/>

¹⁰ <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/es/periodismo-medios-y-tecnologia-tendencias-y-predicciones-para-2026>

Centrémonos ahora en esta última cuestión. Internet ha revolucionado los canales de emisión y recepción de información; circunstancia que no se puede eludir y que ensancha de manera significativa el perímetro de los elementos a considerar y el diseño de partida, incluyendo el formato web como plataforma básica para la creación y desarrollo de los medios. A través de medios digitales (portales webs de noticias, podcasts, *youtubers*) e incluso de redes sociales (X, Facebook, Instagram), se llega a comunicar igualmente y se difunde información por parte de emisores, más o menos cualificados, que alcanzan un importante número de seguidores y/o suscriptores. En el marco del contexto de democratización de la información que se ha instaurado, cualquiera puede crearse un perfil y emitir contenido: han aparecido así los creadores de contenido digital (*influencers, bloggers, youtubers...*), cuyo acceso a las audiencias más jóvenes les proporciona visibilidad y refrendo profesional, compitiendo seriamente con los emisores tradicionales. Las nuevas generaciones se informan ya principalmente a través de los nuevos medios¹¹, debido acaso a la percepción de una mayor independencia y credibilidad (quizás porque la mayoría de nuevos comunicadores son trabajadores autónomos), así como por una apreciable afinidad cultural (que están perdiendo los medios tradicionales). Aunque, más allá de que eventualmente se identifiquen como trabajadores autónomos, ha de repararse en que también pueden crearse aquí entornos laborales, a los que les sea aplicable tanto la regulación legal como convencional; concretamente, a falta de convenio propio, el convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional mejor refleje la estructura de la empresa y su actividad principal o real preponderante¹².

En consecuencia, cabe afirmar que la idea de medios de comunicación es probablemente un concepto vagamente delimitado, que, desde luego, ya es difícil circunscribir únicamente a los medios de comunicación tradicionales. A nivel europeo sí se ha avanzado en una definición de lo que debemos entender por medio de comunicación, aportándonos algunas claves. El art. 2 del Reglamento Europeo sobre la Libertad de los Medios de Comunicación (Reglamento (UE) 2024/1083 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de abril de 2024) define “servicio de medios de comunicación”, a los efectos del presente Reglamento, como “un servicio tal como se define en los artículos 56 y 57 del TFUE, cuya finalidad principal, o la de una parte disociable del mismo, consista en ofrecer programas o publicaciones de prensa al público en general por cualquier medio, a fin de informar, entretener o educar, bajo la responsabilidad editorial de un prestador de servicios de medios de comunicación”. A este respecto, “prestador de servicios de medios de comunicación” sería “una persona física o jurídica cuya actividad profesional es prestar un servicio de medios de comunicación y que ostenta la responsabilidad editorial sobre la elección del contenido del servicio de medios de comunicación y determina la manera en que se organiza”. Dependerá, por tanto, de si estamos o no ante una actividad profesional (y no meramente *amateur*),

¹¹ Para los jóvenes que respondieron, un colaborador no periodista de un medio (29%) y una fuente directa en redes sociales (28%) generan más confianza que los periodistas (23%). El principal motivo que les genera desconfianza es la pérdida de credibilidad en lo publicado en los medios (40%), seguido por la falta de rigor y de calidad informativa (27%). <https://fape.es/la-profesion-periodistica-acusa-el-crecimiento-de-la-crisis-de-confianza-ciudadana-en-la-informacion/>

¹² Por todas. Ver SSTS 803/2025 de 19 de septiembre (Rec. 4458/2023) y 36/2026 de 19 de enero (Rec. 162/2024).

y del grado de difusión de lo que pretendemos calificar o no como medio de comunicación; en algunos casos, atendiendo al número de seguidores, suscriptores o visualizaciones. Los medios de comunicación a los que nos referimos deben ser, por definición, de carácter masivo (*mass media*), alcanzando a un gran número de personas al mismo tiempo.

Por ser más concretos, el estudio socioeconómico del sector de medios de 26 de julio de 2023¹³, abarcó cuatro subsectores: edición de periódicos y revistas, producción y distribución de cine y TV, programación y emisión de radio y TV, y agencias de noticias y portales de información; destacando que estos últimos duplicaron su peso a lo largo de los 15 años anteriores, hasta alcanzar el 11%, tanto en valor añadido como en empleo, en detrimento de los primeros. Por su parte, el Informe Anual de la Profesión Periodística 2024, cit., manejó para sus encuestas una relación de aquellos que entiende por medios de comunicación, que, por orden, atendiendo a su nivel de empleo, serían: diarios digitales, televisión convencional, radio convencional, diario en papel, redes sociales, agencia de noticias, radio o audio digital, revista en papel, revista digital y televisión por internet. Entre todos ellos, para ser puristas, habría que separar medios de información de los que no lo son; del mismo modo que, en relación con las actividades profesionales, el panorama es muy heterogéneo, pudiendo distinguirse entre labores periodísticas (redactores, corresponsales, editores, fotógrafos...) y no periodísticas (administración, marketing, técnicos, artistas...). En cada caso, trataremos de establecer las diferencias correspondientes a su situación jurídico-laboral.

Finalmente, y por presentar un marco general de la negociación colectiva a la que ineludiblemente acudiremos para el estudio de la regulación laboral del sector, contamos con un estimable número de convenios de subsector (de ámbito estatal y autonómico), de discreta evolución a lo largo del tiempo, apremiados básicamente por los cambios legislativos y la inclusión de las nuevas figuras sobresalientes: planes de igualdad, protocolos de acoso, teletrabajo, desconexión digital o conciliación. De forma paralela, existe un apreciable predominio de la figura del convenio de empresa o de grupo de empresas (a nivel estatal también, pero muy destacadamente a nivel regional y local). Teniendo en cuenta la estructura elegida por algunos de los principales convenios del sector, dando prioridad a los convenios de empresa cuando los haya¹⁴, se comprende la proliferación de estos últimos en algunos subsectores y la importancia de la regulación en ellos contenida; más específica, aunque quizás menos completa. Ahora bien, también es extendida la regla de que el convenio de sector se reserve la regulación de algunas materias de manera preferente, a salvo lo previsto en el artículo 84.2 ET¹⁵. En los sucesivos apartados, iremos reseñando sus contenidos pormenorizadamente.

¹³ Fundación BBVA, “Evolución de los medios de comunicación e impacto de la crisis reciente”, IVIE N.º 05/2023. <https://www.fbbva.es/noticias/empleo-medios-comunicacion-caido-11-ultimos-15-anos/>

¹⁴ Como se sugiere en el Quinto Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (Resolución de 26 de noviembre de 2024): “El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas de radiodifusión comercial sonora, siempre que no estén afectadas por convenio colectivo propio” (art.1.I). En el mismo sentido y literalidad, el Convenio de Prensa diaria (cit.), etc.

¹⁵ Así, por ejemplo, lo señalan expresamente el art.4.2 del Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad (Resolución de 3 de febrero de 2016), o el art.2 del Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.).

3. Caracterización del empleo en el sector y su incidencia en la regulación de las relaciones de trabajo

Además de por las dificultades de delimitación, el “macrosector” de actividad de los medios de comunicación se caracteriza principalmente por su singularidad. Pero, al margen de las típicas particularidades en materia de libertad de expresión e información en el marco de organizaciones de tendencia, o de derechos de imagen en medios audiovisuales, son otras las cuestiones que nos interesan abordar en este estudio y que también son representativas del sector y afectan de manera muy directa a estos profesionales.

Uno de los indicadores fundamentales de la situación de los trabajadores dentro de este sector (sociológicamente considerados, en sentido amplio) lo constituye el índice de laboralidad existente, así como las modalidades de contratación más utilizadas por los medios de comunicación; y *a sensu contrario*, la incidencia y efectos del trabajo autónomo como alternativa a la contratación laboral, que enseguida analizaremos. Asimismo, si caracterizamos el sector en virtud del género, edad, etc., puede decirse que ligeramente la mayoría son mujeres¹⁶, aunque pronto abandonan, seguramente por problemas de conciliación -tema que abordaremos también en los siguientes apartados-, abundando en el techo de cristal que les hace estar solo en torno al 27% en puestos directivos¹⁷.

Otra principal característica es que buena parte de las tareas propias de los profesionales de este sector precisan de un cierto nivel en capacitaciones tecnológicas y digitales y en manejo de redes sociales; lo cual redundará en la productividad en el sistema de trabajo actual, pero también tiene sus consecuencias. Sobre todo, preocupa la brecha digital por razón de edad; con trabajadores mayores, pertenecientes a una generación que los destina a ser “inmigrantes digitales”, de los cuales muchos (no todos, pues no se debe magnificar ni caer en parámetros discriminatorios) tienen dificultades de adaptación tecnológica a niveles avanzados, y se conducen sin intuición o interés digital y/o incluso con tecnofobia. Todo ello los ha colocado en una enorme desventaja frente a generaciones jóvenes (“nativos digitales”), a pesar de su mayor experiencia y conocimientos en general sobre la profesión.

Antes de entrar en detalle, quisiéramos ofrecer también una instantánea de la estructura empresarial en el sector, a través de contratas y grupos de empresas. Por un lado, dado que en algún subsector es bastante frecuente la rotación de empresas contratistas, vinculada normalmente a los distintos proyectos que van surgiendo, se observa, por ejemplo, cómo el Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.) se apresura a garantizar y contribuir a la estabilidad en el empleo mediante la obligación de la subrogación del personal de las empresas de producción audiovisual cuando sean sustituidas por otras empresas mediante cualquiera de las modalidades de contratación de servicios que se realicen a través de contrato privado, licitaciones de empresas privadas o similar, concurso público u oferta pública de contratación (art. 46). Asimismo, este mismo convenio (en su art. 1, referido al ámbito funcional), y de conformidad con el

¹⁶ Informe Anual de la Profesión Periodística 2024, cit., p.12.

¹⁷ Informe Reuters 2025. *Women and Leadership in the News Media 2025: Evidence from 12 Markets*. University of Oxford.

artículo 42.6 ET, incluye las empresas dedicadas, predominantemente, a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual y las que tengan suscrito cualquier clase de contrato de ejecución de obras o servicios inherentes a la propia actividad de las empresas de producción audiovisual sujetas al ámbito de este convenio. Fuera de este tipo de casos, lo habitual es que queden expresamente excluidos del ámbito de aplicación, aunque desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de la principal¹⁸, y se correspondan o no con la actividad propia de la empresa¹⁹.

Por otro lado, también es usual que las mercantiles se vayan repartiendo cada parte del producto final, sin cuya cooperación no sería posible (medios locales, productoras, imprentas...). Esta especial vinculación ha tenido repercusión, en tiempos, a efectos de responsabilidades por vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de contratas o de empresas del grupo²⁰. Pero ello también contribuye a que muchas de estas empresas, particularmente a nivel regional, provincial o municipal, funcionen con muy poca estructura (la indispensable para adaptar el producto a la idiosincrasia del lugar), siendo el medio de comunicación líder del grupo el que diseña y elabora normalmente la mayor parte de las noticias de ámbito supralocal que terminan siendo incorporadas a esos medios periféricos; lo que afecta lógicamente a la calidad del empleo y de las condiciones laborales de los trabajadores de estos últimos. La empresa matriz suele registrarse además por un convenio propio, con mejores condiciones salariales, pluses y horarios, que no alcanza a las delegaciones de medios locales²¹ (lo cual debería revisarse). Por no hablar de la necesidad de estas de recurrir a colaboradores autónomos o agencias externas a causa de su progresivo adelgazamiento. Lo único que suelen compartir de forma obligatoria las filiales locales con la empresa nodriza son las líneas editoriales y los Códigos Éticos del grupo.

3.1. El índice de laboralidad en el sector y el papel de los colaboradores freelance

Las cifras nos dicen que la contratación en el sector suele ser indefinida (con 6 meses de periodo de prueba) y a tiempo completo. Sin perjuicio del recurrente uso de las pasantías, becarios y estudiantes en prácticas²², puede afirmarse que apenas existen disimili-

¹⁸ Art.1 del Convenio de RTVE (cit.).

¹⁹ Convenio colectivo de la empresa Unidad Editorial Revistas, S. L. (Resolución de 1 de marzo de 2024) (art.3).

²⁰ La conocida STS de 11 de febrero de 2015 (Rec. 95/2014) condenó no solo a la empresa en la que se convocó la huelga, Pressprint S.L., sino también a Ediciones El País S.L., Diario AS S.L. y Estructura Grupo de Estudios Económicos S.A., todas ellas pertenecientes al Grupo PRISA, siendo el único socio de Pressprint S.L., Ediciones El País S.L., que cuenta con el 100% de su capital social y actúa como administrador único y la empresa Pressprint S.L. tiene al Grupo PRISA como cliente mayoritario en un porcentaje superior al 70 %, aunque no formaran un grupo de los denominados patológicos.

²¹ Ello pasa, por ejemplo, en el Grupo PRISA, con el Diario El País, que tiene su propio convenio, y no cubre a ninguna de las emisoras o medios de carácter puramente local del grupo. Otro ejemplo paradigmático es el del Grupo Vocento, donde el diario ABC cuenta con un convenio de empresa propio y la mayoría de los periódicos de provincias del grupo se rigen por los Convenios Provinciales de Prensa Diaria.

²² Un ejemplo de regulación de este tema es el Convenio colectivo de Ediciones El País, SL (Resolución de 23 de enero de 2012), cuyo art.17-4.2, refiriéndose a su sistema de becas a estudiantes de Ciencias de la Información procedentes de la Universidad o bien a los alumnos del Máster de Periodismo. El Convenio de Revistas y publicaciones

tudes con el resto de la economía en temporalidad (cerca del 80% goza de un contrato indefinido)²³. Algunas diferencias pueden encontrarse en el subsector de la producción audiovisual, dada la temporalidad de sus actividades (por proyectos), aunque sucesivas (refiriéndose, por ello, sus convenios colectivos particularmente a la continuidad en la contratación y al contrato fijo discontinuo²⁴). Podría aventurarse que la falta de estabilidad en el empleo provendría, más bien, de la propia voluntad de los trabajadores, a los que es complicado retener por mucho tiempo por sus empleadores dadas las precarias condiciones de trabajo de la mayoría de ellos, principal problema de la profesión²⁵. Indudablemente son los trabajadores jóvenes, como ocurre en otros muchos sectores, los que sufren las peores condiciones, con diferencia²⁶. Si consiguen progresar (aunque muchos no llegarán a alcanzar las condiciones de los profesionales maduros), es cierto también que dichas condiciones mejoran notablemente respecto de otros colectivos de trabajadores peor cualificados a los que igualaban -salarialmente, por ejemplo- en sus primeros años de vida laboral. Pero cuando esto no es así, o simplemente el ritmo y las exigencias no compensan, terminan abandonando y cambiando de sector, o trabajando como *freelance*, o en el sector público.

Cuando se analiza la productividad y rentabilidad del sector, y los inconvenientes de tener una amplia plantilla, lo más común es pensar que las empresas se verán obligadas a recurrir a colaboradores externos con cierta frecuencia. Datos recientes señalan un repunte de los trabajadores autónomos, que representan el 14% de los ocupados (4 puntos más que en los años previos a 2023), influido por el cambio en las relaciones laborales

periódicas (cit.) también dedica particularmente su art. 15 a las prácticas que realicen los/las estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio, que se regularán según el convenio de colaboración firmado entre la empresa y el centro docente o Fundación coordinadora de estas prácticas. En caso de que dicho convenio no lo regule, estas prácticas no podrán exceder de cinco meses, se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y período de vacaciones. El número de becarios/as nunca podrá exceder del diez por ciento de la plantilla de la empresa. En el Proyecto de Estatuto del Becario, los becarios no podrán superar el 20% de la plantilla, salvo PYMES que podrán tener al menos dos.

²³ Fundación BBVA, “Evolución de los medios de comunicación...”, cit.

²⁴ El Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.) se refiere, en su art. 11.3, a que “En aquellas producciones cinematográficas que se desarrollen en periodos temporales diferentes, con interrupción de las actividades de rodaje, cada uno de tales periodos podrá ser objeto de un contrato de trabajo separado. En este caso, la empresa, en la medida de lo posible y siempre a su discreción, contratará preferentemente para los sucesivos periodos de producción a aquellas personas trabajadoras ya contratadas en periodos anteriores”. Y en el art. 13.1. señala que el contrato fijo discontinuo podrá ser ordinario, vinculado a la existencia de actividades estacionales o temporada prefijada, o de prestación intermitente, cuando el desarrollo de la actividad dependa de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni la persona trabajadora puedan conocer con exactitud cuándo va a comenzar de nuevo el trabajo, ni la duración de cada ciclo productivo, y que será aplicable a supuestos como la reanudación de la producción o continuación de una serie televisiva o su nueva temporada o una nueva producción cinematográfica; actividades siempre sujetas a resultados de audiencia o de «taquilla» cinematográfica, dependientes de los variables gustos y tendencias del consumo de las industrias culturales; estableciendo un plazo máximo de inactividad entre subcontratas queda establecido en seis meses, y un régimen de llamamientos.

²⁵ <https://fape.es/la-profesion-periodistica-acusa-el-crecimiento-de-la-crisis-de-confianza-ciudadana-en-la-informacion/>

²⁶ En Francia, los sindicatos han denunciado la «uberización» de los periodistas jóvenes, habida cuenta de que los medios de comunicación recurren a la multiplicación de los contratos de corta duración, el trabajo por cuenta propia, el pago en derechos de autor y la realización de prácticas (DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo, *Los derechos laborales de periodistas...*, cit.).

que ha supuesto la digitalización²⁷. De hecho, mientras que el porcentaje de periodistas contratados en medios convencionales (87%) sigue siendo superior al de los profesionales empleados en los medios digitales (64%), según el Informe Anual de la Profesión Periodística 2024, cit., en el caso de los periodistas autónomos, los que colaboran con medios digitales (119%) son un porcentaje bastante mayor que los que lo hacen en medios convencionales (103%)²⁸. Son datos que reflejan verdaderamente la migración hacia modelos basados en relaciones mercantiles con profesionales autónomos o *freelance*. Según la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), muchos de estos autónomos trabajan además de forma precaria y mal remunerada²⁹; algo que algunos convenios colectivos han intentado amortiguar³⁰. Y aunque algunos sean especialistas cotizados, estrellas de la comunicación o *influencers* de éxito, normalmente no es así.

En definitiva, podemos afirmar que, al margen de las tareas típicas que tradicionalmente se han venido realizando por trabajadores en régimen de autónomos (marketing digital, diseño gráfico, fotografía)³¹, un gran número de profesionales dedicados a otras tareas ya son también *freelance* o meros colaboradores -cuando no, falsos autónomos³²-. Los trabajos basados en proyectos, muy comunes en los medios de comunicación, de duración, resultados y objetivos previamente establecidos, contribuyen en buena medida a esta situación³³. Pero también influye el necesario adelgazamiento de las estructuras de personal en medios locales, de lo que ya hemos hablado, y de las plantillas en general, que se han ido reduciendo cada vez más por esa falta de rentabilidad, y no parece que ello vaya a mejorar³⁴. Finalmente, la profusa aparición de nuevos comunicadores y creadores de contenido a través de modernas plataformas y redes sociales coadyuva a fortalecer este modelo, debido a que funcionan autónomamente, tanto solos como en convergencia mediática con los medios tradicionales (televisión, radio, prensa escrita).

La sensación de los trabajadores del sector de ser objeto de un control estatal insuficiente se enmarca en una tendencia más amplia en la que la Inspección de Trabajo y

²⁷ Fundación BBVA, “Evolución de los medios de comunicación...”, cit.

²⁸ Los citados porcentajes, tanto de periodistas contratados como de autónomos en medios convencionales o digitales, no suman 100 debido a que la pregunta formulada era abierta, ante la posibilidad de que los encuestados trabajaran en diferentes medios a la vez. En 2024 se ha observado un ligero incremento de los que compaginan el trabajo en el medio convencional y su desarrollo digital, del 19 al 23% (p.2).

²⁹ <https://somacomunicacion.com/periodistas-autonomos/>

³⁰ Recoge el art.1 del Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación de Andalucía (cit.) que, “en el caso de contratarse a trabajadores que ostenten la condición de autónomos, la empresa contratante a la que le sea de aplicación el presente convenio colectivo tendrá que retribuir el trabajo de dicho personal autónomo conforme a la tabla salarial fijada en el presente convenio colectivo”.

³¹ La STS de 31 de marzo de 1997 (Rec. 3555/1996) admitía que un colaborador reportero gráfico pudiera ser trabajador por cuenta propia, “con elección de reportajes o trabajos y posterior ofrecimiento de los mismos a las empresas informativas”.

³² Otro dato negativo que acentúa esta precariedad es el crecimiento, dentro de los autónomos encuestados, del número de falsos autónomos que respondieron a la encuesta, del 10% en 2024 al 14% en 2025, en el caso de los periodistas, y del 8% al 10%, en el de los comunicadores. <https://fape.es/la-profesion-periodistica-acusa-el-crecimiento-de-la-crisis-de-confianza-ciudadana-en-la-informacion/>

³³ Ver SÁNCHEZ DE LARA SORZANO, C., *Freelance y colaboradores: relación laboral*, Lex Nova, 2014, p.152.

³⁴ Según la Fundación BBVA, “Evolución de los medios de comunicación...”, cit., el sector en España ha perdido un 11% de empleo en 15 años, pese a la recuperación experimentada tras el COVID-19.

Seguridad Social (ITSS) ha intensificado sus esfuerzos³⁵. Este control sobre la contratación y, como más adelante veremos, sobre las condiciones de trabajo (particularmente el registro de jornada), se ha revelado como una vía fundamental para mejorar la calidad de vida y de trabajo de estos profesionales cuando esas condiciones en las que trabajan no se encuentren en absoluto justificadas y se encubran bajo la fachada de un sector con “particularidades”. Especialmente son necesarias campañas específicas enfocadas en los medios locales, así como en las empresas multimedia, que busquen identificar indicios claros de laboralidad (como tener un correo corporativo del medio, acudir a la redacción, usar herramientas de la empresa o cumplir horarios fijos).

3.2. *La existencia de zonas grises*

La dificultad de control no enerva, sin embargo, la compleja tarea de delimitar las fronteras de la relación laboral frente a otras figuras afines³⁶. Pensemos en figuras habitualmente excluidas del ámbito personal de los convenios colectivos de actividades y empresas relacionadas con este sector, como los colaboradores a la pieza³⁷, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa³⁸; autores y guionistas; asesores o colaboradores por sus especiales conocimientos literarios, en ciencia, docencia, música, deporte, información y cultura o cualquier otra especialidad, con intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa³⁹; el personal facultativo, técnico o científico, cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas en el convenio, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada⁴⁰; los agentes comerciales o publicitarios con contrato civil o mercantil; los corresponsales que tengan formalizado un contrato civil o mercantil, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa⁴¹, etc.

En tiempos recientes, la STS 254/2023, de 11 de abril⁴², ha vuelto a aplicar la tradicional doctrina indiciaria para calificar como laboral la prestación de servicios de corresponsales en medios audiovisuales (con independencia del pacto existente⁴³), si bien

³⁵ <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/medios/vuelven-inspecciones-ministerio-trabajo-medios-comunicacion/20250410055131958213.html>

³⁶ Ver en general MOLINA GUTIÉRREZ, S., “Las borrosas fronteras del Derecho del Trabajo en el sector audiovisual”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 5/2023.

³⁷ Periodistas o creadores de contenido que cobran por cada trabajo publicado o entregado, como un artículo, reportaje, vídeo, fotografía o guion.

³⁸ Art.4 del Convenio Colectivo de la empresa Diario ABC Andalucía, S.L.U. (Resolución de 3 de marzo de 2025).

³⁹ Art.3 del Convenio de Unidad Editorial (cit.) y art.1 del IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (Resolución de 12 de marzo de 2024).

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ Art.2 del Convenio colectivo de la empresa Agencia Colpisa, S.L. (Resolución de 16 de abril de 2024).

⁴² Rec. 3617/2020.

⁴³ Dice el Tribunal Supremo que la realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida

se insiste en que no cabe proporcionar fórmulas unívocas e infalibles para la resolución de todos los casos, sino que la propia naturaleza de la controversia impone la necesidad del pormenorizado análisis del caso concreto. En este caso, la periodista remitía crónicas diarias sobre materias previamente convenidas⁴⁴, la empresa le facilitaba credencial y materiales para su tarea, facturaba mensualmente según número de “piezas” remitidas (pero con cuantía similar y mínimo garantizado), actuaba con exclusividad y sus crónicas pasaban a los archivos de la RTV (que las puede reutilizar), aparecía como corresponsal ante las entidades de la zona geográfica que cubre, su actividad era muy dilatada en el tiempo, y poseía permanente disponibilidad, sin poder rechazar las encomiendas. En cualquier caso, es evidente que las notas de laboralidad deben comprobarse atendiendo no únicamente a las formas clásicas de trabajo, sino a las modulaciones que la digitalización imprime sobre el empleo (servicios de carácter telemático, fuera del centro de trabajo, gestionado mediante plataformas y sistemas digitales, etc.).

Otro caso destacado de trabajo en el sector analizado por el Alto Tribunal es el de la relación entre un periodista tertuliano y la cadena radiofónica donde actuaba como colaborador. El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 19 de febrero de 2014⁴⁵, apreció relación laboral, en primer lugar, por la concurrencia de ajenidad, ya que había un encargo previo del trabajo y los frutos del mismo eran para la empresa radiofónica; en segundo lugar, por la concurrencia de dependencia, por el encargo de temas por la empresa y participación en días y horas señaladas; y por último, había retribución fija mensual, aunque se cobrara a través de una sociedad; sin que ello se contradiga con las colaboraciones profesionales en otros medios, ni con su libertad para decir en esas tertulias lo que estimara procedente sin recibir directrices al respecto.

Esta resolución fue objeto, no obstante, de dos votos particulares que deben ser destacados; formulados, en primer lugar, por el magistrado Desdentado Bonete, que se inclinaba por no otorgar el carácter laboral, por tratarse de un encargo muy peculiar, no exactamente de trabajo, sino de estar con otros y de comunicarse con ellos en condiciones que permiten afirmar, en principio, la libertad de los interlocutores a la hora de expresar y contrastar sus opiniones. Además, en cuanto a la nota de dependencia, el tertuliano elige el lugar desde donde realiza sus intervenciones (utilizando simplemente un medio telefónico que le proporciona la demandada), no recibe instrucciones sobre el contenido de las opiniones que formula, puede cambiar el día de su intervención o entrar en cualquier día de la semana. Es cierto que se fija el tema a debatir y hay un ho-

por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo».

⁴⁴ La ajenidad de los resultados la reflejaba el dato esencial de que la corresponsal no realizaba todas las crónicas informativas o los reportajes por propia iniciativa, con la finalidad de ofrecerlas posteriormente para su adquisición por un tercero, sino que las efectuaba precisamente para la empresa demandada, que fijaba su duración, lugar y hora (elemento de dependencia también), y elegía los que eran de su interés. Se añade que “es irrelevante que la demandada no transmitiera instrucciones sobre el modo de realizar las crónicas, ya que el profesional de la información goza de un elevado grado de libertad a la hora de efectuarlas, trabajando habitualmente a considerable distancia del empresario en el lugar en el que se producen las noticias que va a comentar”.

⁴⁵ Rec. 3205/2012.

rario del programa en el que se tiene que estar disponible para establecer una conexión. Pero esto no es un elemento de dependencia, sino que forma parte de las obligaciones de coordinación que son propias de todos los contratos de colaboración, desde el contrato de transporte hasta el de obra. Incluso en el encargo de una conferencia o de un artículo se fija normalmente el tema y el tiempo de realización o de entrega. No cree el magistrado que ello pueda suplirse por la permanencia en el tiempo de la relación. Son notorios además los ejemplos de participaciones prolongadas en las tertulias de otros destacados profesionales (catedráticos, economistas, médicos, sociólogos, etc.), que no por ello deberían convertirse en “tertulianos laborales”, con los consiguientes problemas de compatibilidad con sus profesiones de procedencia⁴⁶. De ello, la convicción de que, en los supuestos en los que la determinación del carácter laboral o no del vínculo contractual presenta notables dificultades, la voluntad de las partes puede resultar una guía útil para la calificación, siempre que no lleve a resultados que se opongan a la función institucional del Derecho del Trabajo como ordenamiento protector de la parte que se encuentra en una posición más débil, cuando es patente que, por lo general, se trata de vínculos que no están necesitados de la protección específica por las normas laborales. Al respecto, añade el segundo voto particular, formulado por el magistrado López García de la Serrana, a favor de esta misma solución, otros elementos como: la falta de exclusividad en el trabajo, máxime cuando se trabaja para otras empresas, incluso de la competencia; la elevada retribución por solo una hora de servicios, indicativo de un arrendamiento de servicios; el no disfrute de vacaciones; o el no sometimiento al control y al poder disciplinario de la empresa. La duración del contrato tampoco es reveladora de la dependencia porque ese dato, más que de la existencia de una relación laboral, es indicativo de la satisfacción con el buen hacer del contertulio.

Todos los mencionados son, en mi opinión, elementos que llevan a suponer una relación de naturaleza no laboral; si es que esos fueran los elementos a ponderar y no concurriesen otros, en supuestos concretos, donde se demuestre que la colaboración es más estrecha, más dependiente en términos organizativos (no solo económicos, que podría llevarnos puntualmente a la figura del TRADE⁴⁷) y con más dedicación, más

⁴⁶ Al respecto, puede extraerse de la STSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, 339/2025 de 18 de junio de 2025 (Rec. 759/2024), un caso de compatibilidad del ejercicio de funciones en Guardia Civil con el ejercicio de la actividad privada como creadora de contenido en redes sociales y marketing. Las funciones a desarrollar, en principio, no están directamente relacionadas con las funciones que realiza la recurrente como Guardia Civil, sin perjuicio de que, si se excede en sus actividades privadas, e interviene en asuntos que interfieran en sus funciones públicas, sin renunciar o abstenerse, a la actividad privada, podrá ser objeto de la correspondiente sanción disciplinaria, previa la instrucción del oportuno expediente. La compatibilidad está condicionada a que se tramite la oportuna solicitud de reducción del complemento específico singular, excluyéndose de la base del cálculo las diferentes reglas complementarias.

⁴⁷ Lo cierto es que pocos cumplen estrictamente con los requisitos legales para ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) en este contexto. El art. 11.1 la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente, es muy restrictivo (como se reconoce en la propia Exposición de Motivos), solo para “aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. Asimismo, suelen quedar excluidos del ámbito de aplicación de los convenios colectivos (ver, por ejemplo, el Convenio de RTVE, cit.); aunque hay posibilidad de que se firmen

exclusiva incluso. Recientemente, la STSJ Madrid 127/2026 de 4 de febrero⁴⁸ (Caso ADSLZone⁴⁹) ha vuelto a tratar el tema para delimitar las diferencias entre una redactora de plantilla y una colaboradora externa, analizando los elementos que le han llevado precisamente a denegar la relación laboral por cuenta ajena⁵⁰. La cuestión es que todos los casos de colaboradores no son exactamente iguales, y cabe analizar cada uno, como zona gris, sobre el que ha de tomarse la decisión. Pero lo cierto es que el estándar de colaborador a la pieza encaja a duras penas con una relación laboral tradicional.

La conclusión a la que nos lleva todo esto es a que, al margen de la ponderación de elementos de laboralidad concurrentes que debe llevarse a cabo discrecionalmente por el juez en cada caso particular, la apreciación de ciertos indicios de laboralidad no tiene por qué suponer en todo caso su reconocimiento apresurado, de manera que se terminen elaborando doctrinas judiciales -o incluso normas legales- que, más allá del caso concreto y del interés propio del demandante, impidan el desarrollo generalizado de actividades liberales llevadas a cabo de manera voluntaria; máxime cuando tal reconocimiento de laboralidad pueda acarrear perjuicios a los propios interesados -y, por tanto, no convenga a ninguna de las partes-. Esos perjuicios, eso sí, deberían ser objetivamente identificados para así responder a una necesidad de trabajo que no enmascare falsos autónomos. Cuestión distinta es, como luego se verá, que el Derecho del Trabajo deba adaptarse a las nuevas formas de trabajo para proteger a aquellos que sí se encuentran injustificadamente en una situación precaria debido a nuevas circunstancias que raramente encajan en las notas de laboralidad tradicionales.

Hablando de zonas grises, en una posición intermedia cabría situar posiblemente también aquellos casos en que, particularmente con las nuevas formas de trabajo, podamos apreciar una relación laboral especial de artista (en espectáculos públicos), dentro

Acuerdos de Interés Profesional (AIP) de empresa con una asociación de TRADE, aún sin un AIP en el conjunto del sector de medios de comunicación en España. Pues, en caso contrario, sus condiciones se establecen igualmente a través de los contratos mercantiles individuales, conforme al Estatuto del Trabajo Autónomo.

⁴⁸ Rec. 737/2025.

⁴⁹ Medio de comunicación digital nativo especializado en tecnología e internet.

⁵⁰ La actora desarrolla su trabajo, que consiste en la realización de trabajos periodísticos, desde su domicilio, con su propio material, las facturas se emitían por distintos conceptos y no siempre coincidían en el importe facturado, no consta que recibiera instrucciones de la empresa ni directrices acerca de la forma de desarrollar la actividad, no estaba sometida a un horario y a una jornada concreta de trabajo, organizándose la actora tanto la forma de realizar su trabajo como sus periodos de descanso y de vacaciones, de manera que, para poder seguir la actora percibiendo su retribución en tales periodos de descanso y vacaciones, reservaba al igual que otros colaboradores de la empresa, varios artículos “a modo de nevera” para poderlos enviar a la empresa y seguir teniendo ingresos económicos durante dicho periodo. La actora compatibilizaba además su actividad con las demandadas con otras empresas con las que también colaboraba remitiendo artículos periodísticos. No se constata supervisión por parte de la demandada ni ejercicio de poder disciplinario y lo único que se acredita es que existía un foro de conexión telemático con otras personas que prestaban servicios para la empresa y ello a fin de no publicar sobre las mismas materias, pero sin que a través del mismo se dieran órdenes concretas y precisas sobre los trabajos a desarrollar y la forma de realizarlos. No consta ni tan siquiera que la actora acudiera a reuniones en las instalaciones de la empresa, ni que estuviera inserta de alguna forma dentro del poder directivo y organizativo de las empresas demandadas, que por otro lado no consta qué relación mantengan entre ellas, no constando ni si existe identidad de accionariado y socios ni de domicilio o de dirección unitaria, siendo así que en la demanda solo se refiere a la prestación de servicios para ambas empresas, pero sin alegar ni detallar circunstancia alguna a partir de la cual se pudiera entender que existe un grupo de empresas a efectos laborales.

del ámbito de aplicación del que pasa a denominarse «Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad»⁵¹. Estos profesionales habitualmente se encuentran excluidos del ámbito personal de los convenios colectivos del sector de medios de comunicación (ya sea directamente⁵², ya sea como relación laboral especial); sin perjuicio de las inevitables referencias en convenios muy específicos, donde se destaca la temporalidad de este tipo de relación de duración acotada⁵³. La especialidad de la relación se sustenta asimismo en que, aun concurriendo en ellos las notas de laboralidad⁵⁴, son trabajadores con una muy particular nota de ajenidad (autores de su propia creación) y de dependencia (necesitados de libertad creativa); aunque al mismo tiempo se permite una mayor injerencia empresarial en conductas extralaborales con el objetivo de que cumplan con una determinada imagen de cara al público, así como la frecuente prestación de la actividad artística de forma conjunta o en grupo⁵⁵.

Si nos fijamos bien, conforme al art.1.Tres del Real Decreto 1435/1985, “quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares en los términos descritos en los apartados anteriores, mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante *streaming*, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición”. Son numerosas las actividades que, dentro del sector de medios de comunicación, pueden enmarcarse en

⁵¹ Según establece el art. 2.1 del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo.

⁵² Particularmente ocurre en medios audiovisuales; véase, por ejemplo, el art. 3 del Convenio Colectivo de la empresa Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio, S.A., y Canal Sur Televisión, S.A. (Resolución de 2 de diciembre de 2014).

⁵³ Recogiéndose, para el caso del personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad artística, al amparo del art. 5.tres Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, (esto es, salvo que se trate de actividades estructurales o permanentes del empleador), el contrato laboral artístico de duración determinada, solo para cubrir necesidades temporales de la empresa, pudiendo ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de este contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista. Asimismo, el art.9 del Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.) señala que “La contratación se efectuará en función de su duración que será determinada en: a) Días o sesiones en número determinado. b) Semanas en número determinado. c) Por período de tiempo determinado en función de la duración prevista del rodaje de una obra audiovisual. El plazo de duración se pactará de mutuo acuerdo en cada caso, con arreglo al plan de producción y a las características concretas de cada rodaje o grabación”.

⁵⁴ De hecho, esta es la naturaleza de carácter laboral que se ha otorgado a los actores de doblaje, por ejemplo; apostillando que no es exigible, en estos casos, ni la exclusividad ni la cesión de derechos de autor, pues concurren con toda claridad los requisitos de ajenidad y dependencia (STS de 16 de julio de 2010, Rec. 3391/2009).

⁵⁵ Ver ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, CES, 2001, pp.60 y 61.

el contrato laboral especial, por tanto. Ciertamente hablamos de trabajadores con preparación y temperamento artístico (sin duda, actores, animadores, músicos, cantantes, humoristas, etc.), pero también sería suficiente si se tratara de otros profesionales que básicamente ofrecen un espectáculo o exhibición a un público, en directo o grabado, presencial o en *streaming*. La amplitud del concepto de actividad artística⁵⁶, interpretado además según la realidad social del momento de aplicación (art.3.1 del Código Civil), ofrece un generoso margen para el uso de este contrato.

A raíz de esto, se ha considerado, por ejemplo, que los participantes o concursantes de un programa de *reality show* son artistas, dentro de lo que sería una interpretación amplia del concepto «actividad artística»⁵⁷. La innegable singularidad del contenido de la actividad no excluye la existencia de la relación laboral, porque el concepto de actividad artística no puede verse desde el exclusivo esquema del trabajador profesionalmente dedicado a la interpretación teatral o musical, y da cabida a otras formas de participación menos convencionales dirigidas al ocio y esparcimiento del público cuya forma de ejecución implique un régimen revelador de un compromiso laboral. En cuanto trabajadores, se les requiere permanencia, en función de las preferencias mostradas por el público, y aunque sólo los ganadores del programa obtienen un premio, gozan de un salario estipulado por estar a disposición de la empresa las 24 horas de cada día de su permanencia en el programa. La dependencia es total frente a la empresa, pues ésta aporta los medios materiales para la ejecución del programa, y fija las medidas organizativas a las que debe someterse la actividad. Como añade el propio TSJ de Madrid, en su posterior Sentencia 429/2018, de 16 de julio⁵⁸, sobre asunto similar, su participación, aunque no es absolutamente profesional, ha de ser considerada como relación laboral de actor: se someten a las directrices del productor y en verdad no se muestran de forma natural y espontánea, sino con la impostura buscada por el director para resultar más atractivos a los televidentes. Su actuación es, por tanto, un espectáculo público.

3.3. Nueva delimitación de fronteras en el contexto de la digitalización del sector

A los problemas de delimitación entre lo laboral y no laboral, se suma el hecho de tratarse de un sector que se enfrenta desde tiempo inmemorial al fenómeno del “intrusismo” por parte de profesionales que no cuentan con una licenciatura en periodismo u otra titulación relacionada con la actividad del sector, con repercusiones en temas de empleo y cualificación. En la actualidad, el tema se ha complicado de manera exponencial con la aparición de *youtubers*, *streamers*, blogueros e *influencers*, que también ejercen la comunicación a través de herramientas de difusión global, pero que no cuentan muchos de ellos con estudios universitarios finalizados ni formación profesional tradicional relacionados con el sector, y se presentan como autodidactas, con notables habilidades comunicativas.

⁵⁶ Ibidem, p.106.

⁵⁷ STSJ Madrid, 294/2008 de 14 de abril (Rec. 376/2008).

⁵⁸ Rec. 497/2017.

Se estima que en torno al 80% de los ocupados en el sector de los medios cuenta con estudios superiores, pero deben convivir cada vez más con aficionados o *amateurs* gracias a la autonomía e independencia que proporcionan los formatos digitales.

Estos comunicadores de nuevo cuño comparten, además, muchos de ellos, un perfil de *showbusiness*, mezclando información, entretenimiento y publicidad (fundamentalmente *branded content*, transmitiendo la experiencia en el uso de un producto a sus usuarios), como una especie de *jack of all trades*, que entorpece sobremanera su clasificación. Como se pregunta JOVER RAMÍREZ⁵⁹, estos denominados creadores de contenido digital, ¿qué son en realidad? En la medida en que realicen artes escénicas, audiovisuales y musicales, aunque sea dentro de estas plataformas, se les podría considerar artistas digitales (en cuanto relación laboral especial)⁶⁰. Otra opción sería acudir a la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual (en adelante, LGCA), cuyo art.94.2 (desarrollado por Real Decreto 444/2024, de 30 de abril) establece una serie de requisitos para considerar a un creador de contenido digital como usuario de especial relevancia (UER) de los servicios de intercambio de vídeos a través de plataformas⁶¹. Esta denominación implica que el creador de contenido ya no es considerado un simple usuario de redes sociales, sino que la normativa los sitúa como verdaderos actores económicos profesionales.

En general, estos perfiles tan novedosos, si bien no obstan a que pueda matizarse el cumplimiento de algunas notas de laboralidad, corren el serio peligro de quedar fuera del Derecho del Trabajo por la marcada independencia que en muchas ocasiones profesan, y que inclina la balanza hacia la exclusión. Un ejemplo de ello es la STSJ de Madrid de 14 de junio de 2021⁶², la cual analiza el caso de un *youtuber* (creador de contenido audiovisual en internet), que demanda por despido a la empresa de publicidad para la que prestaba servicios de gestión de canales de *You Tube*, relaciones públicas y gestión de acciones digitales con *influencers*, producción, grabación y edición de contenidos digitales, alegando relación laboral. El Tribunal admite que, si bien existen indicios que nos sitúan en el marco de la relación laboral (se le facilitó dominio de internet y correo electrónico en la nube de *Thinketers*; venía realizando trabajos de forma periódica desde hacía tres años; acudía a las reuniones sobre proyectos en los que estaba involucrado y seguía las directrices que le daba la empresa para la realización de los proyectos que le eran encargados), concurren otras circunstancias que, con mayor fuerza, apuntan a la inexistencia de un vínculo de trabajo: a) la inexistencia de horario y de vigilancia o dirección directa de la demanda; b) la falta de retribución mínima, pues las facturas eran giradas en distintos

⁵⁹ JOVER RAMÍREZ, C., “Los creadores de contenido digital. ¿Una nueva zona gris del Derecho del Trabajo?”, *Revista Labos*, vol.6, n.2, 2025, p.111.

⁶⁰ *Ibidem*, p.117.

⁶¹ Primero, que el servicio prestado conlleve una actividad económica por la que su titular obtiene unos ingresos significativos derivados de su actividad. Segundo, que dicho usuario sea responsable editorial de los contenidos audiovisuales puestos a disposición del público en su servicio. Tercero, que el servicio prestado esté destinado a una parte significativa del público en general y pueda tener un claro impacto sobre él. Cuarto, que la función del servicio sea la de informar, entretener o educar y el principal objetivo del servicio sea la distribución de contenidos audiovisuales. Quinto, que el servicio se ofrezca a través de redes de comunicaciones electrónicas y esté establecido en España de conformidad con lo normativamente previsto.

⁶² Rec. 358/2021.

importes y facturación a la sociedad demandada c) la aportación personal de todos los medios materiales necesarios para su actividad; y d) falta la acreditación de sometimiento a supervisión, control o poder disciplinario algunos.

Pero la cuestión que se viene planteando también es la de la posible vinculación laboral entre la plataforma y el creador de contenido. Gran repercusión ha tenido la demanda interpuesta, en noviembre de 2023, por los servicios jurídicos del sindicato UGT contra Google España (como titular de *Youtube* en España)⁶³, planteando la existencia de una relación laboral entre un creador de contenido digital y dicha plataforma, en un intento pionero de aplicar una doctrina similar a la “Ley Rider” sobre el control algorítmico de la plataforma de video *online* en este sector. Se alega que sí concurren indicios de dependencia (Google controla las normas, el contenido y la monetización) y ajenidad (el creador presta sus servicios y recibe remuneración gestionada por la plataforma) suficientes para determinar la laboralidad de la relación. Dichos argumentos deberán enfrentarse a la constatación del grado de autonomía real que tuviera el creador sobre qué vídeos compartir y cuándo, a la asunción de responsabilidades por dichos contenidos, así como al modelo de ingresos compartidos defendido por la plataforma. Aún no se conoce sentencia (a fecha de junio 2026); si bien es cierto que, apoyándose el demandante básicamente en el cese de los ingresos obtenidos al ser desmonetizado unilateralmente por el canal, la doctrina ya ha advertido que, “como único criterio a valorar, no debería reconducir sin más al carácter laboral de la actividad desempeñada⁶⁴. Tampoco está tan claro que pueda considerarse trabajo en plataformas digitales, fundamentalmente a efectos de la aplicación de la Directiva y de la regulación nacional que aquella traiga consigo, como también se ha señalado⁶⁵. La Directiva se refiere a “plataformas de trabajo” y, a priori, quedan excluidas otras actividades a través de plataformas en línea que no tengan tal consideración. De hecho, aun existiendo en ocasiones contratos de trabajo, la mayoría de las plataformas son intermediadores tecnológicos con trabajadores independientes⁶⁶. La jurisprudencia ha entendido que la dependencia ha de ser entendida como situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa⁶⁷. Es más, el objetivo de la Directiva es reducir el impacto negativo en las condiciones de trabajo de los algoritmos cuando se usan para dirigir, organizar y controlar el trabajo. Solo si las plataformas de red social alcanzan tal calificación y no son meras intermediarias entre los creadores de contenido y los usuarios, puede defenderse la laboralidad de la relación de algunos de estos profesionales, incluso como “artistas digitales”. No obstante, visto lo visto, todo puede suceder. Y si la justicia estimara la demanda de UGT, sentaría un prece-

⁶³ <https://www.ugt.es/ugt-demanda-google-youtube-por-despido-improcedente-de-un-creador-de-contenido-youtube>

⁶⁴ JOVER RAMÍREZ, C., “Los creadores de contenido digital...”, cit., p.115.

⁶⁵ ROJO TORRECILLA, E., “Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales, Revista Jurídica del Trabajo”, Vol.5, nº 13, 2024.

⁶⁶ Como advierte ALAMEDA CASTILLO, M.T., “Interconexión trabajo por cuenta ajena-trabajo por cuenta propia en el empleo en plataformas digitales”, Blog El Foro de Labos, 25/11/2025. <https://www.elforodelabos.es/2025/11/interconexion-trabajo-por-cuenta-ajena-trabajo-por-cuenta-propia-en-el-empleo-en-plataformas-digitales/>

⁶⁷ STS de 31 de enero de 2023 (Rec. 703/2019).

dente significativo para los derechos laborales de los *influencers* y creadores de contenido en España.

La circunstancia que acabamos de describir es paradigmática de los nuevos tiempos, que traen consigo formas de trabajo en las que el actual Derecho del Trabajo no termina de encajar, con la consiguiente falta de protección para los que pudieran llegar a calificarse de falsos autónomos digitales por concurrir en ellos elementos de dependencia y ajenidad más acordes con el modo en el que habitualmente se presta este trabajo hoy. Pero esta transformación en absoluto ha sido abrupta. Llevamos décadas de trabajo digital. Ahora el salto es más vertiginoso, es cierto. Las nuevas regulaciones *ad hoc*, en las linderas de lo jurídico-laboral, tratan de adaptarse a la nueva realidad, aunque sin demasiado éxito, porque probablemente no consiguen dar en la tecla. La creatividad, y no la rigidez, es lo que la puede salvar. Como ha afirmado OJEDA AVILÉS, “el derecho del trabajo no muere, sino que se reinventa, y en sus nuevos contornos tienen tanta importancia los nuevos perfiles laborales cuanto los criterios a utilizar para su juridificación”⁶⁸. Pone el autor sobre la mesa el caso británico, con más de veinte indicios de laboralidad, al mismo tiempo que analiza la prescindibilidad de muchos de ellos⁶⁹: la ajenidad patrimonial a cambio de una retribución, por ejemplo, existe ya en multitud de contratos; la sujeción a horarios es cada vez un criterio más inútil en un modelo ya predominantemente flexible, a lo que se suma la deslocalización del trabajo. Cuántas veces no se ha hablado de la moderación del signo de dependencia, en cuanto subordinación a unas órdenes, cuando hablamos de trabajadores altamente cualificados (no directivos, necesariamente), sobre los que se realiza una delegación técnica. Y actualmente la ajenidad en los riesgos ya se compadece mal con los que asumen ciertos trabajadores al interactuar con sistemas de IA y sus riesgos derivados, particularmente en materia de protección de datos. El trabajo autónomo y el subordinado cada vez convergen en mayor medida y el trabajo en el sector de medios de comunicación es una buena muestra de todo esto.

3.4. La brecha digital por razón de edad y sus efectos en el empleo dentro del marco de las reestructuraciones de plantilla

La brecha digital ha venido a sumarse a la tradicional decadencia física que siempre afecta a los trabajadores más maduros. Ante esto, la pregunta es obvia: ¿ha excluido ello del mercado a trabajadores con cierta edad sin adaptación tecnológica suficiente y que no hayan conseguido ocupar puestos directivos y de representación en los entes en los que trabajan? Las reestructuraciones de plantilla en el sector de medios de comunicación son comunes, a menudo motivadas por la necesidad de adaptarse a la evolución del mercado, los modelos de negocio, la competencia, la innovación tecnológica y los cambios en las audiencias. Estas reestructuraciones pueden implicar la reducción de personal, la rea-

⁶⁸ OJEDA AVILÉS, A., “Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico”, Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 464, 2021, p.30.

⁶⁹ Ibidem, pp.35 y ss.

signación de funciones, la combinación de roles o la eliminación de puestos de trabajo. Se trataría de extinciones del contrato de trabajo por causas organizativas de carácter procedente, por la necesidad empresarial de cambiar perfiles más tradicionales por otros más actuales que se adapten mejor a las inexorables innovaciones y a las actualizaciones tecnológicas que las empresas se ven obligadas a implementar si quieren seguir siendo competitivas. Y a la hora de realizar reestructuraciones de plantilla por cambios técnicos, lógicamente son los trabajadores maduros no suficientemente alfabetizados digitalmente los primeros en ser despedidos por falta de habilidades tecnológicas.

Pero, como bien se ha recordado, “la ley obliga al empresario a ofrecer un curso de adaptación, reconversión o perfeccionamiento ante las modificaciones introducidas con carácter previo a un posible despido ya que en caso de no ofrecerlo se considerará despido improcedente”⁷⁰. El reto, en todo caso, será dirigirnos hacia la denominada “equidad digital”, de tal manera que, en palabras de CABEZA PEREIRO, “la alfabetización y formación continua en materia digital se erige, así pues, como un deber positivo de los Estados, más allá, por supuesto, del ámbito del empleo y de la ocupación”⁷¹.

Ante la mayor exigencia de capacitaciones tecnológicas y digitales y en manejo de redes sociales, nos preguntamos también cuáles son las fórmulas previstas o que se puedan prever por la negociación colectiva para los trabajadores que no son nativos digitales o que no hayan logrado una adaptación tecnológica suficiente, como alternativa al abandono de un puesto de trabajo en el sector. Básicamente, la vía más frecuente es la de las acciones formativas dirigidas a garantizar la formación profesional permanente y la especialización de los periodistas, en consonancia con los modernos sistemas de información que se implantan con la nueva tecnología, y mejorar la cualificación profesional en general⁷²: un plan de formación, con el objetivo de, entre otros, actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo⁷³; o cursos de formación, en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua respecto a la organización y financiación de los mismos, para el reciclaje y perfeccionamiento de los trabajadores, y para facilitar su adaptación a los cambios ocupacionales originados por la introducción de nuevas tecnologías o por la implantación de nuevas técnicas de ges-

⁷⁰ ORDOÑEZ CASADO, M.I., “Los trabajadores maduros y las nuevas tecnologías. ¿Una causa de discriminación?”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 5 (2022), p.324.

⁷¹ CABEZA PEREIRO, J., “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 155/2020, p.37.

⁷² Así, el Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.) prevé expresamente, en el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, que la empresa ofrezca a la persona trabajadora que lo ocupe, cuando sea procedente y siempre antes de proceder a la extinción del contrato por causas objetivas contempladas en el art. 52.b) ET, un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su capacitación en las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo (art.31.2). El art.9 del Convenio de Prensa diaria (cit.) detalla asimismo su compensación como tiempo de trabajo cuando la formación sea de carácter obligatorio y tenga como objeto la adaptación por parte de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, el derecho a la compensación en descanso del 50 % del tiempo invertido en formación voluntaria, y si la iniciativa formativa vinculada a la actividad desempeñada en la empresa partiera de la persona trabajadora, previo acuerdo se adecuará el horario laboral para que el desarrollo de la misma sea posible, atendiendo a la necesidad organizativa de la empresa.

⁷³ Art.25 del Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación de Andalucía (cit.).

ción⁷⁴. En general, los convenios acogen la obligación empresarial de ofrecer a las personas trabajadoras afectadas por las modificaciones tecnológicas la formación necesaria para su adecuación a las nuevas tecnologías, realizándose dicha formación, si fuera posible, dentro de la jornada laboral, o compensándolo con descanso⁷⁵; otra opción es la de favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, manteniendo los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa, ajustándose su puesto en la medida de lo posible a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional⁷⁶.

En directa relación con el problema de las reestructuraciones, el art.9.2. del Convenio de la Agencia Colpisa (cit.) establece como premisa que, si por razones de rentabilidad, organización o producción, fuera necesario reducir plantillas, la empresa procurará recolocar al posible personal excedente en otros departamentos. La Disposición transitoria sexta del Convenio de Prensa diaria (cit.), por su parte, recoge una serie de recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector, conscientes las partes firmantes de la difícil situación económica que atraviesa el sector de prensa diaria, entre las que se encuentran el compromiso de promover la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, todo ello, con el objetivo de intentar en la medida de lo posible salvaguardar el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector. Para ello, se recomienda que, en los procesos de reestructuración interna que puedan acometerse en el ámbito de las empresas de este convenio, se dé preferente utilización a medidas de flexibilidad interna; la Disposición adicional segunda del Convenio colectivo de El País (cit.), y bajo el título Estabilidad en el empleo, se refiere a este problema en similares términos, de manera que las reestructuraciones colectivas de plantilla que puedan ser necesarias se abordarán dando particular importancia a las medidas no extintivas de contratos, tales como suspensiones de contratos, reducciones de jornada, movilidad geográfica y funcional, etc., sin perjuicio de los acuerdos individuales que puedan alcanzarse entre la empresa y el trabajador. El art.7 del Capítulo II del citado convenio prohíbe, de hecho, despedir a ningún trabajador como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología, por lo que ello no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla.

3.5. Condiciones de trabajo inherentes a la actividad como causa de conflictos laborales dentro del sector

El trabajo en el sector de medios de comunicación conlleva una serie de particularidades ya comentadas, fruto de las necesidades empresariales, que deben contraponerse, no obs-

⁷⁴ Ver el art. 54 del Convenio colectivo de la empresa Radio Popular, SA, (COPE) (Resolución de 24 de octubre de 2025).

⁷⁵ Como el art.13 del Convenio de Unidad Editorial (cit.).

⁷⁶ Art.34 del Convenio del Diario ABC (cit.). También el Capítulo II sobre garantías laborales del Convenio colectivo de El País (cit.) se refiere a este tema en parecidos términos.

tante, a los derechos de las personas trabajadoras. En muchos casos, se afectan condiciones de trabajo, de algún modo relacionadas entre sí, con menoscabo incluso de derechos fundamentales. Así, una jornada difusa (junto a tareas difusas también), no solo amenaza el cumplimiento de derechos laborales, sino que termina redundando en problemas de conciliación de la vida personal y laboral, así como en la propia salud de estos profesionales.

3.5.1. El tiempo de trabajo, como cuestión principal

Estamos ante una modalidad de trabajo caracterizada por una disponibilidad frecuente y, en su caso, por la obligación de actuar de inmediato sobre hechos imprevisibles y repentinos; ya no solo con el horizonte del cierre de un periódico o de la hora de un informativo, sino con medios digitales que deben renovar noticias continuamente. Es muy habitual, además, entre los trabajadores de los medios de comunicación, los ajustes de horarios, que las jornadas efectivas de trabajo se prolonguen o sean irregulares, o que deban cubrir turnos de noche o de fin de semana y festivos. Según la encuesta de 2025 de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), que se publica bajo el título “Informe Anual de la Profesión Periodística”, el 56% de los periodistas y el 47% de los comunicadores trabajaron más de 40 horas semanales⁷⁷ -algo menos que el año anterior⁷⁸-. Resulta, pues, complicado tener un equipo permanentemente disponible para atender las necesidades del servicio y a la vez cumplir con la ley laboral. En general, la regulación del tiempo de trabajo y su adaptación a la realidad del sector son preocupaciones ciertas de los trabajadores, por lo que deben considerarse cuestiones de primer orden en las negociaciones con los representantes sobre condiciones de trabajo, y así se ven reflejadas en la normativa convencional. Los convenios colectivos del sector, siempre atendiendo a los mínimos establecidos en la ley (particularmente en materia de descansos y preavisos), ofrecen fórmulas para establecer un conjunto de obligaciones y derechos que se ajusten a dicha realidad.

Con ese objetivo, es una constante en la negociación colectiva la referencia a las especiales características del trabajo de los periodistas⁷⁹ y a la obligación de adecuar la jornada laboral en determinadas situaciones -ocasionalmente y por imperiosas necesidades del servicio, imprevistas y temporales-⁸⁰, así como a realizar las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven⁸¹. Se reconoce por la mayor parte de los convenios consultados que la naturaleza de la profesión periodística no permite realizar un horario rígido de trabajo, pues la propia naturaleza del servicio que se presta exige la plena cobertura informativa

⁷⁷ <https://www.apmadrid.es/comunicado/la-profesion-periodistica-acusa-el-crecimiento-de-la-crisis-de-confianza-ciudadana-en-la-informacion/>

⁷⁸ En el Informe Anual... (2024), cit., p.26, se reporta el 58% de los periodistas y el 54% de los comunicadores.

⁷⁹ Art.15. 2 del Convenio de la Agencia Colpisa (cit.).

⁸⁰ Art.42 del Convenio de RTVE (cit.) y art. 20.11 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos Editora, S. L. U. (Resolución de 21 de febrero de 2025).

⁸¹ Según el art.42 del Convenio de RTVE (cit.), “solamente serán requeridas aquellas personas imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad”.

diaria, y para la empresa “su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones”⁸²; por lo que, aun teniendo asignado con carácter general un horario básico, que es aquel en el que normalmente se prestan los servicios, se admite que el trabajo de los/las periodistas es “a tarea”, y solo una vez terminada la tarea inaplazable que estuvieran realizando se acabaría su jornada⁸³, en una clara exigencia de prolongar la jornada laboral en esos casos⁸⁴ -si bien, en otros casos, solo se habla de un más sutil compromiso del trabajador “siempre que sea posible”⁸⁵-. Se coincide, en fin, en que los horarios serán decididos y adaptados a las necesidades de la actividad, de forma razonada, por la dirección de la empresa.

Y es que la naturaleza de la actividad debe conllevar, para los diferentes convenios⁸⁶, la disponibilidad del personal que presta sus servicios profesionales en las distintas áreas de trabajo, en el sentido de prolongar o modificar habitualmente sus jornadas de trabajo y condiciones de horarios, todo ello sin perjuicio de los descansos que se generen por los excesos de jornada a que hubiere lugar. El art.49 del Convenio de RTVE (cit.) presenta, de hecho, la disponibilidad del trabajador como una consecuencia de la facultad de la empresa de modificación de horarios y de ampliación de jornada, lo que conlleva la correlativa obligación para la persona trabajadora designada de estar sujeta a este régimen, así como de acudir al trabajo cuando sea requerida, en las condiciones contempladas en el convenio. No obstante, también se reconoce la categoría o el régimen de Libre Disposición⁸⁷ para los redactores que, además de los cometidos que tienen asignados, estén a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual, cuya aceptación sería voluntaria⁸⁸.

El horario de trabajo y la jornada anual y semanal tendrán, por tanto, carácter flexible y reparto irregular -pudiendo alterar incluso la empresa excepcionalmente los días de descanso⁸⁹-, en respuesta a las necesidades de cobertura de la información⁹⁰, o particularmente al cierre del periódico⁹¹, por ocupar puestos de mando orgánico o

⁸² Art.50 del Convenio del Diario ABC (cit.).

⁸³ Art.15 del Convenio colectivo de la empresa Europa Press Delegaciones, S. A. (Resolución de 6 de febrero de 2024). En sentido similar, el art.15.2 del Convenio de la Agencia Colpisa (cit.), y el art. 16. 6 del Convenio colectivo de El País (cit.).

⁸⁴ Como no esconde el art.16 del XII Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones, SL. (Resolución de 30 de septiembre de 2024).

⁸⁵ Art. 21.1 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.).

⁸⁶ Ver art. 30 del Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación de Andalucía (cit.) y el art.50.6 del Convenio colectivo de Canal Sur (cit.).

⁸⁷ Art.16.6 del Convenio colectivo de El País (cit.).

⁸⁸ Art.48 del Convenio de Revistas y publicaciones periódicas (cit.).

⁸⁹ Art.22.3 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.). En sentido similar, el art.49 del Convenio del Diario ABC (cit.).

⁹⁰ Art.15 del Convenio colectivo de Europa Press (cit.).

⁹¹ A este tema se dedica el art.16 del Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA. (Resolución de 24 de noviembre de 2025), de manera que el horario de cierre del periódico será el fijado por la dirección de la Empresa en cada caso, oído el Comité intercentros, según las necesidades, siendo los distintos departamentos y secciones responsables de los retrasos indebidos que se originen por defecto o falta de la mencionada coordinación o por no ejercicio de sus competencias o cometidos específicos. Salvo que las necesidades o las urgencias del servicio justifiquen o impongan otro plazo inferior al preaviso, la Empresa comunicará los cambios de horario de cierre con al menos 48 horas de antelación.

especial responsabilidad⁹²; o para cubrir situaciones especiales de rodajes, grabaciones, retransmisiones, etc.⁹³, o cuando se integren unidades informativas⁹⁴. Y debe prestarse especial atención al régimen de preavisos que recoja cada convenio en cuestión para comunicar la alteración, pues ya se ha producido alguna rectificación por parte de la jurisprudencia sobre la ilegalidad de la recurrente “antelación mínima de 48 horas”, que empeora el art 34.2 ET, el cual contempla un preaviso mínimo de 5 días⁹⁵.

En compensación a todo ello, hay diferentes fórmulas según la necesidad: “si no se puede parar para comer o sea necesario estar localizado durante ese tiempo, se disfrutará de 20 minutos para la comida y/o cena que serán computados como tiempo de trabajo”⁹⁶ -aunque, en otras ocasiones, se dice solo que será el responsable directo quien indique cuándo se puede realizar el descanso dentro de la jornada de trabajo⁹⁷-. También es frecuente el plus de flexibilidad horaria, con jornadas diarias mínimas de, por ejemplo, 5 horas⁹⁸, y otros complementos como nocturnidad (salvo si es inherente al puesto⁹⁹) solo cuando sea necesario¹⁰⁰, turnicidad¹⁰¹ y fines de semanas (acordado o rotario, salvo circunstancias familiares comúnmente¹⁰²), así como compensaciones por trabajo en fes-

⁹² Arts 47 y 48 del Convenio de RTVE (cit.).

⁹³ Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.), en su art. 11, cuyo apartado 2 añade que “La jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción, dentro de las 24 horas de cada día y podrá efectuarse en régimen de jornada continuada o partida”. El art. 16 las denomina Jornadas especiales, con su correspondiente complemento, compatible con el plus de flexibilidad al que también tienen derecho los trabajadores a los que se les puede ampliar la jornada. Los arts. 54 y 55 del Convenio de RTVE (cit.) las denomina, por su parte, jornadas y pactos de rodaje, y el art.57 regula cómo serán esas jornadas cuando se realicen comisiones de servicios.

⁹⁴ El art. 53 del Convenio de RTVE (cit.) regula un complemento de puesto de trabajo que se desarrolla en las Unidades Informativas, que atienda estas especiales circunstancias y permita a las unidades adaptarse a sus necesidades singulares. Las jornadas, funciones y horarios estarán a lo dispuesto para las personas trabajadoras con la opción de disponibilidad que tenga asignada y polivalencia.

⁹⁵ La SAN 56/2025, de 21 de abril (procedimientos acumulados n.º 13/2025 y n.º 78/2025), sobre impugnación de Convenios, declaró nulo el art. 17.2.a) del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), de manera que el art. 16.1 del será legal en la medida en que la ampliación se comunique con una antelación mínima de cinco días.

⁹⁶ Art.43 del Convenio de RTVE (cit.).

⁹⁷ Art. 20.15 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.).

⁹⁸ Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.) (art.15.1).

⁹⁹ En el Convenio colectivo para o persoal da empresa Faro de Vigo S.A (Resolución de 21 de octubre de 2024), su art.10 lo excluye, por ejemplo, para Redactores/as Jefe/as, Subdirectores/as y Director/a, así como para la plantilla de informática con categoría de Jefe/a de Sección o superior y para el personal de reparto, por tratarse de puestos en los cuales su retribución anual ya incluye la disponibilidad para prestar servicios en horario nocturno, lo cual es inherente a dichos puestos. El art. 35.3 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.) también lo excluye para las personas adscritas a los Grupos Profesionales 0.1 y 0.2 en tanto que su retribución global es abonada con arreglo a la disponibilidad y flexibilidad del puesto.

¹⁰⁰ El Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.), en su art.21.2, limita la posibilidad de realizar trabajo nocturno a una serie de circunstancias, como que los trabajos previos o el propio rodaje o grabación deba ser en horario nocturno.

¹⁰¹ Algunos convenios lo recogen como incompatible con la percepción del plus de disponibilidad en cuantía del 10%, como el Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación de Andalucía (cit.), o del 30%, en el caso del Convenio colectivo de Canal Sur (cit.).

¹⁰² Según el Convenio colectivo de Canal Sur (cit.), “En caso de no haber acuerdo, este turno se realizará de forma rotatoria por períodos semestrales, y para ello se tendrá en cuenta: 1.º Circunstancias familiares y personales. 2.º La realización de estudios debidamente acreditados. 3.º La antigüedad en la Empresa. 4.º La antigüedad en el grupo profesional”. El Art.17 del Convenio colectivo de La Vanguardia (cit.) establece, por su parte, que “Todo el personal asignado

tivos (con descanso de 1,5 días¹⁰³ o dos¹⁰⁴, aumento de vacaciones o económicamente¹⁰⁵). Otra fórmula es el plus de disponibilidad o de libre disposición, para gratificar las alteraciones horarias motivadas por imprevistos informativos, sin que suponga necesariamente prolongación de la jornada ni su distribución irregular¹⁰⁶; o también por estar en disposición de prolongarla¹⁰⁷, incluso fuera de su horario y jornada habitual “hasta un total de diez horas mensuales” por circunstancias extraordinarias y urgentes, que en ningún caso podrán reputarse como horas extraordinarias, salvo las que excedan del citado límite¹⁰⁸. Se suele diferenciar este último del plus de guardias¹⁰⁹, voluntarias o rotatorias, pensado más bien para retribuir la disponibilidad del trabajador durante el tiempo de descanso y con el medio de localización que se determine (localizador a distancia o teléfono móvil habitualmente), sin perjuicio de la compensación como extraordinarias de las horas que efectivamente realicen si es llamado. Y es que, si solo se trata de estar localizable, no es tiempo de trabajo, sino una obligación accesorio que se retribuye con complementos. El factor determinante para la calificación de «tiempo de trabajo» es el hecho de que el trabajador esté obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad¹¹⁰, o si el tiempo de respuesta del trabajador es mínimo¹¹¹. Si es llamado, en los convenios se habla de una convocatoria mínima de cuatro horas, lo que coincidiría con un complemento por guardia simplemente. Atender llamadas y consultar redes sociales fuera de la jornada ordinaria (algo frecuente en la profesión) también se podría considerar específicamente guardia localizada o no presencial, si implicase una restricción significativa de la libertad personal.

En general, el exceso de jornada “se compensará con descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la Empresa”¹¹², o “en los días posteriores, en la medida en que lo permita las necesidades del servicio, al objeto de cumplir 35

a las Áreas Informativa/Redacción y Técnica/Producción vendrá obligado a prestar servicios en doce fines de semana por cada año natural distribuidos generalmente en uno de cada cuatro. Los trabajadores podrán suspender temporalmente la obligatoriedad de trabajar los fines de semana comprometidos, para determinados cuidados de familiares o de mutuo acuerdo con la empresa”.

¹⁰³ Art. 53 del Convenio del Diario ABC (cit.) y el art. 31 del Convenio de Prensa diaria (cit.).

¹⁰⁴ Art. 23 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.).

¹⁰⁵ Art. 67 del Convenio de La Voz de Galicia (cit.). El art. 23 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.) compensa económicamente los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero desde las 20:00 horas

¹⁰⁶ Art. 48 del Convenio de Revistas y publicaciones periódicas (cit.).

¹⁰⁷ Art. 50.6 del Convenio colectivo de Canal Sur (cit.).

¹⁰⁸ Para el Convenio colectivo de COPE (cit.), “son horas de disponibilidad horaria las que se utilicen para cubrir un acontecimiento imprevisto cuyo conocimiento previo por parte de la empresa no supere las veinticuatro horas” (art.30). Una fórmula similar se recoge en el art.25 del Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (cit.), con la previsión de un “complemento de «calidad y cantidad de trabajo» que compensa las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse”, lo cual implica que dejarían de retribuirse las horas extraordinarias hasta el número máximo anual (manteniendo siempre las reservas legales sobre la remuneración de esas horas).

¹⁰⁹ Ver Convenio de RTVE (cit.) (art. 51).

¹¹⁰ STJUE de 10 de septiembre de 2015 (asunto C-266/14, Tyco Integrated Security, S.L.).

¹¹¹ Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE.

¹¹² Art. 21.2 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.).

horas semanales estipuladas” o bien como horas extraordinarias cuando lo anterior no sea posible¹¹³, “sin que la jornada en los días de mayor ocupación pueda superar las 10 horas”¹¹⁴. Otro mecanismo interesante es la generación de una bolsa de horas o crédito horario para disfrutar en los tres meses siguientes a su generación¹¹⁵.

Con el objeto de evitar abusos e incumplimientos de la jornada pactada, existen algunas soluciones convencionales, como la del Convenio de La Voz de Galicia (cit.), con una Comisión para observar el cumplimiento de los horarios y la carga de trabajo, formada por tres representantes de la empresa y otros tres designados por la representación legal de los trabajadores, que se reunirá a tal efecto al menos trimestralmente. Pero, basándose asimismo en el derecho a la desconexión digital y en los riesgos para la salud, el registro de jornada del art.34.9 ET (se excluyen, por tanto, los trabajadores autónomos) se presenta como algo esencial para el control horario en el sector, por el que claman los trabajadores.

A pesar de la flexibilidad horaria que se pueda precisar en esta actividad, y como ya advertía el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en su Exposición de Motivos, tal flexibilidad “no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas”. Por poner algunos ejemplos¹¹⁶, aquel personal que no sea alta dirección, pero tenga suscrito un régimen de libre disponibilidad o plena disposición horaria (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especialidades responsabilidades), deberá ser objeto de registro horario, sin perjuicio de la acreditación de su pacto de disponibilidad horaria que incluya una retribución compensatoria; siendo recomendable que la negociación colectiva recogiera tal circunstancia para evitar situaciones potencialmente abusivas o desproporcionadas (lo cual no está sucediendo). Asimismo, en relación con los modos de organización flexible (flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada, trabajo a distancia y horarios flexibles), el registro diario de jornada simplemente deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria; por lo que, lejos de considerarse un obstáculo, se considera un elemento que garantiza la acomodación a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo. Tal y como se interpretó en la Guía sobre el Registro de Jornada del Ministerio de Trabajo, “El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también

¹¹³ Art.11 del Convenio colectivo del Diario As (cit.).

¹¹⁴ Art.63 del Convenio de La Voz de Galicia (cit.).

¹¹⁵ Ibidem.

¹¹⁶ Según aparecen en la Guía sobre el Registro de Jornada (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), pp. 3 y 4.

respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa”¹¹⁷.

Ahora bien, parece haber dos matizaciones que pueden resultar de interés en el modelo generalizado de jornada del que hablamos en este sector. Según criterio de la ITSS¹¹⁸, el registro del apartado 9 debe interpretarse de manera conjunta y sistemática con el propio art.34 ET; de manera que no se exige el registro de todo lo que no se considere tiempo efectivo de trabajo. Así, por ejemplo, en relación con los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, el registro no incluirá intervalos de puesta a disposición de la empresa; sin perjuicio de su compensación mediante dietas o suplidos, y aun cuando subsistan deberes empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y sí sea considerado tiempo de trabajo a efectos de accidente de trabajo (in itinere o en misión)¹¹⁹. Por otro lado, en relación con el registro de horas extraordinarias -que ya se exigía en el art.35.5 ET-, declaró el Tribunal Supremo¹²⁰ que, si no existe norma legal ni convencional que lo exija, tampoco puede obligarse a la empresa a realizar el registro diario de las compensaciones de prolongación de jornada firmada por cada trabajador, habiendo cumplido, en su momento, con el registro de horas extraordinarias e informando de las mismas a los representantes legales de los trabajadores para poder ejercer sus funciones de control. En ambos casos, puede llegarse a la análoga conclusión de que no puede exigirse a la empresa más de lo expresado en la normativa; si bien, esta, que puede ser de naturaleza convencional, permite acuerdos que desarrollen, concreten o amplíen la norma legal.

Está claro que, sin un adecuado control por la autoridad laboral, la regulación del registro horario se enfrenta a su mayor reto a la hora de proteger a este tipo de trabajadores. Porque la decisión de aplicarles la norma general no estuvo exenta de controversia en el pasado. En 2019, ante la llegada de la nueva regulación, la Asociación de Medios de Información (AMI) solicitó un régimen especial para el sector de medios de comunicación que tuviera en cuenta las características especiales de la profesión periodística, argumentando que el horario de un periodista es difícil de encasillar en un fichaje tradicional. Lo cierto es que, como ya hiciera su antecesora, la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece en su art.17.2.1, como casos excepcionales, profesiones como la de servicios de prensa, radio, televisión, producciones cinematográficas, correos o telecomunicaciones, entre otros; de manera que, si por razones objetivas no es posible la concesión de períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente, mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales.

¹¹⁷ Ibidem, p.2

¹¹⁸ Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

¹¹⁹ Guía sobre el Registro de Jornada, cit., p. 7.

¹²⁰ STS 824/2019, de 4 de diciembre (Rec. 82/2018).

La ley actualmente no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro de jornada diario, sino que se concretará a través de la negociación colectiva o acuerdo de empresa. Ello permite una adaptación lo más razonable posible a la forma de trabajo de estos profesionales; aunque lo más importante es que esa adaptación se plasme efectivamente en un acuerdo que alcance a todos los resignados profesionales que sufren horarios draconianos bajo una opacidad total y que sea objeto de control adecuado por la autoridad laboral. A modo de ejemplo, pueden destacarse convenios colectivos del sector que a menudo establecen mecanismos específicos para gestionar la jornada partida o la flexibilidad horaria, propia de la cobertura de noticias, permitiendo que la jornada se organice según necesidades funcionales¹²¹. Asimismo, según el art.42 del Convenio de RTVE (cit.), el registro para las jornadas realizadas fuera de los centros de trabajo (comisión de servicio, servicio exterior, teletrabajo, etc.) se realizará por medios manuales (como la firma de la persona trabajadora) o por medios analógicos o digitales (tarjetas, huellas dactilares, aplicaciones diversas...), advirtiendo de que el sistema utilizado debe garantizar la autenticidad y fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que puedan resultar manipulados o alterados. Lo que se requiere es que sea un sistema “objetivo, fiable y accesible”¹²², conforme exige también la jurisprudencia europea¹²³, y ajustarse al cumplimiento de la normativa sobre protección de datos¹²⁴; no siendo ilegal por el hecho de que sea el propio trabajador el que haya de reflejar diariamente en la aplicación informática de la empresa las horas de inicio y finalización de la jornada de trabajo, las interrupciones y periodos de descanso, pues los riesgos potenciales que se invocan no pueden erigirse como determinantes de la validez del sistema, teniendo en cuenta las particularidades propias de cada sector de actividad e incluso las especificidades de determinadas empresas.

Actualmente será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, siempre que proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori. Ha de repararse en que el art. 34.9 ET no impone una forma específica de registro, ni tampoco obliga a entregar copias físicas o en formato electrónico a los representantes de los trabajadores, en cualquier momento y de manera inmediata¹²⁵. Probablemente por su mayor garantía, la reforma que se prepara de esta normativa persigue hacer obligatorios los sistemas electrónicos, por lo que ya se están imponiendo en la práctica los fichajes digitales (presencial o telemático), que aseguran un mejor cumplimiento ante la Inspección de Trabajo. En los casos de existencia de especificidades de la jornada y flexibilidad horaria, deberán buscarse los sistemas más adecuados. Así, por ejemplo, resultaría muy ajustado a la flexibilidad requerida en la profesión periodística realizar el registro de la jornada de trabajo mediante un sistema de aplicación móvil (APP), que se instalara en los móviles o tablets propiedad de la empresa. Particularmente importante es implemen-

¹²¹ Convenio de Prensa diaria (cit.).

¹²² STS 41/2023 de 18 de enero (Rec. 78/2021).

¹²³ STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18).

¹²⁴ STS 1161/2024 de 24 de septiembre (Rec. 236/2022).

¹²⁵ SAN 28/2025, de 24 de febrero (Rec. 404/2024).

tar estos sistemas para teletrabajadores y redactores externos. No debe olvidarse tampoco la obligación de registro de los desplazamientos y viajes de trabajo, en la medida en que se consideren tiempo de trabajo¹²⁶.

Para terminar con este tema, podríamos hacer mención a las especificidades del RD 1435/1985, para la relación laboral especial de artistas, cuyo art. 8.1. determina que “la jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la Empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones”. Se remite, en los apartados siguientes, a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual en materia de duración y distribución de la jornada (con respeto, en todo caso, de la normativa del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada), y para el régimen de los desplazamientos y giras. Particularmente, los convenios de la industria audiovisual ya citados recogen una regulación detallada de todas las singularidades de este tipo de actividad, como también se ha comentado. Así, por ejemplo, como señala ALZAGA RUIZ¹²⁷, “los tiempos dedicados a maquillaje, cambio de vestuarios o, en general, caracterización del personaje y los periodos de acceso al lugar de trabajo no computarán, salvo pacto en contrario, siendo la negociación colectiva el instrumento idóneo para la determinación de los tiempos que hayan de considerarse como efectivamente trabajados”¹²⁸. Ciertamente la opción por una regulación general no exhaustiva del contenido de la relación laboral resulta bastante apropiada, dejando así a la negociación colectiva la concreción y desarrollo de este esquema básico de derechos y deberes de las partes de esta relación laboral especial. Del acuerdo entre las partes también podrá deducirse el fraccionamiento o la acumulación de descansos (por períodos de hasta cuatro semanas), como se señala en el art.9 del Reglamento, si por exigencias del espectáculo no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente; que se refiere igualmente al traslado a otro día del disfrute de días festivos en el que se desarrolle actividad artística ante el público. Como dato curioso, de manera contraria a lo que ocurre en el régimen laboral común¹²⁹, el art.9.3 prevé una retribución global para compensar las vacaciones anuales no disfrutadas, cuando el artista no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales (lo cual es bastante frecuente y probable), particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares.

¹²⁶ Así, por ejemplo, el tiempo de viaje, en el Convenio de RTVE (cit.), se considerará como tiempo de trabajo bajo determinadas circunstancias (art.57.3). Ha de invocarse, en este sentido, la STS 323/2025, de 21 de abril (Rec. 162/2023), en que el Supremo matiza la doctrina europea (caso Tyco, 2015) y establece que solo se consideran como jornada laboral los desplazamientos que sean consustanciales a la prestación laboral, en los momentos en los que la persona trabajadora está bajo control o supervisión directa del empleador, y durante los cuales la persona trabajadora recibe órdenes, llamadas o seguimiento del empleador.

¹²⁷ ALZAGA RUIZ. I., *La relación laboral de los artistas*, cit., p.250.

¹²⁸ El Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.), en su art. 15, establece al respecto que, en las grabaciones o rodajes en exteriores, no se computará como jornada laboral el tiempo de desplazamiento entre el lugar de residencia y el punto de trabajo, hasta un máximo de una hora y media entre la ida y vuelta. No se computará tampoco dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para la caracterización (vestuario, maquillaje y peluquería) del actor/actriz, hasta un máximo de una hora. Sólo los excesos sobre estos máximos se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

¹²⁹ Como ha señalado ALZAGA RUIZ. I., *La relación laboral de los artistas*, cit., p.256.

3.5.2. Problemas de conciliación de vida personal y laboral

A pesar de que se trata de una realidad común a muchas otras profesiones, entre los aspectos que dificultan el equilibrio entre la vida personal y laboral en los medios de comunicación, los profesionales del sector señalan como motivo principal el horario de trabajo (53,6%), mencionándose también la carga de trabajo (48,1%), el tipo de jornada laboral (42,9%) o el desempeño de labores de responsabilidad (40,7%)¹³⁰. Pero al hablar de un sector feminizado¹³¹, los problemas de conciliación se agudizan, aun cuando la política sociolaboral de los últimos años haya impulsado extraordinariamente el papel de los progenitores masculinos respecto de su prole. Para algunos estudios, estas circunstancias explicarían por qué las trabajadoras del sector optan en mayor medida por trabajar como autónomas, en jornadas con dedicación reducida o sin ocupar puestos de responsabilidad, e incluso tienden a abandonar la profesión¹³².

La eficacia de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar parece ser una asignatura pendiente, aunque no lo sea siempre desde el plano teórico y formal. Queremos decir con esto que, sin perjuicio de la revisión y propuestas de mejora de lo contenido en la regulación convencional, ello debería ir acompañado indefectiblemente de cualesquiera otras medidas o fórmulas jurídicas que se consideren necesarias para asegurar el cumplimiento de aquellas, ya sea por hacerlas más factibles en la práctica, ya sea simplemente por acompañarse de adecuados sistemas de apoyo a las empresas para su consecución. Una eficaz organización del trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y un uso adecuado de las nuevas tecnologías deben ser los pilares de una estrategia que tenga como base un cambio de mentalidad. Hay empresas que incluso tienen previsto todo un plan de conciliación en su convenio colectivo para lograr este objetivo¹³³, o al menos como objetivo de su plan de igualdad¹³⁴. En contra, la cultura de la inmediatez, la brecha de género y la precariedad laboral dificultan enormemente un sosegado ejercicio de estos derechos.

Las medidas de conciliación previstas en la negociación colectiva se centran mayoritariamente en conceder una serie de permisos o régimen de suspensión del contrato; principalmente en materia de excedencias¹³⁵ o adaptación de jornadas¹³⁶. Pero el signi-

¹³⁰ PEÑA FERNÁNDEZ, S. y LARRONDO URETA, A., “La conciliación laboral y familiar en el Periodismo”, 2024, p.36. https://www.researchgate.net/publication/380881371_La_conciliacion_laboral_y_familiar_en_el_Periodismo

¹³¹ Según el Global Media Monitoring Project, el porcentaje mujeres que elabora informaciones a nivel mundial ha pasado del 31% en 1995 al 40% en 2020, alcanzan el 42% en Internet y las redes sociales, y son ya mayoría en la presentación de noticias audiovisuales (GMMP, 2020).

¹³² PEÑA FERNÁNDEZ, S. y LARRONDO URETA, A., “La conciliación laboral...”, cit., p.34.

¹³³ Capítulo X del Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (cit.).

¹³⁴ Convenio de La Voz de Galicia (cit.).

¹³⁵ El Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación de Andalucía (cit.) prevé una excedencia especial por atención al cuidado de los hijos el trabajador, durante la vigencia de su contrato, no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo. También recoge una serie de casos el art. 104 del Convenio de RTVE (cit.), especificando que: “La excedencia especial origina reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional y ámbito ocupacional en el mismo destino geográfico ocupado con anterioridad”.

¹³⁶ Art. 44 del Convenio de RTVE (cit.).

ficativo aumento de los permisos de naturaleza legal en los últimos tiempos ha podido absorber buena parte de las mejoras convencionales tradicionalmente recogidas, por lo que muchos convenios deberán ampliar lo hasta ahora recogido si quieren distinguirse como un instrumento eficaz de progreso y avance en esta materia. En este sentido, se recogen una serie de fórmulas a tener en cuenta. Principalmente, la flexibilidad horaria voluntariamente elegida, un banco de horas u otras facilidades horarias resultan ser un recurso fundamental: elección o cambio de turno más favorable para poder conciliar¹³⁷, preferencia para elegir vacaciones en el periodo estival de las vacaciones escolares¹³⁸, jornada continuada¹³⁹, flexibilidad en los horarios de entrada y salida (de aproximadamente 30 minutos) a compensar en la misma jornada¹⁴⁰ de manera libre o sujeta a causa familiar (cuidado de discapacitados o dependientes, por ejemplo)¹⁴¹, reducción del tiempo de comida para poder salir antes, formación durante el horario de trabajo y reuniones por las mañanas¹⁴². Se establece también la posibilidad de unir los permisos de maternidad, paternidad y lactancia a las vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, así como la realización de las acciones de política de conciliación tales como: poner en contacto a los trabajadores con guarderías, centros de día, asistencia y cuidados a personas dependientes, proveedores de servicios etc.¹⁴³ Favorecer el acceso al teletrabajo y regular y respetar el derecho a desconexión digital, de los que luego se hablará, contribuyen también positivamente a facilitar la conciliación¹⁴⁴.

3.5.3. Seguridad y Salud laboral

Resulta evidente que las condiciones de trabajo anteriormente referidas nos presentan un panorama multifactorial (inseguridad laboral, estrés, fatiga, carga mental, multitareas, limitaciones de tiempo, relaciones personales negativas, impacto emocional, etc.¹⁴⁵), donde destacan los riesgos psicosociales (depresión, ansiedad, síndrome del *burnout*, estrés

¹³⁷ Art.33 del Convenio colectivo de Canal Sur (cit.) y art. 53.1 del Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (cit.).

¹³⁸ A los que tengan hijos menores de 14 años (Convenio colectivo de El País (cit.)).

¹³⁹ A los que tengan hijos menores de 8 años (Convenio colectivo de El País (cit.)).

¹⁴⁰ Art.29 del Convenio de Unidad Editorial (cit.), art.21.2 del Convenio de Empresas de publicidad (cit.), y el art.16 del Convenio colectivo de Europa Press (cit.).

¹⁴¹ El art.48 del Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (cit.) hace referencia a la flexibilidad horaria por hijos con discapacidad, de una hora de entrada y salida al trabajo, siempre que se queden salvadas las necesidades del servicio, y el art. 49 justifica las faltas de puntualidad al trabajo que no superen los 30 minutos siempre que vengan motivadas por enfermedad o accidente de un familiar, de hasta segundo grado de consanguinidad, mayor de 65 años y del que se encuentre al cuidado directo; aunque no podrán superar 4 al mes, debiendo recuperarse en un plazo de 2 semanas.

¹⁴² Art.53.2 del Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (cit.).

¹⁴³ Plan de Igualdad de La Voz de Galicia.

¹⁴⁴ El Convenio de La Voz de Galicia (cit.) reconoce, en su art.30, que el contrato de trabajo a distancia es idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Y posteriormente, su art. 96. A.2 permite, excepcionalmente, que podrán solicitar acceder durante un tiempo determinado a realizar su prestación de servicios en teletrabajo aquellas personas que acrediten la existencia de una causa personal extraordinaria y temporal.

¹⁴⁵ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (<https://oshwiki.osha.europa.eu/es/themes/journalism-and-psychosocial-risk-factors>).

post-traumático, enfermedades psicosomáticas, trastornos del sueño) con posibilidad de tratamiento a cargo de las unidades de salud laboral¹⁴⁶. Por su parte, tampoco han de omitirse otros posibles factores de riesgos físicos (iluminación, pantallas, videoterminales, etc.¹⁴⁷) o ergonómicos (carga de equipos, movimientos repetitivos y posturas forzadas). Particularmente, el Convenio de la industria de producción audiovisual (técnicos) (cit.), en su art.19, recoge la posibilidad de recurrir a dobles de riesgo¹⁴⁸.

Muchos trabajadores eligen esta profesión porque se trata de una carrera gratificante, sugestiva, interesante, amena e incluso divertida, que suele implicar además reconocimiento público, socialización a todos los niveles y viajes; todo lo cual puede contribuir muy positivamente sobre la salud mental. Pero es evidente que se paga un precio. Particularmente, pueden añadirse a los factores de riesgo anteriormente señalados las situaciones de acoso, no solo por los motivos habituales, sino debido también a la influencia y proyección que otorga el trabajo en un medio de comunicación. Y si hablamos de aquellos profesionales que mayor exposición pública tienen, es posible que deban enfrentarse a casos de violencia externa, amenazas verbales, delitos de odio, difamación o escarnio público. Existe asimismo un aumento exponencial de las amenazas y ataques en línea dirigidos especialmente contra mujeres y personas pertenecientes a minorías que ejercen la profesión¹⁴⁹. Además, la amenaza real a la integridad física puede producirse en algunos trabajos en misión, especialmente viajes a zonas en conflicto (corresponsales de

¹⁴⁶ El art.92.3 del Convenio de RTVE (cit.) incluye una medida específica, como que: “La Unidad de Salud Laboral de la Corporación RTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá a la Unidad de Salud Laboral de la Corporación RTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad de la persona trabajadora”.

¹⁴⁷ Según el art.76 del Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (cit.), “Los empleados que realicen su actividad habitual con terminales de ordenador, pantallas de grabación, o vídeo, tendrán la posibilidad de realizarse un examen de salud, específico para tales puestos, a determinar por el Servicio de Prevención”. También el art. 61 del Convenio del Diario ABC (cit.): “La Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con videoterminales esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el videoterminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho videoterminal, sin que por ningún motivo tales descansos puedan ser acumulables”. Por su parte, el Convenio de Revistas y publicaciones periódicas (cit.) recoge toda una batería de medidas en su art.64, basada en un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, en descansos que no podrán acumularse, y en una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.). Las personas trabajadoras que presten servicios en videoterminales o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo.

¹⁴⁸ 1. En caso de que en alguna de las escenas en que intervenga un actor/actriz se den circunstancias objetivas que puedan suponer un riesgo para su integridad física, contará con la intervención de un doble especialista. 2. En el caso de que el actor/actriz renuncie, previa autorización de la productora, al doble especialista que le concede el párrafo anterior, tendrá que acreditar que está lo suficientemente capacitado para desarrollar la acción por sí mismo, siendo en todo caso de su exclusiva responsabilidad los daños personales o de otro tipo que pudiese sufrir durante el desarrollo del ensayo o las tomas de fotografía de dicha escena o secuencia. El actor/actriz contará con los seguros correspondientes de accidentes. 3. La renuncia del actor/actriz a la intervención de un doble especialista deberá constar por escrito y con anterioridad al inicio del ensayo o las tomas de fotografía que puedan suponer un riesgo.

¹⁴⁹ DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo, Los derechos laborales de periodistas..., cit. En 2024, la Plataforma del Consejo de Europa detectó nuevas formas de ataques digitales, como la utilización de ultrafalsificaciones protagonizadas por periodistas.

guerra)¹⁵⁰, aunque no nos es desconocida la situación de fotoperiodistas (normalmente sensacionalistas) que sufren verdaderas agresiones físicas por parte de terceros.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo aporta algunas soluciones prácticas para resolver estos temas¹⁵¹; sin olvidar que resultan obligadas por aplicación directa del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019), ratificado por España y ya en vigor para nuestro ordenamiento interno, así como por exigencia del art.14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a las empresas a adoptar cuantas medidas sean necesarias. La primera sería realizar una evaluación de riesgos, sobre la cual tomar medidas, como evitar el trabajo en solitario, establecer procedimientos para reportar incidentes y acceder a cualquier servicio de apoyo, incluida la policía, cuando sea necesario, así como dar formación sobre cómo afrontar comportamientos agresivos o intimidatorios, o cómo proteger la propia seguridad ante situaciones potencialmente hostiles¹⁵². Por otra parte, estas políticas de prevención contra la violencia de terceros deben incluir el acoso y el abuso en línea, capacitando a los profesionales de los medios sobre cómo protegerse al publicar en sus propias redes sociales y qué hacer si sufren abusos o se sienten amenaza-

¹⁵⁰ El Convenio colectivo de COPE (cit.) titula como Prevención para corresponsales de guerra, que “Los trabajadores que vayan a cubrir una guerra o a desempeñar su labor en una zona especialmente conflictiva deben aceptar el trabajo de manera totalmente voluntaria y emprender viaje con un seguro de vida y un seguro médico especial si el de la compañía contratada no cubre este tipo de acontecimientos. La empresa debe facilitarles también material de autoprotección suficiente apropiado. A la vuelta del conflicto la empresa facilitará a todos ellos un reconocimiento médico general y exhaustivo, ante la posibilidad de estar expuestos a materiales altamente peligrosos. La estancia en la zona no debería ser superior a un mes, al haberse demostrado que a partir de ese plazo el enviado especial se confía, pierde la perspectiva y es más vulnerable a sufrir un accidente”. Por su parte, el Convenio colectivo de El País (cit.) recoge un auténtico Estatuto del Corresponsal de Guerra o Conflictos Armados (ANEXO III), que incluye normas como: 1. A la hora de cubrir la información sobre una guerra o una situación de riesgo equivalente, lo más importante es la seguridad personal del periodista. 2. En cualquier situación de guerra es el reportero quien debe tomar las decisiones que considere convenientes, tanto en lo que se refiere a la cobertura informativa como en lo que concierne a su seguridad personal. No obstante, la Dirección del periódico tiene el derecho y la obligación de realizar las recomendaciones de seguridad que considere oportunas. 3. La Dirección del periódico no exigirá al reportero un plazo de permanencia superior a cuatro semanas en una zona de guerra. Asimismo, la Dirección del periódico relevará a un reportero en una zona de guerra siempre que éste lo pida y tan pronto como las condiciones lo permitan. 4. Cualquier reportero que sea enviado a una zona de guerra deberá ser fijo de plantilla. Excepcionalmente, el periódico podrá contratar a un colaborador que se encuentre ya en la zona, en cuyo caso contará con garantías similares al redactor de plantilla durante el tiempo que dure su misión informativa para el periódico. 5. La empresa editora garantiza que, en caso de fallecimiento o invalidez permanente total o absoluta, el periodista o sus herederos legales recibirán una indemnización de 332.919 euros, que se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de subida del salario. Esta garantía se extenderá también a los periodistas contratados por la Dirección del diario en la zona. 6. El periódico dotará al reportero de los medios que éste considere necesarios para su protección (chaleco antibalas, casco, botiquín preparado por los servicios médicos...), un teléfono por satélite o el instrumento más efectivo para comunicarse y los medios adecuados para el trabajo que tenga que realizar. Cuando por el tipo de conflicto se considere necesario, el periodista efectuará un curso de entrenamiento especializado. 7. El periódico siempre debe saber dónde se encuentra el reportero, a dónde se dirige y cuáles son los horarios aproximados de regreso. El redactor jefe coordinará las guardias para que siempre haya un enlace encargado de tener localizado al reportero.

¹⁵¹ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, cit.

¹⁵² Un informe de la Federación Internacional de Periodistas (FIP) sugiere que los periodistas necesitan formación en seguridad física, primeros auxilios, seguridad de la información y digital, así como sesiones psicológicas, conferencias y talleres sobre cómo contrarrestar la propaganda y los retos relacionados con la inteligencia artificial (<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/ukraine-in-times-of-war-journalists-become-targets-of-information-attacks>)

dos; así como tener una política sobre la redacción de titulares (evitando, por ejemplo, titulares provocativos) o sobre la posibilidad de recibir comentarios del público o de que los comentarios sean supervisados por un compañero que bloquee y elimine cualquier publicación ofensiva. En general, una buena medida es que la compañía respalde y apoye públicamente a sus empleados, denunciando ella misma, si es preciso, cualquier incidente, con la fuerza de la organización por encima de la del individuo. En la medida en que estamos hablando de la prevención de riesgos laborales, las empresas de comunicación se encuentran obligadas a evaluar las situaciones de riesgo a las que se enfrentan sus empleados y a valorar todas las posibles medidas a su alcance para evitarlos o minimizarlos¹⁵³.

3.5.4. Clasificación profesional y movilidad funcional

Según se desprende de buena parte de los convenios del sector¹⁵⁴, la clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las áreas de actividad habituales descritas en los convenios relativos al sector son: (a) Área Informativa/Redacción: de Productos Diarios, Productos No Diarios, Diseño y Maquetación de los productos impresos y la dirección de estos. (b) Área de Operaciones/Técnica/Producción: Desarrollo Web, Tecnologías de la Información (incluido el Soporte), Producción y Logística y Servicios Generales. Y (c) Área de Gestión: Dirección, de Finanzas y de Recursos Humanos; y en algunos casos, integrados o aparte, los de marketing, y los de comercialización de productos, relaciones con los clientes y sobre la consecución de los objetivos de venta. En cada una de las áreas se suelen integrar los diferentes grupos profesionales. Ahora bien, solo las actividades relacionadas con la obtención, edición y comunicación de noticias, o las que se relacionen con la preparación y exhibición de contenidos de entretenimiento, serían las realmente afectadas por las condiciones de trabajo que venimos comentando.

Un clásico en el sector es la polivalencia funcional y la multitarea (“la misma persona que hace la noticia, hace la foto con el móvil”); lo cual solo es relevante si supone la asunción de tareas de distinto grupo profesional¹⁵⁵. Aunque si las funciones pactadas son coincidentes en distintos grupos, tampoco podríamos hablar de polivalencia ni de movilidad superior¹⁵⁶. En cualquier caso, cuando de polivalencia se trata, el trabajador solo va a dedicar parte de su jornada habitual a esas funciones de nivel superior, o simplemente son funciones correspondientes a distintos ámbitos ocupacionales dentro del

¹⁵³ Dice el del Convenio colectivo de Europa Press (cit.), en su art. 47, que “La empresa no podrá obligar al trabajador a desarrollar trabajos donde previsiblemente existan riesgos, sin haberle dotado de las mínimas medidas de seguridad”.

¹⁵⁴ Ver, por ejemplo, el art. 14.2 del Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos (cit.).

¹⁵⁵ Artículo 11 del Convenio colectivo de El País (cit.): “Los periodistas no serán responsables últimos de la corrección tipográfica y ortográfica de los textos. Ningún periodista podrá ser obligado a ejercer las funciones que tradicionalmente tienen atribuidas los correctores tipográficos”.

¹⁵⁶ STS de 17 de junio de 2010 (Rec. 35/2009).

mismo grupo profesional, lo que habitualmente se recompensa por los convenios colectivos (siendo que la ley no dice nada al respecto) con el abono de un complemento de polivalencia¹⁵⁷. Más frecuente es realizar similares funciones para distintas empresas de un grupo de empresas¹⁵⁸.

3.6. Digitalización, teletrabajo e irrupción de la Inteligencia Artificial (IA).

En el contexto de un sector tan vanguardista y pionero en las tecnologías de la información, la digitalización del trabajo y el recurso a la IA, además de insoslayables, estos avances son la esperanza de la mejora de los bajos índices de productividad¹⁵⁹, problema generalizado de la economía española. Eso sí, con la digitalización del sector, las ocupaciones tradicionales (a salvo algunas desaparecidas, como la de mecanógrafo) se han ido reconvirtiendo en muchos casos (por ejemplo, redactores que se convierten en periodistas de investigación o de datos), aunque también se han creado algunas nuevas (como, por ejemplo, gestores de redes sociales, radares o captadores de tendencias, diseñadores de páginas web, programadores, etc.).

La digitalización ha permitido además una mayor libertad personal, particularmente gracias al trabajo a distancia; a pesar de que permita rutinas *outlaw* y enmascare fraudes laborales. La regulación del teletrabajo y de la desconexión digital se presenta en estos momentos como pilar fundamental para la protección de estos trabajadores. Principalmente, el derecho a la desconexión digital es uno de los aspectos en los que más se ha avanzado, dada la obligación de todas las empresas de elaborar un plan o protocolo de desconexión digital¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Ver el art.50.8 del Convenio colectivo de Canal Sur (cit.) o el art.71.4 del Convenio de RTVE (cit.).

¹⁵⁸ Así, el Convenio de RTVE (cit.): “Las personas integrantes de las unidades informativas desarrollarán sus funciones para cualquiera de los medios de comunicación de que dispone la Corporación RTVE” (art.53).

¹⁵⁹ Fundación BBVA, “Evolución de los medios de comunicación...”, cit.

¹⁶⁰ Podemos destacar el Convenio de Revistas y publicaciones periódicas (cit.) (Art.17): “Las empresas están obligadas a respetar la vida privada de su personal independientemente de que esté adscrito a la modalidad de teletrabajo o no. Así, las personas trabajadoras no podrán ser molestadas fuera de sus horarios asignados. En este sentido todas las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado quinto de este artículo. Del mismo modo, las personas trabajadoras realizarán un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por las empresas, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida. Y quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan. En este sentido la programación de reuniones de trabajo se establecerá en consecuencia con los horarios laborales. Por su parte, las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital no se aplicarán en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor, ni a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza”. En sentido similar, destina el Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU (Resolución de 3 de mayo de 2022) su art. 44 a la desconexión digital. Y el Convenio de La Voz de Galicia (cit.) añade además un interesante punto sobre las *Circunstancias de urgencia*, en los casos en que requiera una respuesta inmediata o cuando (en el caso del personal de redacción) se trate de realizar un cambio sustancial en textos que lleven la firma del redactor o redactora de que se trate y el periodista esté fuera de su jornada de trabajo. Se entenderá que las circunstancias requieren una respuesta inmediata en casos tales como la fuerza mayor; las situaciones en las que la no intervención con carácter urgente pueda suponer

Sea como fuere, el trabajo a distancia (reconocido o no) ya es una constante para la mayoría de los profesionales del sector. Bien sea porque han de estar donde está la noticia, bien sea porque pueden acceder a ella, elaborarla y enviarla desde cualquier lugar, el régimen jurídico de esta forma de trabajo debe acoplarse a su realidad. Las dietas, los viajes o la condición de trabajo itinerante típica del sector van perdiendo importancia en favor de la regulación del teletrabajo. Estar donde está la noticia ya no es imprescindible; hay mil herramientas tecnológicas para acceder a ella, y todo (avisos, datos, fotografías, vídeos) llega por redes sociales, desde los gabinetes de comunicación de instituciones públicas y empresas, o directamente por particulares, y todo se comparte. Las fuentes se han transformado y coadyuvan muy activamente en el proceso. Ello implica que el profesional de la comunicación salga cada vez menos a la calle en busca de información propia, abusando de la información *online* e institucional, (y que le generan cantidad, no necesariamente calidad, de noticias que le ayudan a cumplir con esa renovación constante del medio digital para obtener *clicks*). A este paso, podría llegar a ser un mero distribuidor de información.

Entre estas fuentes se encuentra la IA, aún de manera incipiente o precaria (pues genera un coste más), pero muy pronto de manera intensa y profunda con toda seguridad. En el sector de los medios, la IA ya está transformando la producción de contenidos, la distribución y la forma de trabajar. Todavía no se le concede abiertamente la función de crear noticias nuevas, ni tampoco imágenes que constituyan noticias (no se pueden incluir imágenes creadas por IA, pues suponen un engaño o *deepfake*¹⁶¹), pero emerge como un instrumento de mejora de la productividad, que afecta a la forma de trabajar, aunque también al volumen de empleo, como un paso más de los que ya se dieron con el uso de internet y de programas informáticos específicos para automatizar determinadas tareas, que también eliminaron oficios y redujeron plantillas. La disrupción causada por la transición digital es una preocupación real, y muchos temen que sus trabajos sean reemplazados. Resulta imprescindible, pues, analizar el papel de la inteligencia artificial como herramienta y sus consecuencias jurídico-laborales.

A falta de legislaciones más concretas, la negociación colectiva podría ser una vía idónea para desarrollar estas cuestiones. La función pedagógica de los convenios colectivos haría recomendable especialmente la formulación de propuestas sobre referencias concretas al uso de la inteligencia artificial, prácticamente inexistentes en la actualidad, sobre todo en convenios de sector. Ciertamente es que estamos ante un tema incipiente, pero es previsible que los convenios más recientes, o los que se revisen en el futuro, comiencen

un perjuicio grave para la empresa o el departamento de que se trate; o los acontecimientos informativos especialmente relevantes que por su naturaleza no puedan ser pospuestos a otro momento.

¹⁶¹ Un *deepfake* es un contenido audiovisual o de audio generado o manipulado con inteligencia artificial, diseñado para hacer creer que alguien dijo o hizo algo que nunca ocurrió. El Consejo de Ministros acaba de aprobar un proyecto legislativo para reformar la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pues el avance de la IA y la cantidad de posibilidades que ofrece plantea un escenario muy distinto. El objetivo es considerar ilegítimo el uso de la voz o la imagen de una persona sin su autorización con fines publicitarios o comerciales empleando la inteligencia artificial. <https://elpais.com/sociedad/2026-07-07/el-consejo-de-ministro-aprueba-la-nueva-ley-del-derecho-al-honor-que-protegera-de-los-deepfakes.html>

a integrar disposiciones específicas sobre su uso, la ética de los algoritmos en la gestión de recursos humanos y la protección de datos en este nuevo contexto. Asimismo, de manera análoga a como ocurre en los casos de reciclaje tecnológico y formación adaptativa, los convenios colectivos podrían comenzar a plantear salidas para preservar el empleo, evitando extinciones automáticas, proponiendo adaptaciones de puesto de trabajo, reasignando tareas, rediseñando clasificaciones profesionales y obligando a recurrir a la movilidad funcional y/o geográfica como vía previa a las reestructuraciones de plantilla por el impacto de la IA. Es importante que la negociación colectiva pueda abordar el tsunami que en el empleo de este sector van a producir inexorablemente los sistemas de IA.

El punto de partida será asumir, en la práctica, que la IA está redefiniendo el panorama laboral y cambiando la demanda de perfiles. Ante la fuerte tendencia hacia la creación de contenido automatizado, lo que se exigen son competencias digitales, en busca de un modelo de “creación colaborativa”, donde la IA y el ser humano se complementen, manteniendo la necesidad de reporteros humanos para verificar. Se trata de una labor de supervisión esencial en un contexto de debate público adulterado por la desinformación. La ética profesional y la narrativa crítica continúan siendo cualidades intrínsecamente humanas que modalizan los resultados arrojados por la IA y que serán especialmente requeridas en la selección de personal en el futuro.

Por otro lado, ha de tenerse en cuenta también que los profesionales siguen reivindicándose como generadores de contenidos. El periodista se va inundando de sensaciones a lo largo del día, no es matemáticas. Y el algoritmo es matemático. La IA no cuenta aún con intuición, sensaciones y representación de intereses políticos y económicos; tampoco con originalidad. Cuenta con el vasto archivo de lo que ya se ha escrito, pero no es genuina, no se sitúa en la incertidumbre, no se conduce con valentía. Puede redactar un ensayo, pero se pierde en la frontera donde el conocimiento termina. Nos preguntamos, no obstante, si llegará a tener algún día criterio, creatividad o singularidad suficientes para proceder a la sustitución. Ahora la IA realmente no tiene intuición ni improvisación, pero con su ingente y creciente base de datos ¿podría aprender a tenerlas? ¿Cuántos datos hay que introducir y con qué continuidad para que pueda tomar las decisiones que ahora se toman por parte de los humanos? No le será fácil si no se confía en ella para entrenarla introduciendo datos confidenciales que le permitan adquirir esas habilidades complejas; y es que una IA diseñada para ser confidencial se podría hackear. Y en cuanto a que la IA no responde en este momento a intereses de financiadores, ¿podría llegar también a hacerlo? Estamos ante un escenario de alto riesgo¹⁶², pues puede afectar a los pilares de nuestro sistema democrático y nuestro Estado de Derecho; hablamos del cuarto poder, con trasfondo político, que mueve a las masas. Ello es consustancial al trabajo en los medios. Si no tienes un medio político o económico detrás, no funcionas como medio de comunicación. En consecuencia, no se

¹⁶² Detalladas en el art.6 del Reglamento de Inteligencia Artificial (Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial), con las obligaciones que ello conlleva sobre identificación y mitigación de riesgos, gobernanza de datos, supervisión humana, trazabilidad y ciberseguridad, recogidas en los artículos 9 y siguientes RIA.

deben delegar decisiones en la IA que afecten a líneas editoriales que pretendan influenciar en la opinión pública.

Los resultados de un reciente estudio en los medios de comunicación del País Vasco muestran una adopción cauta de la IA en el plano informativo, pues su uso se orienta principalmente a tareas auxiliares, como las consultas temáticas, la transcripción automática, la corrección de textos o la traducción, siendo menos habituales los usos explícitamente generativos¹⁶³. Hay medios de comunicación pequeños que suelen usar la IA para que les organice y resuma lo ya publicado en otros medios; pero la pregunta es también: ¿con qué criterio? La selección de contenidos en un resumen también es línea editorial; más allá de que, en ocasiones, los resúmenes de la IA no se centran en los temas que realmente se quisieran destacar por el usuario. Como herramienta, la IA es útil para sistematizar, para sugerir un texto más atractivo y también como buscador de información y documentación. Pero no crea noticias nuevas, no establece líneas editoriales, y hay que contrastar su información, además de los problemas que genera respecto a derechos de autor.

Ha de tenerse en cuenta que el objetivo de los medios de comunicación es llegar a Google, donde se da más difusión a la noticia. Y Google “castiga” si copias y pegas esa información y no eres original; lo que premia Google es la fuente primaria. De hecho, si un periodista corta y pega una noticia de una fuente oficial, no tiene tanto valor, pues eso lo podría hacer fácilmente una IA. Ello puede explicar por qué los profesionales que trabajan en los medios nativos digitales, las redes sociales y los gabinetes de comunicación emplean en mucho mayor medida estas herramientas que los trabajadores de los soportes periodísticos tradicionales (prensa, radio, televisión)¹⁶⁴. Como se ha comprobado, “lejos de implantarse de forma homogénea o lineal, la incorporación de la IA presenta formas, ritmos y resistencias diferenciadas según el tipo de medio, su modelo de financiación o su grado de digitalización previo”¹⁶⁵.

Habría de destacarse el Apéndice al Protocolo, recogido en el Convenio colectivo de El País (cit.): *Acuerdo sobre temas básicos de la reorganización del trabajo en la redacción*, que podría trasladarse al recurso a la IA, cuando afirma que: Los periodistas utilizarán la nueva tecnología para realizar las funciones que les son propias de redactar, editar y valorar, literaria y gráficamente, la información; o que la nueva tecnología no será utilizada en detrimento de la independencia informativa de EL PAÍS. Las noticias e informaciones de agencia, en el caso de que entraran directamente por el nuevo sistema, serán siempre sometidas al tratamiento informativo habitual de la Redacción, con arreglo al Libro de Estilo y demás normas específicas del periódico; o que la utilización de la nueva tecnología en materia de publicidad será conforme a los principios establecidos en el Estatuto de la Redacción. También resultaría interesante a estos efectos el art. 12 del Capítulo III (Garantías laborales y profesionales), en tanto en cuanto: “Los periodistas

¹⁶³ SARRIONANDIA, B., PEÑA-FERNÁNDEZ, S., y PÉREZ-DASILVA, J. A. (2025), “La inteligencia artificial como motor de innovación en los medios: apropiación técnica, cautela informativa”. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 31(3), pp.606 y 608.

¹⁶⁴ *Ibidem*, p.606.

¹⁶⁵ *Ibidem*, p. 604.

no podrán ser valorados en su trabajo a través de medios electrónicos, tanto en los aspectos cuantitativos como cualitativos”.

El Reglamento de Inteligencia Artificial, en fin, supone la excusa perfecta para avanzar en esta línea, aportando soluciones atendiendo a la realidad del sector y de su uso profesional presente y previsible en el futuro. La cautela con la que se está incorporando responde, sin duda, a los principios de trazabilidad (art.12 RIA) y de supervisión humana (art.14 RIA), aunque resulta absolutamente necesario que medios y profesionales dispongan de políticas internas que regulen un uso responsable. De este modo, el sector estará preparado para responder ante futuras reformas legislativas sobre la materia en el ámbito nacional. Como la propia norma europea recoge: “El presente Reglamento no impedirá que la Unión o los Estados miembros mantengan o introduzcan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que sean más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de IA por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores” (art.2.11 RIA). Ello, por supuesto, requeriría renovarse casi a la misma velocidad que lo hacen los avances en IA.