

eman ta zabal zazu



Universidad Euskal Herriko  
del País Vasco Unibertsitatea

**Periodismo**

**TESIS DOCTORAL**

*La precariedad en el periodismo: el colaborador  
en la prensa de Bizkaia*

**Juan José Gutiérrez Cuesta**

**Directora:  
María José Cantalapiedra González**

**Leioa, 22 de enero de 2021**



*A Lourdes,  
Beatriz y Gabriel,  
que en ese orden  
llegaron a mi vida  
para servirme de ancla.*



# Índice

---

<i>Agradecimientos</i> .....	9
------------------------------	---

## PRIMERA PARTE

### Introducción

#### CAPÍTULO 1

<b>Introducción</b> .....	13
1.1. Es lo que hay .....	13
1.2. Objetivos .....	17
1.3. Hipótesis .....	19
1.4. Delimitación del ámbito de estudio .....	19
1.5. Metodología .....	20
1.6. Plan de la obra .....	27

#### CAPÍTULO 2

<b>Estado de la cuestión</b> .....	29
2.1. El periodista como objeto de investigación.....	29
2.2. El año 2008, llega la crisis .....	36
2.3. Las condiciones laborales y profesionales desde una perspectiva de género .....	40
2.4. La mirada local o sectorial.....	44
2.5. Becarios y estudiantes en prácticas .....	48
2.6. Las asociaciones profesionales y sindicales .....	50
2.7. Una llamada de atención sobre los efectos de la precariedad .....	52
2.8. El periodista vasco .....	55

## SEGUNDA PARTE

### Marco conceptual

#### CAPÍTULO 3

<b>El colaborador</b> .....	61
3.1. <i>Freelance</i> o colaborador? .....	62
3.2. El periodista a la pieza .....	66
3.3. ¿Autónomo o falso autónomo? .....	68
3.4. Criterios para iluminar las zonas grises que separan al asalariado del falso autónomo.....	74
3.4.1. <i>Ajenidad</i> .....	75

3.4.2. Dependencia .....	76
3.4.3. Retribución .....	77
3.5. La jurisprudencia en los casos de periodistas .....	77
3.5.1. Sentencias en el País Vasco .....	81

#### **CAPÍTULO 4**

<b>Condiciones laborales y profesionales .....</b>	<b>85</b>
4.1. Introducción .....	85
4.2. Los convenios colectivos .....	87
4.2.1. <i>El VI Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria</i> .....	88
4.2.2. <i>Los convenios vascos</i> .....	90
4.2.2.1. <i>El Correo</i> .....	90
4.2.2.2. <i>Deia</i> .....	94
4.3. La exclusión de los colaboradores de los convenios .....	97

#### **CAPÍTULO 5**

<b>Precariedad .....</b>	<b>99</b>
5.1. Precariedad de largo recorrido .....	99
5.2. El periodista autónomo precarizado .....	102
5.3. Precariedad, calidad y desinformación .....	107
5.4. Del 'precariodismo' al 'periodigno' .....	114

#### **CAPÍTULO 6**

<b>La función social del periodismo .....</b>	<b>123</b>
6.1. La función del periodismo (y del periodista) .....	123
6.2. Los códigos deontológicos europeo y de la FAPE .....	125
6.3. El papel de las instituciones en defensa del periodismo. Una mirada desde Euskadi .....	129

#### **CAPÍTULO 7**

<b>El perfil del colaborador .....</b>	<b>133</b>
--	------------

### **TERCERA PARTE**

#### **Resultados**

#### **CAPÍTULO 8**

<b>Los periodistas en el País Vasco .....</b>	<b>141</b>
8.1. Introducción .....	141
8.2. El estudio del Grupo de Investigación Bitartez .....	142
8.3. Perfil formativo y laboral del periodista vasco .....	146
8.4. Los colaboradores .....	155

#### **CAPÍTULO 9**

<b>El alumnado de periodismo ante el mercado laboral .....</b>	<b>159</b>
9.1. La llegada a un mercado laboral adverso .....	159

9.2. Trabajar como colaborador o no trabajar .....	164
9.3. El emprendimiento para ser autónomo.....	166
9.4. Conclusiones .....	167

## **CAPÍTULO 10**

<b>Los colaboradores de la prensa vizcaína .....</b>	<b>169</b>
10.1. Introducción.....	169
10.2. El colectivo de colaboradores.....	176
10.3. ¿Quién quiere ser colaborador?.....	182
10.4. Vocación .....	188
10.5. El vínculo del colaborador con la empresa .....	193
10.6. La jornada.....	206
10.7. El jornal.....	210
10.8. El no jornal .....	217
10.9. Las fuentes.....	223
10.10. El medio.....	229
10.11. De comités, sindicatos, colegios y asociaciones de prensa.....	235
10.12. Precarios .....	241
10.13. Calidad.....	249
10.14. Satisfacción.....	258
10.15. Futuro.....	267

## **CUARTA PARTE**

### **Conclusiones**

<b>CAPÍTULO 11</b>	
<b>Conclusiones.....</b>	<b>279</b>
 <i><b>BIBLIOGRAFÍA.....</b></i>	 <b>293</b>





## *Agradecimientos*

A los colaboradores y excolaboradores que han ofrecido su testimonio, por la ayuda prestada para la elaboración de esta tesis doctoral.

A los periodistas con los que he compartido ruedas de prensa, manifestaciones, campañas electorales y actos de lo más peculiares, unos más amenos que otros, por los buenos momentos compartidos.

A la directora de tesis, por la oportunidad de realizar esta investigación y por sus indicaciones, ánimos y orientación para llevar a buen puerto estas páginas.

A JAS, por haberme dado la oportunidad de formar parte de la tribu de periodistas y por tantos momentos periodísticos vividos.

A los miembros del Grupo de Investigación Bitartez y del Departamento de Periodismo, por sus aportaciones profesionales y personales en todo este tiempo.

A los 'amigos verdaderos', por tantas veladas tres delicias.

A 'los del barrio', por seguir ahí tantos años después.

A mi padre, mi madre y mis hermanas, por todo.

A la revisora de vida y de textos, por todo lo demás, que es mucho.

**Leioa, a 22 de enero de 2021**



## *PARTE PRIMERA*

---

### **Introducción**



---

# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN

---

### 1.1. Es lo que hay

Los vecinos afectados por un grave siniestro, que ocupó páginas en todos los periódicos locales durante varias jornadas y minutos de informativos televisivos y de programas de radio, convocaron a los medios de comunicación a media tarde. Además de dos equipos de televisión, uno de ellos de una televisión local que desplazó a un cámara sin ningún periodista que pudiera preguntar a los convocantes de la rueda de prensa a pie de calle, acudieron al lugar tres medios escritos. En total cinco medios respondieron a la llamada de los vecinos, que tuvieron que atender vía telefónica a otros que no pudieron o no quisieron desplazar al lugar a un periodista para cubrir la información. De esos tres redactores de medios escritos presentes en esa rueda de prensa, que sería foto de portada a cinco columnas al día siguiente en el principal diario del territorio, ninguno pertenecía a la plantilla de los medios a los que representaban en esa convocatoria. Tres colaboradores se hicieron cargo de la información.

En la distendida charla entre colegas antes del comienzo de la rueda de prensa, uno de ellos comentó su situación al resto. Relató, de manera desenfadada, su reciente llegada a la sección que se encargaba de cubrir ese

hecho informativo desde otra sección del periódico en la que había trabajado un tiempo con un contrato, y contó a sus compañeros cómo seguía ejerciendo el oficio para ese mismo medio, pero en esa ocasión como colaborador, como trabajador autónomo. “Es lo que hay”, dijo para rematar el relato de su currículum laboral en el mundo del periodismo antes de empezar a tomar notas de las declaraciones de los vecinos.

Pero, ¿qué es lo que hay? La Asociación de la Prensa de Madrid en su informe sobre la profesión periodística de 2005 recogía la existencia de un 11,5% de periodistas que trabajaban como autónomos. En ese informe, además, se señalaba que un 3% eran colaboradores sin sueldo fijo y un 1,5% colaboradores con sueldo fijo (APM, 2005, pp. 30-31). El informe correspondiente a 2017, año en el que ocurrió el suceso mencionado con anterioridad, situaba el porcentaje de periodistas que trabajaban como autónomos en un 25% (APM, 2017, p. 84). En esos años que van de 2005 a 2017 se produjo un incremento de nueve puntos en el porcentaje de periodistas que trabajaban sin un contrato laboral y que ejercían el oficio como autónomos, del 16% en 2005 —sumados autónomos y colaboradores— al 25% en 2017. Sin embargo, el informe de este último año advertía que “es más que probable” que ese porcentaje fuera mayor porque la encuesta para la elaboración del informe se hizo a “profesionales miembros de asociaciones de periodistas y afiliados a sindicatos” y “es razonable suponer que una parte de los periodistas autónomos no se encuentran ni en unas ni en otros” (APM, 2017, p. 84).

Es en ese grupo de periodistas autónomos donde se ubica el colaborador, una figura oculta en los estudios académicos que analizan aspectos laborales y profesionales de los periodistas y que consideran que los trabajadores de la información son un colectivo homogéneo. El colaborador, el periodista autónomo, no ha recibido una atención específica desde las instancias académicas, a pesar de que las cifras muestran que ese grupo ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años, con una crisis económica de por medio que se ha llevado por delante medios de comunicación, periodistas con contratos y derechos laborales.

Desde el inicio de la crisis económica las informaciones sobre los problemas económicos que han atravesado, y todavía atraviesan, los medios de comunicación han sido habituales en esos mismos medios de comunicación. En realidad, esas noticias hay que leerlas o escucharlas en la competencia, porque los medios son reacios a informar de sus propias miserias. Periódicos, televisiones, radios, agencias de noticias y medios digitales, como empresas que son, han reaccionado ante la crisis económica de la misma forma en que lo ha hecho el resto de empresas, independientemente del producto que se ofrezca. Lo mismo ha dado que se fabriquen piezas para la automoción, ladrillos para la construcción o que se traslade la realidad cotidiana a un lector, un oyente o un espectador. Al final, unas y otras empresas han recu-

rrido a despidos, a expedientes de regulación de empleo y a rebajas salariales para cuadrar las cuentas y reducir la masa salarial en su balance contable.

En el caso del País Vasco, en los últimos años se ha conocido el ERE de Radio Euskadi, con 79 profesionales afectados que concluyó con el despido “procedente” de 24 trabajadores, según sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco<sup>1</sup>, despidos en la Cadena SER, el cierre de la delegación del diario El País, desaparición de televisiones locales, el cierre de la agencia Vasco Press, tras más de tres décadas informando<sup>2</sup>, o el desmantelamiento de El Mundo del País Vasco, entre otros casos. Numerosos periodistas, muchos de ellos con una larga trayectoria a sus espaldas, han sido despedidos y han dejado de trabajar en los medios de comunicación vascos, con lo que ello supone de pérdida de calidad del trabajo informativo que se ofrece a la ciudadanía vasca.

Las informaciones hablan siempre de los efectos que esas medidas de ahorro en los costes laborales adoptadas por las empresas producen en las plantillas de los medios, conformadas por trabajadores con una relación laboral con la compañía. Sin embargo, nunca se hace mención a cómo esas medidas implementadas por las empresas para enfrentar la crisis afectan al colaborador. El diccionario de la Real Academia Española define al colaborador como la “persona que escribe habitualmente en un periódico, sin pertenecer a la plantilla de redactores”. Muchos colaboradores, en especial en la prensa escrita, trabajan de manera continua para un único medio de comunicación y realizan un trabajo que bien podría definirse como estructural dentro de ese medio de comunicación.

Entre las tareas habituales que realizan los colaboradores de la prensa de Bizkaia se encuentran cubrir la información local para medios de comunicación que se definen a sí mismos como locales y cercanos al lector; ser la cara de esos medios en las ruedas de prensa de una institución o una entidad cultural, social o deportiva; hacer seguimiento a lo largo del año a un equipo de fútbol, de baloncesto, de balonmano o de cualquier otro deporte, o a más de uno; atender las llamadas de la redacción, en la que trabajan los periodis-

---

<sup>1</sup> Todo el proceso vivido por los afectados en las emisoras de la radio pública vasca se recogió en el blog *Despidos Radio Euskadi Irratia Kaleratzeak* que publicó su última entrada en diciembre de 2016. (<https://despidosradioeuskadiirratia.kaleratzeak.wordpress.com/>).

<sup>2</sup> La agencia, que nació en 1982, emitió su último teletipo el 15 de julio de 2015. En un comunicado enviado a sus clientes, su directora, Guillermina Rodrigo, explicaba que el cierre se producía en un momento de “crisis generalizada en la industria de la comunicación”, a lo que se sumaban “las circunstancias de todo tipo adversas en las que deben desenvolverse en nuestro país las pequeñas y medianas empresas”. La directora de Vasco Press consideraba que “prolongar artificialmente la situación” que atravesaba a agencia “tendría una incidencia directa en la calidad de los contenidos”. (Federación de Sindicatos de Periodistas -FESP- ‘VascoPress cierra después de treinta años’ 16 junio de 2015, <https://fesperiodistas.org/vascopress-cierra-despues-de-treinta-anos/>).

tas con contrato laboral, a cualquier hora y cualquier día de la semana para acudir a alguna emergencia; acordar con otros compañeros colaboradores qué fines de semana pueden librar; realizar el seguimiento de asuntos de interés informativo que se prolongan en el tiempo; escribir para suplementos especiales del medio, etc. Y todo ello lo hacen sin ningún contrato laboral con la empresa para la que, en la mayoría de las ocasiones, trabajan en exclusiva como trabajadores autónomos.

Ese periodista al que el medio de comunicación mantiene fuera de su plantilla, y no ofrece un contrato laboral que le aporte seguridad y estabilidad, es el que acude a las convocatorias en nombre de ese mismo medio, es el profesional al que las fuentes conocen como 'el periodista de', el periodista de El Correo o el periodista de Deia. Si alguna información firmada por un periodista de plantilla no es del agrado de la fuente, es más que probable que el colaborador tenga que escuchar las quejas por lo publicado en 'su medio', y cuando la relación entre la fuente y el colaborador es prolongada y estrecha, las convocatorias y filtraciones se hacen directamente a ese periodista sin pasar por la redacción donde trabaja una plantilla de la que se encuentra excluido el colaborador.

Sin embargo, el colaborador tiende a ocultar su situación, tanto a las fuentes, como al resto de la profesión. Susana Blázquez firma un *Informe sobre los periodistas autónomos*, incluido en el *Informe Anual de la Profesión Periodística* correspondiente al año 2007, en el que ya constataba la dificultad que existe tanto en el ámbito académico como en la propia profesión para llevar a cabo un análisis efectivo de este colectivo.

Hablar de datos en el mundo de los colaboradores es una entelequia. Ni están agrupados, ni están organizados, y muchos prefieren llamarse empresa porque trabajan con algún amigo, son ayudados por familiares sin nómina y tienen algún colaborador contratado que se paga su propia Seguridad Social. Es una forma de emboscar una precariedad laboral conocida, pero no reconocida, por la profesión, que, si es manifiesta, perjudica las expectativas profesionales y, sobre todo, económicas. Por este mismo motivo, los periodistas autónomos suponen un grupo oculto que prefiere no confesar su situación con claridad. (APM, 2007, p. 110)

El objetivo del presente proyecto de investigación dentro del Programa de Doctorado de Comunicación Social de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) es conocer y, en especial, dar a conocer esta figura, el colaborador periodístico. Rescatar del anonimato a un profesional que realiza labores informativas como cualquier miembro de la plantilla del medio, pero sin ninguno de los derechos laborales que figuran en los convenios colectivos de las empresas que sí tienen los periodistas con-



tratados. Las siguientes páginas tratan de acercarse a esos periodistas cualquiera que sea el nombre que se adopte para referirse a ellos: colaborador, *freelance*, periodista autónomo, falso autónomo, periodista a la pieza, a la tarea o el eufemístico periodista emprendedor.

## 1.2. Objetivos

Más allá de ese objetivo principal que se ha señalado en el apartado anterior —sacar a la luz al colaborador, para diferenciarlo de los profesionales que componen la redacción periodística y que sí disponen de un contrato laboral con la empresa informativa—, este estudio exploratorio sobre la figura del colaborador pretende conocer en profundidad y divulgar la situación profesional y laboral en la que se encuentran los colaboradores de la prensa en Bizkaia. De todo ello emanan el resto de objetivos de esta tesis que se señalan a continuación.

1) Elaborar un censo de colaboradores —periodistas a la pieza, a la tarea, autónomos o falsos autónomos— que trabajan para los periódicos editados en Bizkaia.

2) Describir y difundir la realidad profesional en la que los colaboradores realizan su tarea diaria.

En este apartado se quiere prestar especial atención a sus métodos de trabajo y sus rutinas profesionales, sus horarios de trabajo, la dedicación al medio de comunicación para el que trabajan (si es parcial o total), ventajas y desventajas de no disponer de un contrato laboral, el número de años que llevan trabajando como autónomos y sin la cobertura social que sí tienen los miembros de la plantilla del medio, entre otros aspectos.

3) Estudiar, junto al entorno profesional de los colaboradores, su situación laboral.

Se pretende analizar sus condiciones laborales, como el tipo de retribuciones que tienen, fijas o a la pieza, si perciben dietas, cómo afrontan los gastos derivados de su actividad profesional (si corren por su cuenta o por cuenta del medio para el que trabajan) o si disponen de vacaciones pagadas, entre otras cuestiones.

4) Analizar cómo ha afectado la crisis económica a los colaboradores de los periódicos editados en Bizkaia.

En este punto se trata de ver si la crisis de 2008 ha repercutido en los ingresos de esos profesionales, que no disponen de una nómina al uso y que

facturan a final de mes el trabajo realizado. También se analizará si en las negociaciones entre los sindicatos y las direcciones de los medios de comunicación hay espacio para los colaboradores.

5) Determinar si el trabajo que realizan los colaboradores de la prensa editada en Bizkaia se lleva a cabo en una situación de precariedad.

Además, una vez analizadas sus condiciones profesionales y laborales, se pretende establecer si el colaborador forma parte de lo que se denomina 'precaridismo', término surgido hace más de una década al que recientemente se ha opuesto el concepto de 'periodigno'.

6) Analizar si esa precariedad en la que el colaborador se vería inmerso afecta a la calidad de su trabajo.

Varios autores ligan la precariedad laboral que sufren los periodistas, tanto los que forman parte de las plantillas de los medios de comunicación como los colaboradores, a una pérdida de la calidad informativa de los medios de comunicación, como Ufarte (2012b, pp. 1 y 9), que llega a hablar de "degradación de la profesión periodística" y asegura que la situación de precariedad laboral que padecen los periodistas "influye negativamente en la calidad de la información" y "pone en peligro el rigor informativo".

El análisis de todos estos aspectos, que llevará a un mayor conocimiento de la realidad de estos profesionales que nada tiene que ver con la que viven los periodistas contratados, permitirá disponer de una visión más amplia del panorama periodístico vasco, centrado hasta ahora en exclusiva en las plantillas de los medios cuando se abordan cuestiones laborales y profesionales. Sin embargo, por encima de ese conocimiento más amplio de la realidad periodística vasca, con esta tesis se pretende —al menos ese es el objetivo principal— sacar a esa figura casi invisible del colaborador de la zona de penumbra en la que se encuentra para colocarla en un espacio mejor iluminado en el que adquiera la notoriedad que merece un profesional que dedica sus esfuerzos a informar y que lo hace en una situación de clara desventaja respecto a los periodistas contratados. Hay que tener en cuenta que no es lo mismo 'trabajar para' que 'trabajar en', por mucho que la calidad informativa del producto final en ambos casos pueda llegar a ser similar, gracias al esfuerzo que realizan los profesionales para ofrecer una información veraz, completa y de calidad.

### 1.3. Hipótesis

Al comenzar con este estudio sobre la situación profesional y laboral en la que se encuentran los colaboradores en la prensa vizcaína, se han formulado un conjunto de hipótesis que se señalan a continuación y que se espera sean refrendadas por los datos que se hayan obtenido a la conclusión de la presente investigación.

1. Un alto porcentaje de los periodistas que siguen la información local o de proximidad ejercen el oficio sin un vínculo laboral con el medio en el que publican sus textos. Serían los denominados periodistas *freelance* o a la pieza o los colaboradores autónomos, más bien falsos autónomos, al ocupar un puesto estructural dentro del medio. Salir de la información local, algo que solo ocurre con la firma de un contrato laboral, es para estos periodistas progresar en su carrera profesional.
2. Los colaboradores generan importantes ahorros económicos a los medios de comunicación impresos y les proporcionan una ventaja competitiva respecto a los medios que nutren sus páginas exclusivamente con periodistas contratados. Es el caso de los medios que tratan de diferenciarse de la competencia por el mayor peso que otorgan a la información de proximidad. Este tipo de noticias que reflejan lo que ocurre en tu barrio, en tu pueblo, en las empresas cercanas, en las asociaciones y en los clubes deportivos de tu comunidad, conectan con los intereses de los lectores que están más predispuestos a comprar los periódicos que ofrecen en sus páginas ese tipo de información.
3. La precariedad en la que realizan su trabajo los colaboradores afecta a la calidad de la información.

### 1.4. Delimitación del ámbito de estudio

La presente investigación se ha centrado en los diarios de información general que se editan en Bizkaia. La decisión de circunscribir el estudio a los diarios vizcaínos se ha debido a varias causas.

En primer lugar, limitar el estudio a Bizkaia facilita la obtención de datos que pueden extrapolarse al resto de territorios históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El sistema informativo en Bizkaia, en cuanto a medios de comunicación impresos, es similar al de los otros dos territo-

rios, con dos diarios principales —El Correo y Deia— que pertenecen a empresas —Vocento y Grupo Noticias— que replican el mismo modelo en Gipuzkoa —Diario Vasco y Noticias de Gipuzkoa— y Álava —El Correo y Noticias de Álava—. Junto a ellos, están presentes en los quioscos dos diarios que se editan en Gipuzkoa pero con difusión en el conjunto de la comunidad autónoma, como Berria y Gara, y los periódicos de tirada nacional, con mayor o menor espacio para información específica del País Vasco. Además, existen publicaciones especializadas, fundamentalmente económicas y deportivas, y medios de ámbito hiperlocal, centrados en un municipio o conjunto de municipios de una misma comarca que recurren a internet para difundir las noticias, aunque algunos de ellos también disponen de ediciones en papel.

En segundo lugar, los diarios de información general editados en Bizkaia cuentan con una gran difusión y un mayor número de lectores que los editados en otros territorios, debido a la mayor población de Bizkaia, que cuenta con 1.149.044 habitantes, respecto a los otros dos territorios vascos, Gipuzkoa (720.458) y Álava (330.209), según los datos del Instituto Vasco de Estadística-Eustat<sup>3</sup>. El Correo y Deia son los diarios que más lectores tienen en Bizkaia, con 297.000 lectores diarios la cabecera del grupo Vocento y 77.000 la del Grupo Noticias, según datos de 2018<sup>4</sup>. Ambos periódicos se sitúan muy por delante del resto, con Gara y el diario deportivo Marca, con 28.000 lectores cada uno, tras ellos. Además, ambos periódicos disponen de ediciones especiales para las diferentes comarcas del territorio, lo que les hace más interesantes para los lectores que quieren saber qué sucede cerca de ellos.

Por último, ambos periódicos aglutinan el grueso de periodistas de la prensa escrita en Bizkaia, con redacciones compuestas por un buen número de periodistas a los que hay que sumar los colaboradores. Esta tesis doctoral quiere dar la voz a esos periodistas que trabajan como autónomos para que sean ellos mismos quienes expliquen cuáles son sus condiciones laborales y profesionales.

## 1.5. Metodología

Como ya se ha indicado con anterioridad, el objetivo principal de esta tesis doctoral es sacar a la luz la figura del colaborador de la prensa de Biz-

<sup>3</sup> Población de la Comunidad Autónoma de Euskadi por lugar de nacimiento, según territorio histórico y sexo, actualizados a fecha de 16 de octubre de 2020 ([http://www.eustat.eus/elementos/tbl0013997\\_c.html](http://www.eustat.eus/elementos/tbl0013997_c.html)).

<sup>4</sup> Estudio de Audiencia de Medios de Comunicación en la C. A. de Euskadi y Navarra, Cíes (<http://www.ciessl.com/audienciamedios.htm>).

kaia y conocer en profundidad sus condiciones laborales y profesionales, así como sus rutinas de trabajo. Los colaboradores vizcaínos realizan una labor que resulta indispensable en unos medios de comunicación, como son los periódicos de información general editados en Bizkaia, que tienen un marcado carácter regional y en los que la información local es una parte sustancial de su estructura.

A partir de ese objetivo principal y gracias al conocimiento de la situación que vive este profesional se pretende establecer si su trabajo diario está marcado por la precariedad, tanto laboral como profesional, e inferir el impacto que ello tiene en la calidad periodística. Muchas voces desde el ámbito académico y profesional alertan de las graves consecuencias de la precariedad en el periodismo y aluden en sus artículos y estudios al colaborador, al periodista autónomo, pero sin diferenciarlo del resto de profesionales que sí tienen un contrato laboral, con todo lo que ello supone en cuanto a seguridad, estabilidad y a disponer de unos derechos laborales reconocidos por un convenio colectivo. Esta tesis, sin embargo, es un estudio específico sobre el colaborador, que se convierte en protagonista absoluto de una investigación que lo singulariza para colocarlo en primer plano.

Para ello se han utilizado metodologías cuantitativas y cualitativas, con un mayor peso de esta última, puesto que gracias a ella se logra un conocimiento mayor y más profundo del fenómeno objeto de investigación. Además, el análisis cualitativo, con entrevistas en profundidad a colaboradores y excolaboradores de la prensa vizcaína, se ajusta perfectamente al carácter exploratorio de esta tesis doctoral que, por los datos obtenidos durante la investigación, supone el primer estudio que pone el foco en la figura del colaborador para analizar sus condiciones laborales y profesionales y sus rutinas de trabajo.

En una primera fase del trabajo de investigación se realizó un rastreo bibliográfico para reunir toda la información pertinente sobre las condiciones laborales y profesionales de los periodistas españoles y su incidencia en la calidad de la información. La búsqueda de material no se limitó a trabajos académicos, sino que también se recurrió a informes elaborados desde el ámbito profesional, a través de las publicaciones de asociaciones profesionales, como la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) y su informe anual de la profesión periodística, y a las aportaciones realizadas desde instancias sindicales. Este rastreo permitió contar con material que corroboraba la hipótesis planteada al inicio del estudio en la que se relacionaba la precariedad con una pérdida de la calidad periodística y que se ha puesto en diálogo posterior con las impresiones de los periodistas entrevistados.

Junto a la revisión bibliográfica sobre las condiciones laborales y profesionales de los periodistas en general, se buscó información específica sobre el sujeto de esta tesis doctoral, los colaboradores, periodistas que ejercen

el oficio como trabajadores autónomos —a los que se denomina *freelance*, periodistas a la pieza, a la tarea, autónomos o falsos autónomos— para establecer el estado de la cuestión y el marco conceptual. En ese rastreo bibliográfico se obtuvo más información relacionada con las condiciones profesionales y laborales de los periodistas en general que la referida específicamente a la figura del colaborador o periodista autónomo.

Una vez recopilada la información en ese rastreo bibliográfico, se procedió a analizar la situación laboral y profesional de los colaboradores de la prensa vizcaína, y la repercusión que esa situación tiene sobre la calidad periodística, mediante una metodología mixta en la que se utilizaron procedimientos cuantitativos y cualitativos, con mayor peso de estos últimos, como ya se ha comentado. Al combinar ambos métodos se logra un conocimiento más completo del objeto de investigación ya que los datos mensurables que se obtienen en el apartado cuantitativo se enriquecen con las aportaciones cualitativas. Si “la metodología cuantitativa permite trabajar con amplios volúmenes de información” (Asún, 2006, p. 55), la investigación cualitativa “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 28). El enfoque cualitativo supone una “apertura al enfoque del investigado” para alcanzar la “comprensión del otro” (Canales, 2006, pp. 19-20) y “permite obtener comprensión y conocimiento básicos en el área de las ciencias sociales” (Taylor y Bogdan, 1987, p. 285).

En cuanto a los procedimientos cuantitativos empleados, se llevaron a cabo dos encuestas, la primera al alumnado de cuarto curso de periodismo de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en la que se preguntó a los futuros profesionales sobre sus expectativas laborales al concluir los estudios y su predisposición a trabajar como colaboradores, es decir, sin un contrato laboral con el medio y dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Las encuestas se realizaron a estudiantes de cuarto curso en diciembre de 2019 (N=75) a través de un cuestionario *online* compuesto por 19 preguntas divididas en tres bloques. El primero reunía preguntas sobre las perspectivas laborales de los estudiantes al concluir los estudios, su valoración sobre la situación del mercado laboral, sus preferencias sobre el tipo de medio en el que les gustaría trabajar y en cuál creían que sería más fácil encontrar trabajo y sus expectativas salariales; el segundo bloque preguntaba a los futuros periodistas su opinión sobre la posibilidad de trabajar como autónomo; y el tercero, sobre su predisposición a emprender un proyecto en el campo del periodismo o el de la comunicación como alternativa laboral.

La segunda encuesta se realizó desde el Grupo de Investigación Bitaritez de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) bajo el título *Perfiles y ruti-*

*nas profesionales de los y las periodistas del País Vasco.* Además de formar parte del personal del citado grupo de investigación, participé en el equipo de trabajo que diseñó el cuestionario que se empleó para realizar la encuesta. Para poder realizar la encuesta se elaboró un censo de periodistas que en ese momento estuviesen trabajando en los medios de comunicación de la Comunidad Autónoma Vasca entre los que se incluyeron a colaboradores de la prensa diaria en los tres territorios del País Vasco.

El censo inicial se fue ampliando durante la fase de realización de encuestas hasta alcanzar los 582 nombres. Ese listado está compuesto por profesionales que realizan su labor periodística en diarios, revistas, periódicos especializados, medios digitales, televisiones, radios y agencias de prensa en el País Vasco. Este trabajo de recopilación de nombres ha servido para elaborar un censo de colaboradores o periodistas autónomos, un censo aproximativo, incompleto, por las dificultades en la recogida de datos, tanto por la falta de información desde las empresas como por las reticencias de los propios profesionales a descubrir su situación. Sin embargo, pese a esos inconvenientes, se ha conseguido un primer censo de colaboradores en Bizkaia, que permite establecer un porcentaje deductivo, que se estima queda por debajo del real, de los colaboradores que trabajan en los periódicos editados en Bizkaia<sup>5</sup>.

Para la encuesta se utilizó una metodología cuantitativa, mediante la técnica de entrevista telefónica en un trabajo de campo que se llevó a cabo de enero a junio de 2020 y que permitió obtener “unos resultados de máxima validez y fiabilidad”, según se recoge en el informe elaborado por la empresa que se encargó de realizar dichas entrevistas (Gizaker), con el cuestionario elaborado por el Grupo de Investigación Bitartez. El trabajo desarrollado desde el grupo Bitartez, con 224 entrevistas a profesionales en activo, ha permitido conocer el perfil formativo, laboral y personal del colectivo de periodistas vascos que trabajan en medios de comunicación, entre los que se encuentran los colaboradores. Los datos obtenidos gracias a esta encuesta permiten enmarcar el trabajo que realizan los colaboradores de los diarios vizcaínos, aportan contexto a la situación laboral y profesional que viven esos periodistas autónomos y refuerzan una línea de investigación que llevan a cabo los miembros del grupo Bitartez centrada en el profesional de la Comunidad Autónoma Vasca.

En cuanto al aspecto cualitativo de la metodología, es necesario recordar que esta tesis doctoral pretende sacar a la luz al colectivo de colaboradores en la prensa vizcaína. Por ello se decidió dar voz a los protagonistas de

---

<sup>5</sup> No se ha adjuntado a esta tesis doctoral el listado de colaboradores por las reticencias de algunos de ellos a ver publicados sus nombres y porque en ningún momento ha sido intención de este trabajo de investigación perjudicar profesional y laboralmente a esos periodistas.

este estudio y se entrevistó a colaboradores, periodistas que en la actualidad trabajan como autónomos para los diarios que se publican en Bizkaia, y a excolaboradores, profesionales que han trabajado para esos medios y que han dejado de ser trabajadores autónomos, bien porque han pasado a formar parte de las plantillas de los periódicos tras firmar un contrato laboral o bien porque han dejado el mundo de las colaboraciones para irse a otros ámbitos comunicativos o porque han abandonado definitivamente el periodismo. Esas entrevistas han sido semiestructuradas, con un guion básico en el que se recogían preguntas diseñadas para conocer sus rutinas y su situación laboral y profesional. El guion de las entrevistas contenía preguntas divididas en tres apartados: rutinas de trabajo, condiciones laborales, y precariedad y calidad. Se optó por llevar a cabo entrevistas semiestructuradas por considerar que era el método más adecuado para conocer en profundidad la situación laboral y profesional de los colaboradores en Bizkaia. De esta forma se pretendía huir de la rigidez que ofrece el cuestionario cerrado para permitir al entrevistado ser una parte activa de la entrevista al darle la posibilidad de plantear él mismo cuestiones no previstas de antemano y otorgar mayor peso a unos temas que a otros sin la intervención del entrevistador.

El guion para la realización de esas entrevistas fue diseñado gracias a la observación participante, “ingrediente principal de la metodología cualitativa” (Taylor y Bogdam, 1987, p. 31). Tras más de veinte años de trabajo como periodista autónomo en Bizkaia, la experiencia acumulada y el trato personal que he mantenido con otros profesionales que ejercen o han ejercido el periodismo como trabajadores autónomos, me permiten conocer los aspectos relevantes de las condiciones laborales y profesionales en las que se desenvuelve el trabajo del colaborador. Durante esos más de 20 años de periodista he coincidido con numerosos profesionales autónomos, unos que continúan y otros que han conseguido un contrato laboral —bien en el mundo del periodismo bien alejados de la profesión—, en ruedas de prensa, actos electorales, inauguraciones, plenos municipales, movilizaciones vecinales y laborales, manifestaciones de todo tipo, sucesos luctuosos, incluso en festivales de música para escribir la crónica de la jornada, por poner algunos ejemplos. Esa observación participante, el trabajo diario durante más de dos décadas, ha facilitado la elaboración del guion de las entrevistas semiestructuradas, al estar familiarizado con la situación de los colaboradores de la prensa vizcaína a los que se ha dado voz en esta tesis doctoral.

Esas voces aportan los datos y matices necesarios para conocer la realidad que viven los periodistas que no forman parte de las plantillas de los principales periódicos de Bizkaia y ejercen la profesión como trabajadores autónomos. Para desarrollar esta parte cualitativa de la investigación se entrevistó a cuatro periodistas en activo. Son colaboradores de los dos principales periódicos de Bizkaia, que trabajan como autónomos para un único



medio y sin vínculo laboral con la empresa informativa, que han explicado sus rutinas de trabajo y sus condiciones laborales y profesionales. Junto a ellos se entrevistó a cinco excolaboradores. Tres de ellos dejaron de ser colaboradores cuando firmaron un contrato laboral con el medio para el que habían estado escribiendo durante años —en algún caso más de una década—. La entrada en la plantilla, y el consecuente abandono del mundo de las colaboraciones, se produjo en unos casos por iniciativa de los medios de comunicación y en otros como consecuencia de una reclamación judicial interpuesta por el profesional, que consideraba que su relación con la empresa era laboral. Además, se entrevistó a otros dos excolaboradores, uno que ha abandonado por completo el mundo del periodismo y otro que continúa en él en tareas de comunicación para una institución pública. Tras realizar estas entrevistas se alcanzó el denominado ‘punto de saturación’, momento en el que los entrevistados no aportan información novedosa, por lo que se decidió no ampliar su número. Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas para manejar de manera óptima la información facilitada por los entrevistados.

Los relatos ofrecidos por todos ellos se compararon con la información acumulada en el rastreo bibliográfico en una suerte de diálogo del que se desprendía que las condiciones laborales y profesionales de esos periodistas, marcadas por la precariedad, afectaban a sus rutinas, al quehacer diario que desarrollan en su totalidad fuera de la redacción y al proceso de producción de noticias.

Las entrevistas realizadas componen una muestra significativa que permite tener una visión en conjunto del colectivo de colaboradores de la prensa vizcaína, así como de su situación laboral y profesional. Tal y como señalan Hernández et al. (2006, p. 394), en los estudios cualitativos “el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística” porque “lo que se busca en la indagación cualitativa es profundidad”. Esa profundidad la ofrecen los propios profesionales. Por una parte, los colaboradores en activo entrevistados aportan información sobre el aquí y el ahora, sobre la situación en la que trabajan los periodistas autónomos de los principales diarios vizcaínos de información general y, por otra, los excolaboradores que han pasado a formar parte de las plantillas de esos medios ponen en diálogo su aquí y ahora, con la seguridad que les aporta el disponer de un contrato laboral, con su etapa de colaborador, marcada por la inseguridad y la inestabilidad. Los excolaboradores que han dejado el periodismo, por su parte, han suministrado información sobre las rutinas y las condiciones laborales y profesionales que tenían cuando trabajaban como autónomos para compararlas con las que tienen los actuales colaboradores.

Además, se han llevado a cabo entrevistas a representantes de los comités de empresa de los diarios El Correo y Deia, de la Federación Nacional

de Trabajadores Autónomos (ATA), de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) y del Colegio Vasco de Periodistas. Estas entrevistas aportan contexto a la situación de los colaboradores como trabajadores de un medio de comunicación, o para un medio de comunicación, (los comités de empresa), como trabajadores autónomos (ATA) y como periodistas (FeSP y Colegio Vasco de Periodistas).

Por último, se realizaron entrevistas de contraste a personal docente e investigador, especialistas en la calidad de la información, la situación laboral de los periodistas y la precariedad en el periodismo para disponer de información externa y especializada respecto a la precariedad de los colaboradores y la repercusión que esa situación precaria tiene en la calidad informativa. Con estas entrevistas se pretendía disponer de unas pinceladas exclusivas, fuera de lo expresado en artículos académicos —ya recogido en el rastreo bibliográfico— sobre la precariedad y su efecto en la calidad que estuvieran centradas en la figura del colaborador. Para ello se seleccionaron siete nombres con una destacada labor investigadora en los campos anteriormente reseñados. Se solicitó, mediante correo electrónico, su colaboración en esta tesis doctoral. Unos contestaron declinando la invitación, otros no contestaron. Finalmente se logró la participación de tres. Puede parecer escaso el número de participantes, pero no se pretendía esconder bajo los expertos la información facilitada por colaboradores y excolaboradores, sino disponer del punto de vista académico y sumar esas aportaciones a las de las otras entidades entrevistadas (ATA, FeSP y Colegio Vasco de Periodistas) para apoyar y reforzar lo recogido en las entrevistas a los profesionales vizcaínos. Los especialistas entrevistados, todos ellos de universidades públicas, fueron María Gómez y Patiño (Universidad de Zaragoza), Txema Ramírez de la Piscina (Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, UPV/EHU) y María José Ufarte (Universidad de Castilla-La Mancha).

María Gómez y Patiño, que considera que “la realidad de la profesión periodística hoy es realmente calamitosa” y que “las tendencias actuales de la praxis se dirigen hacia el periodismo instantáneo, *low cost*” (Gómez y Patiño, 2018, pp. 47 y 53), es coordinadora del Grado en Periodismo en la Universidad de Zaragoza y ha ejercido la profesión en periódicos de Madrid y del País Vasco. Se consideró su idoneidad para formar parte del grupo de docentes e investigadores a entrevistar por su conocimiento de primera mano de la realidad de las aulas universitarias, encargadas de proveer de periodistas a los medios, y por su pasada relación con la prensa vasca.

En el caso de Txema Ramírez de la Piscina, su elección fue debida a su faceta investigadora en el campo de la calidad periodística. Periodista, investigador y profesor de la UPV/EHU cerca de tres décadas, Ramírez de la Piscina es miembro del grupo de investigación de la universidad pública vasca denominado HGH (*Hedabideak, Gizartea eta Hezkuntza*) entre cuyas líneas de

investigación se encuentra el periodismo de calidad y el futuro del periodismo. Además de publicaciones dedicadas a la calidad del periodismo, ha formado parte del proyecto de investigación *Evolución de la calidad de las noticias en los medios europeos de referencia (2000-2014)*, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y la UPV/EHU.

Por su parte, María José Ufarte, profesora en la Facultad de Periodismo de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), fue seleccionada por sus investigaciones centradas en la precariedad laboral de los periodistas como condicionante de la calidad informativa. Además, no es ajena a la información local, ya que su tesis doctoral se centra en la precariedad de los periodistas almerienses en la prensa escrita (Ufarte, 2011).

Los tres ofrecen una valiosa perspectiva desde ámbitos diferentes sobre la precariedad y la calidad informativa que se suma a lo recogido en las entrevistas con los comités de empresa, la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) y con el Colegio Vasco de Periodistas. Sin embargo, por encima de todos ellos están las historias y las impresiones cosechadas en las entrevistas con los colaboradores y excolaboradores, los protagonistas de esta investigación.

## 1.6. Plan de la obra

La investigación se ha dividido en cuatro partes. La primera es la introducción que incluye la justificación, las hipótesis de partida, los objetivos, la delimitación del ámbito de estudio —la prensa de Bizkaia—, la metodología, el estado de la cuestión y el plan de la obra. El estado de la cuestión se inicia con un apartado centrado en el periodista como objeto de investigación, seguido de otro sobre la situación laboral y profesional del periodista tras la crisis de 2008 y un tercero que ofrece un acercamiento a las condiciones laborales y profesionales desde una perspectiva de género. El apartado cuarto del estado de la cuestión analiza esas condiciones desde la perspectiva local y sectorial, a través de estudios circunscritos a una comunidad autónoma o a un tipo de medio, y el quinto se detiene en las condiciones laborales y profesionales de los becarios y estudiantes en prácticas. El apartado seis muestra el análisis del entorno laboral y profesional del periodismo en España que realizan las asociaciones profesionales y sindicales y el siete recopila artículos académicos que alertan de los efectos de la precariedad en el periodismo. Por último, el apartado ocho se centra en el periodista vasco a partir de los diferentes artículos y estudios publicados con anterioridad.

La segunda parte de esta investigación acoge el marco conceptual, centrado en la figura del colaborador, las condiciones laborales y profesionales de los periodistas que trabajan en medios impresos, con el análisis de los

convenios colectivos —el general de la prensa y los específicos de los dos principales periódicos vizcaínos (El Correo y Deia), la precariedad y su reflejo en la calidad periodística y la función social del periodismo. Se cierra esta segunda parte de la tesis doctoral con un perfil del colaborador que se ha trazado con los datos referidos al periodista autónomo que ofrece el *Informe Anual de la Profesión Periodística* que elabora la Asociación de la Prensa de Madrid (APM).

En la tercera parte se recogen los resultados de la investigación llevada a cabo con una metodología mixta en la que se utilizaron procedimientos cuantitativos —encuesta a alumnos de periodismo sobre sus perspectivas laborales y el estudio *Perfiles y rutinas profesionales de los y las periodistas del País Vasco* realizado por el Grupo de Investigación Bitartez— y cualitativos, con las entrevistas a colaboradores y excolaboradores, comités de empresa, entidades profesionales y sindicales y personal docente e investigador de universidades públicas españolas. Respecto a los colaboradores de la prensa vizcaína, a través de sus testimonios, se han analizado cuestiones como la vocación, su vínculo profesional con la empresa informativa, su jornada laboral, retribuciones, su relación con las fuentes informativas y con el medio para el que trabajan, su participación en sindicatos y asociaciones profesionales, la precariedad, la calidad informativa, su satisfacción con las condiciones laborales y profesionales que tienen y sus perspectivas de futuro.

Finalmente, la cuarta parte muestra las conclusiones derivadas de la investigación que se ha llevado a cabo y retoma los objetivos y las hipótesis de partida para mostrar su grado de cumplimiento.

---

## CAPÍTULO 2

### ESTADO DE LA CUESTIÓN

---

#### 2.1. El periodista como objeto de investigación

La figura del colaborador, entendida como aquella que se refiere al periodista que ejerce su labor de forma continuada para un medio, en exclusiva o de manera casi exclusiva, no ha contado con una atención *per se* en los estudios que se han realizado tanto en los ámbitos académicos como en los profesionales, bien sea por iniciativa de las asociaciones profesionales bien por el impulso de entidades sindicales. El enfoque integral de las investigaciones centradas en las condiciones laborales y profesionales del periodista, en su perfil profesional y en sus rutinas de trabajo no permite diferenciar la realidad a la que se tiene que enfrentar en su quehacer diario este profesional de la situación en la que se encuentra la redacción oficial del medio, donde los periodistas que cuentan con un vínculo laboral con la empresa disponen de un convenio que regula las condiciones de trabajo de la plantilla. Los escasos estudios que han puesto el foco sobre los colaboradores, en cualquiera de las acepciones que se puede dar a este profesional, desde periodista autónomo a *freelance*, resultan insuficientes para conocer en profundidad cuáles son sus condiciones laborales —en contraposición a las que tienen los periodistas contratados— y sus rutinas de trabajo.

Las condiciones laborales y profesionales de los periodistas han ido ganando terreno en el interés académico, en especial a partir de la crisis de 2008, con estudios que alertan de las repercusiones de la precarización profesional y laboral en el papel que el periodismo, como "método de interpretación sucesiva de la realidad social" (Gomis, 1991, p. 191), juega en las sociedades democráticas y en la calidad de la información, en su doble faceta de proceso de trabajo colectivo para la elaboración de la pieza informativa que se ofrece a la sociedad y de producto final que llega al público a través de un medio de comunicación en cualquier tipo de soporte.

Este estudio sobre la figura del colaborador en la prensa de Bizkaia, y sus condiciones laborales y profesionales, se incardina en la corriente investigadora que ha dirigido la mirada, tanto desde el ámbito académico como desde los colegios y asociaciones de periodistas, hacia la figura del periodista. Este interés por el periodista, que ha convertido al profesional en sujeto de investigación, aborda el estudio de ámbitos diversos de la labor periodística, como pueden ser las rutinas productivas, los perfiles de los profesionales, las actitudes o, como es el caso de esta tesis doctoral, las condiciones laborales y profesionales en las que el periodista se desenvuelve en su quehacer diario.

La atención sobre los profesionales que ejercen el periodismo y la comunicación conforma una corriente investigadora troncal en los estudios periodísticos que acumula una larga trayectoria histórica que llega hasta nuestros días en iniciativas como la que desarrolla el proyecto *Worlds of journalism*, que evalúa de manera regular desde el año 2007 el estado del periodismo en más de 60 países y que cuenta con una mirada particular sobre España que se recoge en los trabajos de De Miguel, Hanitzsch, Parrat y Berganza (2017), Berganza, Lavín y Piñeiro-Naval (2017) o Berganza, Herrero y Arcila (2016).

Es necesario remontarse a comienzos del siglo pasado para encontrar los primeros estudios que tienen al periodista y sus condiciones de trabajo y de vida como objeto de análisis y estudio. Así, en 1928 se publicó un estudio realizado mediante varias encuestas por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), por encargo de la Asociación Internacional de los Periodistas que estaban acreditados ante la Sociedad de Naciones, sobre las condiciones de trabajo de los periodistas (Aguirre, 1998, p. 54).

Fue Estados Unidos el país donde arrancó en los años 30 del pasado siglo esa corriente investigadora que tiene al periodista como objeto de estudio, más allá de ese primer estudio de la OIT que "respondía más bien a inquietudes sindicales" y en el que se analizaron "las condiciones de trabajo y de vida de los periodistas en 33 países y 60 organizaciones" (Mellado, 2009, p. 8). Esta autora destaca que fue en el país norteamericano en el que "se iniciaron los estudios académicos y científicos en torno al periodista" y

cita en su trabajo a Robert Harrel como el autor del primer estudio (*Factor Making for Success in Journalism*) sobre los periodistas en el que se analiza el perfil profesional y sociodemográfico de medio millar de reporteros estadounidenses (Mellado, 2009, p. 8).

En las siguientes décadas continuaron apareciendo diversos trabajos que analizaban el perfil de los periodistas en Estados Unidos y ya en los sesenta del pasado siglo se llevaron a cabo en ese país estudios sobre la percepción de los periodistas respecto a sus roles y actitudes profesionales. Sin embargo, todas estas investigaciones estaban restringidas “a grupos relativamente pequeños” (Mellado, 2009, p. 8). En la década de los 70 aparecen estudios sobre roles y actitudes de los periodistas que han influido sobre trabajos posteriores, tanto en Estados Unidos como en Europa. Entre ellos se puede citar el realizado por Johnstone, Slawski y Bowman (1976), quienes “generaron la primera encuesta nacional aplicada a los periodistas norteamericanos” y ampliaron el análisis “a los diferentes subgrupos que componían el contingente periodístico” de aquel país y “hacia una mayor cantidad de aspectos vinculados con la profesionalización, los roles y la vida laboral” (Mellado, 2009, p. 9).

El estudio, en el que no se incluyó “a los periodistas que no poseían un trabajo de tiempo completo y que debían diversificar su empleabilidad en más de un centro laboral, o como colaboradores”, marcó el camino que posteriormente seguirían las investigaciones llevadas a cabo por Weaver y Wilhoit, *The American journalist* (1986), que sería actualizado en años posteriores, por Weber, con *The Global Journalist: News People around the World* (1998), y Willnat y Weaver, con *The American journalist in the digital age* (2014). Las “propuestas teóricas” de Weaver y su equipo “en torno a los roles y actitudes profesionales de los periodistas estadounidenses” han servido de base para estudios posteriores de investigadores situados a uno y otro lado del Atlántico (Mellado, 2009, p. 9).

En cuanto a la actividad investigadora en Latinoamérica, Mellado (2010, pp. 137-139) ha llevado a cabo un análisis de la investigación sobre el periodista latinoamericano en el periodo comprendido entre los años 1960 y 2007. Para ello la autora realizó “una búsqueda y revisión bibliográfica virtual y presencial en bibliotecas, catálogos y bases de datos validadas dentro del ámbito académico tanto de Latinoamérica como de Estados Unidos y Europa” (Mellado, 2010, p. 128). Con dos unidades de análisis, el estudio (datos obtenidos por una investigación) y la publicación (los artículos, libros, tesis y otros trabajos realizados con esos datos), se recopilaron “191 estudios y 231 publicaciones, en tanto 29 investigaciones difundieron sus resultados a través de más de una publicación” (Mellado, 2010, p. 131).

Se localizan en ese trabajo diez clases de estudios. Un 31,6 % de esos estudios localizados se refiere a las “rutinas y prácticas periodísticas” de los

profesionales, un 19,3% al "perfil ocupacional y las condiciones del mercado laboral". Otro 15,5% se refiere a las "condiciones laborales del periodista" y un 8,6% al "perfil sociodemográfico del periodista", estudios estos que pretenden "vincular" las características personales de los profesionales a "las condiciones laborales, a las actitudes profesionales o al mercado laboral del periodista". Los otros tipos de estudios localizados fueron los que se centraban en la "formación del periodista" (18,7%), "roles profesionales" (16%), "representaciones sociales del periodista" (10,7%), las "condiciones asociativas del periodista", que estaban presentes en el 5,3% de los estudios, "orientación profesional del periodista" (3,7%) y el "estudio de género dentro de la profesión periodística", en un 3,2% de ellos (Mellado, 2010, pp. 137-139).

En España la investigación en el campo del periodismo, como en otros ámbitos, se ha visto condicionada por el largo periodo de dictadura franquista y la censura asociada a la misma. Tal y como sostiene Jones (1998, p. 1), "la conformación del campo académico de la comunicación en España ha sido más lenta que en el resto de Europa y, por supuesto, que en Estados Unidos; en ciertos aspectos, incluso, que en América Latina".

Sin embargo, la llegada de la democracia y la proliferación de universidades, públicas y privadas, y de facultades de Ciencias de la Información y de Comunicación, en unos años de profunda transformación social y económica en el conjunto del país, llevan aparejado un impulso de la investigación sobre comunicación no exento de carencias, limitaciones y problemas. En ese impulso investigador, el periodismo se constituye en un campo de estudio (Martínez Nicolás, 2006) que también incluye al periodista como objeto de análisis.

El "primer análisis de los informadores españoles" que se llevó a cabo "basado en sondeos" fue el que realizó la empresa Demoscopia en 1990 "por encargo de la Asociación de la Prensa de Madrid", en el que fueron encuestados más de 700 periodistas de los 5.000 que en aquel momento pertenecían a la Federación Española de Asociaciones de la Prensa. A partir de ese estudio "la comunidad científica comenzó a interesarse por este terreno y empezaron a publicarse diferentes investigaciones procedentes de Universidades españolas y también de las propias organizaciones profesionales" (Rodríguez, 2003, p. 488).

Martínez (2006, pp. 156-163), retomando la clasificación realizada en un trabajo anterior (Martínez, 2001), señalaba siete tendencias que se habían seguido hasta entonces en la investigación sobre los diferentes campos del periodismo:

- Prácticas y técnicas periodísticas
- Discursos periodísticos
- Producción informativa y valores profesionales



- Audiencias: recepción, uso y efectos de la información periodística
- Empresa periodística, estructura y economía de la información
- Derecho de la información y deontología profesional
- Historia del periodismo

En el apartado referido a la “producción informativa y valores profesionales”, Martínez (2006, p. 159) subraya que los estudios que “en otros ámbitos académicos se conoce con la denominación genérica de *estudios sobre el comunicador*” no tenían “una arraigada tradición en la investigación española”. Sin embargo, este autor destacaba, hace más de una década, que “ese déficit parece estar paliándose en los últimos años, sobre todo en lo que respecta al conocimiento de las características y situación de los periodistas en España y los valores profesionales que asumen” (Martínez, 2006, p. 159). De esa forma, en esos primeros años del siglo XXI, la investigación empírica sobre la profesión periodística disponía ya de “un sólido corpus científico” que permitía “conocer de forma detallada las características generales de los periodistas españoles” (Rodríguez, 2003, p. 489).

A la construcción de ese corpus científico contribuyeron de manera muy sustancial toda una serie de estudios que prestaban atención al profesional de la comunicación, a sus roles, a las actitudes profesionales de los periodistas y a su influencia en las noticias, actitudes que están condicionadas, en parte, por las condiciones laborales y profesionales que soportan quienes son los encargados de elaborar a diario esas informaciones. Entre esos trabajos realizados en el tramo final del siglo XX y los primeros años del XXI se encuentran los de Caro y Jiménez (2006), Sánchez Illán (2005), Túñez (2002), Canel, Rodríguez y Sánchez-Aranda (2000), Ortega y Humanes (2000), Canel y Sánchez-Aranda (1999), Canel y Piqué (1998), Humanes (1998) Diezhandino, Bezunartea y Coca, (1994), o el acercamiento desde planteamientos sociológicos de García de Cortazar y García de León (2000) a partir de los resultados de un estudio cuantitativo, mediante una encuesta a 650 profesionales, y de otro cualitativo gracias a una veintena de entrevistas en profundidad.

Sin embargo, dentro del interés por el periodista, los trabajos que fijan específicamente su atención en la situación laboral del colectivo de periodistas conforman un corpus escaso. Humanes (2007, p. 174) llevó a cabo un estudio con el que trató de “ofrecer un mapa lo más descriptivo posible de las tendencias en la investigación sobre la profesión periodística en España” desde 1980 y a lo largo de 25 años. En su estudio, que recopila la bibliografía existente y ofrece en un anexo, figuran un total de 213 textos, entre los que se incluyen artículos, tesis doctorales, libros y estudios encargados, que se agrupan en 21 áreas de investigación.

Destaca que solo el 3,3% de los trabajos recopilados se interesen por la situación laboral de los periodistas. Si los analizamos en función del tipo de publicación, de las tesis doctorales, que suponen el 23,8% de todo el corpus analizado, solo el 3,9% se ha centrado en la situación laboral de los profesionales. De los artículos, que suponen el 53,7% de todos los textos analizados, un 1,7% analiza la situación laboral, mientras que de los libros, un 18,7% del total, lo hace el 5%. Entre los estudios, que son el 3,7% del total del corpus, un 12,5% se incluye en el área de investigación de las condiciones laborales del periodista.

Martínez-Nicolás, Saperas y Carrasco-Campos (2017) analizan también la investigación sobre el periodismo en España en un periodo de 25 años, en este caso de 1990 a 2014. Para ello estudian 461 textos publicados por cinco revistas de referencia (*Anàlisi*, *Comunicación y Sociedad*, *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, *Revista Latina de Comunicación Social* y *Zer*). Constatan un mayor interés por los contenidos y una “relativa desatención” de los investigadores hacia la dimensión “institucional” del periodismo, centrada en los profesionales y empresas, aunque el 36,5% de los textos analizados corresponde a ese ámbito (Martínez-Nicolás et al., 2017, p. 187). Aquí figurarían cuestiones relativas a la profesión periodística como las prácticas y rutinas profesionales y perfiles laborales, entre otras.

Otros estudios, unas veces de manera directa y otras de forma tangencial al tratar otros aspectos relacionados con la profesión, se detienen en las condiciones laborales y profesionales del periodista y aportan datos y matices sobre el contexto sociolaboral en el que se desarrolla el trabajo periodístico en las redacciones de los medios. Así, Caro y Jiménez (2006, p. 323), a partir de los datos extraídos de encuestas y estudios previos, describen “un entorno profesional nada complaciente, al que resulta bastante fácil acceder, y cuyas condiciones laborales son bastante precarias”. Añaden estos autores que “los sueldos, en general, son bajos, y la inestabilidad es bastante elevada”.

Estudios que utilizan técnicas tanto cuantitativas como cualitativas, y que permiten conocer la percepción que los propios periodistas tienen sobre sus condiciones laborales y profesionales, han mostrado la situación del periodismo en ese final de siglo XX y los primeros años del siglo XXI. Aquí se encuentran los trabajos de Canel, Rodríguez y Sánchez (2000), quienes trazan un “retrato” de los profesionales de la información a partir de sus características sociodemográficas y realizan una aproximación a las condiciones laborales de los periodistas, y Rodríguez (2003). Este autor, mediante un estudio cuantitativo a partir de una encuesta a 1.000 profesionales de toda España, y la comparación con otros estudios, describe las características sociodemográficas y laborales de los periodistas españoles y su índice de satisfacción respecto al trabajo que ejercen, que “condiciona la forma en la

que desarrollan ese trabajo y que influye notablemente en los productos informativos que llegan finalmente al público” (Rodríguez, 2003, p. 487).

También se han detenido en la figura del periodista Cantalapiedra, Coca y Bezunartea (2000), Labio-Bernal (2001, 2005), López Hidalgo (2005), que recopila conferencias, ponencias y trabajos de investigación para trazar un retrato de la profesión y analizar la influencia de la precariedad laboral en la ética y la independencia profesional del periodista, y Ufarte (2007, p. 410) que, “a partir del estudio de diferentes referencias bibliográficas especializadas en la materia”, dirige su mirada hacia las mujeres que trabajan en una profesión “tan originariamente masculina”, al igual que han hecho Soriano, Cantón y Diez (2005) que utilizan encuestas realizadas en la década de los noventa por el *Col·legi de Periodistes de Catalunya*, así como los datos obtenido en el trabajo de elaboración del *Llibre Blanc de la Profesió Periodística a Catalunya*, para considerar que no se ha producido una feminización de la profesión periodística en España, sino una “pseudofeminización”.

López Hidalgo y Mellado (2006), por su parte, se detienen en las rutinas de trabajo y condiciones laborales de los periodistas que ejercen su trabajo en medios digitales. Estos autores, mediante el repaso de diversas referencias bibliográficas, señalan que esas condiciones laborales que se ofrecen a los profesionales en el formato digital son “precarias y preocupantes” y que la precariedad que muestran las cifras oficiales “va en aumento”, lo que debería llevar a reflexionar sobre “el futuro” de la profesión. Además, destacan que “producto de la gran demanda de puestos de trabajo, muchos portales on-line hacen caso omiso sobre políticas laborales mínimas que dignifiquen el trabajo del periodista y lo comprometan con su profesión” (López Hidalgo y Mellado 2006, p. 162).

Calvo (2005, p. 171), por su parte, muestra los datos de un informe sobre la situación laboral y profesional del periodista digital en Cataluña, elaborado por el *Grup de Periodistes Digitals*, que recoge los principales problemas de los periodistas que trabajan en los medios de internet y da cuenta de la precariedad existente con “periodistas digitales cuyas condiciones contractuales y salariales no se parecen en nada a la de sus compañeros de radio, prensa o televisión”, mientras que García, Túniz y López (2005) se detienen en las actitudes profesionales del periodista de internet en Galicia y en sus condiciones laborales.

Canga (2001, p. 44) alertaba años antes de los riesgos que puede tener para las condiciones laborales de los periodistas, que podrían acabar trabajando más “cobrando lo mismo”, la aparición de un “nuevo contexto laboral” vinculado al periodismo en internet. De ahí que años más tarde, se considerase necesario lograr “a corto plazo, un marco que garantice mejores condiciones laborales y que asegure un estatuto actual de la profesión” (López, 2007, p. 254).

Sin embargo, tal y como alertaba Iglesias (2002, p. 506) en aquellos años de comienzos de milenio, la precariedad laboral no había captado “una atención suficiente de la comunidad científica universitaria cuyo análisis es vital para entender la dimensión del fenómeno y trazar un camino que lo supere”. Y añade:

Para el diagnóstico de la realidad de la comunicación de masas hoy en todo el mundo, estudiar la situación laboral de los informadores es al menos tan necesario como abordar los fenómenos de la globalización, el desarrollo de las nuevas tecnologías y la consecuente concentración de medios de comunicación pues, la conciliación de los derechos de los periodistas es hoy, no cabe engañarse, frente a esos otros grandes retos tan traídos y llevados, el verdadero handicap de la libertad de prensa. Hay consenso entre los autores de los principales estudios de la cuestión en que la violación del derecho laboral del periodista es actualmente la forma más extendida de filtrar en su cerebro, diluido en miedo, el pensamiento único e imponerlo así, a través de él, al conjunto de la sociedad. Y es, además, un método que deja pocas huellas. (Iglesias, 2002, p. 506)

## **2.2. El año 2008, llega la crisis**

El estudio de Humanes (2007) citado con anterioridad, que muestra las tendencias de la investigación sobre la profesión periodística en España y señala que solo el 3,3 % de los trabajos recopilados se interesaban por la situación laboral de los periodistas, se publica un año antes de que la crisis económica comience a golpear y pinche la “burbuja mediática” (Díaz Nosty, 2011, p. 21) que se había creado en España. La falta de interés por la situación laboral del periodismo se producía pese a que la precariedad ya era más que notable.

El periodismo se encuentra en una etapa de crisis, dificultad o cambio ya que a sus tradicionales problemas como los bajos salarios, los horarios prolongados, o bien el uso desmedido de una mano de obra barata, se han sumado otros nuevos como la escasa regulación, la alta contratación temporal, la escasez de plantillas, la poca preocupación por los riesgos laborales o bien la multifuncionalidad. Este escenario nos conduce a afirmar que el periodismo no sólo es una profesión precaria, sino que el contexto en el que se desenvuelve está deteriorando tanto las relaciones laborales como los derechos profesionales de los periodistas. Situación que se agrava aún más al realizar un análisis más pormenorizado de los diferentes sectores que componen esta profesión. (Ufarte, 2007: 409)

En ese contexto, llega la crisis de 2008 y los medios de comunicación, al igual que ocurre en otros sectores de la economía española, sufren su embate. El cierre de medios, los despidos de periodistas con una amplia experiencia a sus espaldas, la precariedad laboral que se arrastraba desde hacía décadas y que aumenta por la crisis, unido a las voces de alerta de los profesionales sobre los efectos negativos que todo ello tiene en la calidad periodística, en el derecho a la información y en la pluralidad, impulsa el interés por conocer más en profundidad la situación laboral y profesional en la que se encuentran los periodistas.

Ese año 2008 la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) creó su Observatorio para el seguimiento de la crisis que en los siguientes años ofreció datos sobre la destrucción de empleo en el sector. Esta asociación, a través de su *Informe Anual de la Profesión Periodística*, ha prestado una atención continuada a la situación profesional y laboral de los periodistas españoles desde que publicase su primer informe en el año 2004.

En aquel primer informe, cuatro años antes de la crisis, el entonces presidente de la asociación, Fernando González Urbaneja, hacía una radiografía de la situación en la que se encontraba el periodismo.

El periodismo hoy está a mitad de camino entre una profesión liberal clásica y el trabajador por cuenta ajena a turno y encargo. Ambos modelos le son afines. Y, además, conviven en el mismo medio las estrellas y muchos precarios, contratos civiles redactados por finos abogados y primeros empleos negros como el carbón, abusivos e ilegales. Y todos ellos haciendo periodismo. (APM, 2004, p. 14)

Ese informe, centrado en exclusiva en la realidad de los profesionales de Madrid, con las respuestas de 378 asociados que estaban en activo —al año siguiente se extendería al resto del país la encuesta realizada en el primer informe a los periodistas madrileños—, incluía un estudio realizado por Antonio Petit Caro sobre la “realidad laboral” del periodismo en España en el que se incluían datos sobre niveles de ocupación, tipo de contratos y retribuciones a los profesionales, entre otros aspectos, y que daba “continuidad a los trabajos previamente realizados” por este autor (APM, 2004, p. 18).

Pero más allá del interés que ha mostrado esta asociación profesional, que ha publicado año tras año su informe en el que hace una radiografía del estado en el que se encuentra el periodismo en España, también el mundo académico ha dirigido su mirada hacia las condiciones profesionales y laborales de los periodistas espoleado por el severo deterioro que ha sufrido el entorno sociolaboral y profesional del sector periodístico como consecuencia de la profunda crisis económica que castigó al conjunto de medios de comunicación.

Un año después de ese 2008 que desencadenó la “tormenta perfecta” (Rius, 2016, p. 24), De Mateo (2009) hace un repaso a la crisis económica que se había gestado en los años anteriores y que también afectó a los medios de comunicación, provocando importantes transformaciones en la industria de la comunicación y en los modelos de negocio de la prensa. Esta autora destaca que las empresas que se vieron afectadas por la crisis buscaron “soluciones rápidas para cuadrar la cuenta de resultados” mediante reducción de plantillas y la externalización de la producción (De Mateo, 2009, p. 13).

Las últimas reestructuraciones de personal en los medios de comunicación se convierten, en muchos casos, en menos capital humano, con más freelance y colaboradores, para el mismo trabajo o más. Se entra en una espiral peligrosa que no es otra que la de empobrecer los contenidos periodísticos al prescindir de los profesionales con más experiencia.

La reducción del número de periodistas para el mismo trabajo deriva, en muchos casos, en el periodismo de mesa. Cada vez más, muchas noticias publicadas en los periódicos son fruto de “cortar y pegar” la información proveniente de agencias de noticias o gabinetes de comunicación, que emplean mucho más tiempo y recursos en elaborar el texto que mejor responda a sus expectativas. Se pierde, así, la capacidad crítica y de contraste de informaciones que se le supone al periodista. (De Mateo, 2009, p. 13)

En este interés académico por las condiciones laborales y profesionales de los periodistas, y su influencia en la calidad periodística, destacan los trabajos llevados a cabo por López Hidalgo (2009), a partir de un repaso bibliográfico y datos obtenidos del informe de la profesión periodística de la APM, o los de Ufarte (2012b y 2013) en los que se vincula la situación laboral de los periodistas y, fundamentalmente, la precariedad en la que ejercen el oficio con la calidad de las informaciones que llegan a la audiencia.

Soengas, Vázquez y Abuín (2014, p. 104), dentro del proyecto de investigación *Creación e implantación de un Observatorio de Innovación Docente para el impulso de los estudios de Comunicación en la Sociedad del Conocimiento* financiado por la Dirección General de Investigación y Gestión del Plan Nacional de I+D+i, del Ministerio de Ciencia e Innovación, y mediante un análisis cuantitativo y cualitativo, analizan “la situación profesional, laboral y económica de los periodistas en España en los últimos cinco años, un periodo en que la crisis y la convergencia mediática coinciden con el proceso de digitalización”. Los datos se refieren al periodo comprendido entre los años 2008 y 2012.

Las condiciones profesionales, laborales y económicas de la mayoría de los periodistas españoles han empeorado sustancialmente desde que comenzó la crisis en 2008 y los problemas se han acentuado en 2012. Los cambios y los re-

cortes impuestos por las empresas en este periodo son los más drásticos de los últimos veinte años y afectan a todos los elementos que intervienen en el funcionamiento del proceso informativo. (Soengas et al., 2014, p. 120)

Figueras-Maz, Mauri-Ríos, Alsius-Clavera y Salgado-De-Dios (2012) constatan, a partir de encuestas realizadas a periodistas de Cataluña, País Vasco, Madrid y Andalucía, que la precariedad y la inseguridad laboral son los asuntos que más preocupan a los profesionales de estas comunidades autónomas. Estos autores recurren a una metodología cuantitativa y cualitativa para su estudio, para cuya elaboración llevaron a cabo 2.012 encuestas, —1.198 en Cataluña, 417 en Madrid, 172 en País Vasco y 225 en Andalucía—. Previamente a las encuestas, realizaron una serie de entrevistas, en función del censo de periodistas de cada comunidad autónoma, con 30 en Madrid y Cataluña, 20 en el País Vasco y 24 en Andalucía.

Farias y Gómez (2011, p. 1) utilizan los datos de tres encuestas nacionales para trazar una “radiografía de la profesión periodística, desde todas las perspectivas posibles: laboral, formativa y del efecto que sobre la ciudadanía tiene el trabajo que realizan los periodistas, esto es, la credibilidad de la información”. En su estudio cuantitativo, una de las encuestas permite analizar la situación laboral de los periodistas. En ella se realizaron 1.000 entrevistas sobre una población de referencia de 12.412 individuos, miembros de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) y de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE). Concluyen que los “periodistas se enfrentan a una situación laboral degradada”.

La precariedad laboral es la nota definitoria de la profesión periodística, donde la crisis económica ha tenido un efecto devastador. La crisis ha degradado su situación contractual, mermado sus ingresos, aumentado los despidos y reducido su estabilidad laboral. Para luchar contra la crisis los medios han optado, fundamentalmente, por la reducción de gastos de personal, con las consecuencias negativas (tanto profesionales/laborales como de calidad de los contenidos) que ello conlleva. Un menor número de periodistas tienen que hacer frente a la misma cantidad de trabajo en un tiempo reducido, lo que lleva a la pérdida de calidad de la información (ante la ingente cantidad de trabajo los periodistas no disponen de tiempo material para contrastar, verificar y documentar toda la información como debieran). (Farias y Gómez, 2011, p. 14)

Roses (2011), por su parte, analiza la estructura salarial de los periodistas durante la crisis, mediante el método cuantitativo a través de una encuesta telefónica suministrada a mil periodistas en activo de toda España. Destaca este autor que “el estudio de la situación laboral de los periodistas en España no es una línea de investigación novedosa” y que, dentro de esta

línea de investigación, se han producido “distintas iniciativas que de manera tangencial se han ocupado también del estudio de las retribuciones de los periodistas” (Roses, 2011, p. 5). Entre los objetivos de su estudio se encuentra el establecimiento de “una primera base de datos empíricos con que monitorizar los cambios experimentados en el futuro en esta variable” —la estructura salarial— (Roses, 2011, p. 10).

### **2.3. Las condiciones laborales y profesionales desde una perspectiva de género**

El periodismo español ha vivido desde finales del pasado siglo “una constante feminización” que ha llevado a “un mayor protagonismo” de las mujeres “tanto en las redacciones como en los puestos directivos y de responsabilidad profesional de los diferentes medios de comunicación”, aunque todavía persisten “algunas trabas y problemas que impiden una incorporación plena” (Ufarte, 2007, p. 420). El colectivo de mujeres periodistas ha venido accediendo a una profesión que presenta un mercado laboral “complicado, conflictivo y caracterizado por una gran inestabilidad y precariedad” (Blanco, 2005, p. 99).

Ese aumento de mujeres periodistas ha traído consigo la inclusión de la perspectiva de género en los estudios que analizan la situación laboral y profesional del periodismo, lo que permite constatar las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres que trabajan en el periodismo. La propia Ufarte analiza esa “lenta a la vez que abrumadora” entrada de mujeres en el periodismo “a partir del estudio de diferentes referencias bibliográficas especializadas en la materia” (Ufarte, 2007, pp. 409-410). Su trabajo se centra en describir el papel que jugaba la mujer en el periodismo en ese momento y destaca que “la desigualdad que sufren las mujeres periodistas no sólo es palpable en el salario, sino que también se aprecia en sus puestos informativos” (Ufarte, 2007, p. 418).

Rastrollo y Gómez (2006, p. 143) realizan “un análisis de género de la profesión periodística que pretende revelar, en una primera aproximación, la situación y el rol de las mujeres periodistas en los medios, las desigualdades por razón de género y las percepciones que hombres y mujeres tiene al respecto”. Para ello ambas investigadoras se valen de los resultados de la encuesta que la APM realizó para su informe anual de la profesión a cuyo cuestionario inicial se añadieron algunas preguntas específicas sobre determinados aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades. Ese estudio pretendía ser “un primer paso para, en ediciones posteriores, integrar la perspectiva de género en el conjunto del informe, y así darle un tratamiento más transversal” (Rastrollo y Gómez, 2006, p. 143).



Para las autoras de ese informe, constituyó “un reto” acercarse “a la profesión periodística bajo el enfoque de género, por la escasez de antecedentes o de estudios similares, tanto sobre ésta como sobre otras profesiones”. El trabajo constató que la “feminización de las plantillas no ha venido acompañada de igualdad de oportunidades: las mujeres siguen encontrando barreras para ascender en los medios, para equiparar sus condiciones laborales, para ocuparse de determinadas áreas informativas, etcétera” (Rastrollo y Gómez, 2006, p. 143).

Se están eliminando barreras de entrada a la profesión, pero no al control de los recursos, ni a la influencia en las estrategias, en la medida en que se limita su posición dentro de la estructura organizativa. Por tanto, no se puede considerar que el periodismo sea una profesión feminizada, porque las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, con las consecuencias que eso conlleva de empobrecimiento del sector, incapaz de aprovechar las aportaciones de las mujeres. Este comportamiento sorprende especialmente en un sector dinámico e innovador como el de los medios de comunicación. (Rastrollo y Gómez, 2006, p. 158)

La desigualdad, según señalan estas autoras, se constata en cuestiones profesionales y laborales como el ejercicio del poder, los requisitos formativos de acceso, la valoración y el reconocimiento profesional, las posibilidades de conciliación laboral y familiar, la estabilidad en el trabajo, la desigualdad salarial y el acoso sexual.

La APM ha mantenido desde entonces el interés por diferenciar la situación profesional y laboral de las mujeres de la que tienen los hombres, unas veces ofreciendo datos comparativos entre uno y otro sexo y otras con informes específicos sobre las mujeres periodistas. Es el caso del aparecido en 2008, *La mujer en la profesión periodística*, en el que también se señala que la feminización del periodismo que se estaba produciendo desde 1998 “no viene acompañada de una igualdad de oportunidades”. Esa desigualdad entre ambos sexos “se manifiesta en diferentes ámbitos”, como la temporalidad de los contratos, el tiempo empleado para conseguir una estabilidad laboral, las diferencias salariales o el acceso a puestos de responsabilidad y dirección debido, sobre todo, a “las cargas familiares de las mujeres” (Gómez, 2008, p. 86).

Esta misma autora, coordinadora del *Informe Anual de la Profesión Periodística* en esos años, utiliza los datos obtenidos para elaborar el informe de 2007, mediante una encuesta telefónica asistida por ordenador (CATI) en la que se realizaron mil entrevistas a periodistas mayores de 25 años, hombres (57,1%) y mujeres (42,9%), para poner de relieve que “el crecimiento del empleo femenino en los medios no ha supuesto una reducción de las desigualdades entre sexos dentro de la profesión” (Gómez, 2009, p. 14).

Una vez dentro del mercado de los medios las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, ya que siguen existiendo barreras en indicadores básicos que así lo manifiestan: el acceso a puestos de responsabilidad, que lo que ello conlleva de contar con personal a su cargo, toma decisiones, etc; la estabilidad laboral; la desigualdad salarial; y las posibilidades de conciliación entre vida familiar y profesional. (Gómez, 2009, p. 14)

En su informe del año 2017, la APM incluyó un apartado titulado *La mujer en periodismo y comunicación* que plantea “la existencia de un factor de discriminación en este sector profesional” (APM, 2017, p. 52). En 2018, bajo el título *La mujer en el periodismo. Una realidad y dos relatos*, la entidad llevó a cabo “una investigación específica sobre la situación de la mujer en el mundo del periodismo y la comunicación” tras haber constatado el año anterior la existencia de “un factor de discriminación”, por lo que en la encuesta profesional “se introdujeron una serie de preguntas que trataban de cubrir los aspectos más importantes a la hora de abordar la cuestión: la participación en el plano laboral, la representación e imagen de la mujer ante la sociedad y otros aspectos relacionados, como el acoso en los centros de trabajo” (APM, 2018, p. 50). El trabajo se realizó en un año en el que las movilizaciones feministas cobraron gran protagonismo y con la iniciativa *Las periodistas paramos* contra el machismo en el sector, que se sumó a la huelga general de mujeres del 8 de marzo<sup>1</sup>. El informe de la Asociación de la Prensa de Madrid constata que el periodismo español se encuentra ante una doble cuestión: “la existencia de una discriminación –más intensa en unos aspectos que en otros– y la diferente percepción que tienen mujeres y hombres acerca de ese fenómeno”. En el informe de 2019 se ha mantenido el epígrafe centrado en la mujer en la profesión para saber “si las conclusiones” obtenidas un año antes “seguían vigentes” (APM, 2019, p. 12).

A grandes rasgos puede decirse que la situación prácticamente no ha cambiado. El periodismo y la comunicación son profesiones donde la discriminación de la mujer sigue siendo una realidad, como consecuencia de la persistencia de ciertos factores, que se concretan, principalmente, en la discriminación a la hora de seleccionar los puestos directivos. Del mismo modo, y al igual que se concluía el año pasado, existen dos relatos diferentes —el que hacen las muje-

<sup>1</sup> Más de 8.000 mujeres periodistas de medios y gabinetes de comunicación apoyaron la huelga general y las reivindicaciones de la iniciativa *Las periodistas paramos*. Entre los aspectos que denuncian padecer las mujeres de la profesión en mayor medida que los hombres se encuentran la “precariedad, inseguridad laboral, brecha salarial, techo de cristal, acoso sexual o ninguneos”, a lo que se debe añadir “la visión parcial de la realidad que tantas veces ofrecen los medios y en la que falta la presencia y aportaciones de las mujeres”. Por ello, afirman que “el feminismo también es necesario para mejorar el periodismo”. El manifiesto elaborado con motivo de la huelga general femenina del 8 de marzo y las firmas de apoyo se pueden consultar en la web <https://lasperiodistasparamos.wordpress.com>.

res y el que hacen los hombres— a la hora de valorar esa discriminación. (APM, 2019, p. 12)

La perspectiva de género aplicada al estudio de las condiciones laborales y profesionales en el periodismo de España, que se ha realizado en trabajos impulsados tanto desde asociaciones profesionales y sindicales como desde el ámbito académico, ha llevado a analizar cuestiones como la conciliación laboral y familiar en trabajos como los de Pablos y Tarifa (2003), Papí-Galvez (2007), y Pelluch y Velasco (2012). En este último estudio, por medio de un análisis bibliográfico y entrevistas estructuradas, se muestra la discriminación que sufren las periodistas madres y se asegura que las medidas de conciliación, como las excedencias o las reducciones de jornada, “sólo han contribuido a alejar a las periodistas de las redacciones y de los cargos directivos. La consecuencia más directa es que son los hombres los que deciden los contenidos informativos así como su distribución e importancia en los periódicos.” (Pelluch y Velasco, 2012, p. 470). La maternidad ha sido y es uno de los principales problemas que encaran las periodistas para desarrollar su profesión en igualdad de condiciones. Para hacer frente a la discriminación laboral que sufren las mujeres sería necesario “la inclusión de la igualdad en la estructura de funcionamiento de las empresas”, con medidas de conciliación de la vida laboral y profesional puestas en marcha en el marco de la responsabilidad social empresarial, lo que sería la vía para asegurar “la retención del talento, independientemente del sexo, al facilitar el acceso, sostenimiento y ascenso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones (Rivero, Meso y Pérez, 2013, p. 199). La maternidad, debido a una falta de responsabilidad social de las empresas de comunicación, “opera como el principal obstáculo al acceso, sostenimiento y promoción de las periodistas” (Rivero y Meso, 2014, p. 112), pero no es el único hándicap que tienen las periodistas para poder desarrollar su carrera profesional en condiciones de igualdad con los hombres, ya que a la necesidad o deseo de tener hijos, con lo que ello podría suponer en cuanto a renuncia a desarrollar una carrera profesional, se añaden los cuidados que las mujeres prestan a otros miembros de la familia.

Las empresas de comunicación son reticentes a la contratación de mujeres por el parón laboral de la maternidad, así como por las obligaciones derivadas del cuidado de los hijos y de las necesidades de la familia, responsabilidades éstas aún inherentes a la mujer, que acentúan la reticencia de las empresas cuando se trata de designarla para cargos de responsabilidad. (Blanco, 2005, p. 99)

También se ha analizado el ascenso profesional de las periodistas, condicionado por las rutinas profesionales que construyen sobre las mujeres

un ‘techo de cristal’ que les impide llegar a puestos directivos, en Caro, García y Rodríguez (2011) y Ufarte (2012a, p. 679), quien se centra en la prensa escrita donde las mujeres sufren problemas por “la incompatibilidad laboral y familiar a la que están sujetas”.

La saturación de profesionales en el mercado de trabajo, la exigencia de disponibilidad horaria y la precariedad del sector sólo hace más difícil encontrar la forma de eliminar la barrera invisible que impide la promoción femenina en el periodismo. (Ufarte, 2012a, p. 687)

De-Miguel, Hanitzsch, Parratt y Berganza (2017) también aplican una perspectiva de género en una investigación realizada mediante una encuesta, dentro del estudio internacional *Worlds of journalism study*, a 390 periodistas que refleja la existencia de peores salarios para ellas y mayores puestos de responsabilidad para ellos. Constatan estos autores en su trabajo que “los patrones de desigualdad femenina más citados en la bibliografía científica (infrarrepresentación, barreras en la carrera profesional y salarios inferiores) prevalecen en las empresas de comunicación españolas” (De-Miguel et al., 2017, p. 498).

Más reciente es el trabajo de García (2018), que realiza un diagnóstico de la situación laboral de las periodistas en España mediante el análisis de los datos ofrecidos por los sucesivos informes sobre la profesión de la Asociación de la Prensa de Madrid desde el año 2004 al año 2016. Tras analizar los datos de una época en la que el periodismo español se precipitó hacia una prolongada crisis que ha roto sus costuras, constata la persistencia de la desigualdad laboral y profesional entre los periodistas y las periodistas.

La desigualdad de género en el sector no se ha reducido y las prácticas empresariales siguen generando desigualdad, como se aprecia en el acceso a puestos con toma de decisión y personas a cargo, la adquisición de un lugar de trabajo, la conciliación laboral y familiar, la estabilidad laboral o la remuneración salarial, aspectos para los que se demandan mayor igualdad. (García, 2018, p. 23)

#### **2.4. La mirada local o sectorial**

Los investigadores también se han detenido, desde visiones más locales, en las condiciones en las que trabajan los periodistas de una determinada comunidad autónoma. Aquí se encuentra el trabajo de Herrera y Maciá (2009), que por medio de un estudio cualitativo y cuantitativo —con 410 encuestas *online*— y la triangulación de los datos, analiza la percepción de

los periodistas madrileños respecto a los principales problemas de la profesión, donde destacan la precariedad y la inseguridad laboral.

Como un 94% de los encuestados estima que la precariedad es un problema “bastante” o “muy serio”. En concreto, algunas de las condiciones que más se denuncian son la feroz competencia, la excesiva juventud de algunos profesionales, su falta de experiencia, la ausencia de instrucción posterior en la empresa, los bajos salarios, la urgencia intrínseca a la profesión, la inseguridad por los despidos, la presión de los superiores y el exceso de tareas. (Herrera y Maciá, 2009, p. 29)

Suarez, Romero y Almansa (2009) se valen de 24 entrevistas en profundidad para conocer la opinión de los periodistas andaluces sobre diversos aspectos de la profesión. En las conclusiones de su estudio<sup>2</sup> señalan que lo que más les preocupa es “lo que califican como ‘pésima’ situación laboral de los profesionales porque entienden que esta realidad condiciona la información” y que “no sólo la calidad de la información se ve perjudicada por estas circunstancias laborales, sino que también la ética de los periodistas se deteriora” (Suarez, et al., 2009, p. 169).

También se detiene en la realidad del periodismo en Andalucía y la situación de los periodistas andaluces Calvo (2008), que dirige una publicación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales sobre la situación sociolaboral de los profesionales de la comunicación en esa comunidad autónoma, y Ufarte (2014), que entrevista a jóvenes periodistas andaluces que se han visto obligados a emigrar al extranjero para tratar de ejercer su profesión. Los testimonios recabados la llevan a ofrecer un discurso con un tono marcadamente pesimista.

El panorama mediático andaluz tiende a la precarización, a menos contratos estables, a más autónomos (o falsos autónomos, ya que trabajan para un solo medio) cada vez peor tratados. Y a un periodo de inserción laboral cada vez más largo por el encadenamiento (casi siempre irregular) de contratos precarios. A los jóvenes que llegan con ilusión, con preparación, se les ofrece la decepción y desesperanza. (Ufarte, 2014, p. 150)

Túñez y Martínez (2014) se fijan en el “impacto” de las condiciones laborales del periodista en la “producción de noticias” en una investigación realizada a partir de 673 entrevistas a periodistas de Galicia. El estudio se vale de la encuesta realizada durante la elaboración del *Informe sobre a situa-*

---

<sup>2</sup> Realizado en el marco del Proyecto de I+D+I del MEC, convocatoria del 2006, titulado *Ética y excelencia informativa. La deontología periodística frente a las expectativas de los ciudadanos* (número de referencia: SEJ2006-05631-C), en el que participaron la Universidad Carlos III, la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), la Universidad Pompeu Fabra y la Universidad de Sevilla.

*ción dos xornalistas galegos e o impacto da crise no sector*, que llevó a cabo el Colegio Profesional de Xornalistas. Señalan que no se puede proyectar el resultado sobre el conjunto de la profesión periodística española, aunque por los resultados de otros estudios anteriores y el “inusual gran tamaño de la muestra, no hay elementos que permitan suponer variaciones o distorsiones de bulto en la situación profesional del colectivo en las demás Comunidades Autónomas del Estado” (Túñez y Martínez, 2014, p. 42).

También se han fijado en las condiciones laborales de los periodistas gallegos los trabajos de Túñez y López (2000), Túñez (2002), y Túñez (2011), editado por el Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia.

Por su parte, Gonzalez y Oliveira (2016) analizan el empleo autónomo en el sector de la comunicación y la información en Andalucía a través de una metodología cualitativa, en la que se ha empleado la entrevista y el grupo de discusión, para poder conocer la realidad que vive este colectivo. Las entrevistas estructuradas se realizaron a una decena de periodistas autónomos, y el grupo de discusión se organizó *online* a través de Facebook. El estudio, uno de los escasos trabajos centrados exclusivamente en los periodistas autónomos, concluye que “el trabajo autónomo en el sector de la comunicación y la información no se considera una opción laboral de éxito, sino una obligación a la que se ven abocados por el panorama actual de crisis y las circunstancias del nuevo mercado laboral” (Gonzalez y Oliveira, 2016, p. 1146).

Junto a los trabajos sobre las condiciones laborales y profesionales que restringen el objeto de estudio en función del ámbito geográfico en el que los periodistas ejercen su oficio, y en el último caso también a un colectivo concreto, el de los autónomos, se encuentran otros trabajos que acotan el alcance de sus investigaciones al tipo de soporte o medio que se utiliza para informar o a otros aspectos concretos el periodismo.

Así, Tato (2017) estudia cómo la crisis económica ha afectado a la situación laboral y a las condiciones de trabajo de los corresponsales de radio en el extranjero de las principales emisoras españolas. Para ello envió un cuestionario a 64 corresponsales que las cuatro principales cadenas (Cadena SER, RNE, COPE y Onda Cero) tienen en 24 países, de los que respondieron 61. Concluye este autor que en los últimos años se ha producido “una precarización de las condiciones laborales de los corresponsales de radio que ha llevado a muchos académicos a cuestionar incluso el futuro de los corresponsales en el extranjero” (Tato, 2017, p. 164).

Pero más que desaparecer, la figura del corresponsal de radio se está transformando. De forma progresiva las radios sustituyen a los corresponsales fijos por corresponsales *freelance*; el corresponsal que antes se dedicaba en exclusiva a un único medio, presta cada vez más sus servicios a distintas empresas

de comunicación; y el corresponsal que antaño trabajaba solo para la radio, está dando paso a un corresponsal versátil que opera en múltiples plataformas. (Tato, 2017, p. 164)

Sierra (2012, p. 75) analiza la situación de los periodistas radiofónicos de Barcelona mediante un cuestionario realizado a 87 profesionales de 14 emisoras de la provincia en una investigación entre cuyos objetivos figuraba conocer su situación laboral “en cuanto a: vía de acceso al medio, relación contractual, horas de trabajo/día y retribución económica mensual por la labor que desarrollan”.

Por su parte, Fernández y Ufarte (2012, p. 320) analizan con “una metodología mixta, con procedimientos de tipo cuantitativo, como el cuestionario, y cualitativo, como el estudio de caso” los riesgos del periodismo emprendedor en el ámbito digital entre los que citan la precariedad laboral existente, que es “mayor” que en otros ámbitos de la profesión. La propuesta que realizan estas autoras para hacer frente a esa precariedad laboral en el “ecosistema” del periodismo emprendedor digital pasa por “establecer unas condiciones laborales dignas y respetables para todo el sector periodístico” (Fernández y Ufarte, 2012, p. 329).

Túñez y Sixto (2011) se centran en la incidencia de la crisis en las condiciones laborales del periodismo audiovisual, e Iturregui (2011) se detiene en las condiciones de trabajo de los reporteros de guerra y los periodistas empotrados en la guerra de Irak en 2003, en una investigación que analiza la regulación de este tipo de periodismo y el perfil de los profesionales que lo ejercen. Respecto a sus condiciones laborales, la investigación destaca que “los periodistas españoles que trabajan como empotrados son en su mayoría freelances” y que mediante ese sistema de empotramiento los profesionales logran “acceso a fuentes y un coste cero en alojamiento, comida, traducciones, medios técnicos y transporte”. Además, resalta en sus conclusiones que “los corresponsales freelance se han transformado en periodistas multimedia y mantienen acuerdos con prensa, radio y televisión al tiempo que gestionan, en su mayoría, sus propios blogs” (Iturregui, 2011, pp. 278-279).

La atención prestada por los investigadores a la convergencia tecnológica de los medios, la digitalización y la integración de las redacciones también se ha detenido sobre las condiciones laborales y profesionales de los periodistas, aunque sea de manera tangencial. Así, Salaberria y García (2008, pp. 44-45) advertían de los retos profesionales a los que habría que hacer frente debido a esa convergencia y subrayaban los “signos preocupantes” que se apreciaban en la profesión con un aumento de la precariedad, recortes de plantillas y unos “salarios muy bajos, que en muchas ocasiones no llegan ni al de un obrero no cualificado”.

En este foco que los investigadores han puesto sobre las cuestiones relacionadas con las condiciones laborales y profesionales de los periodistas españoles no ha faltado tampoco el análisis desde el punto de vista de los migrantes, como recoge en su trabajo Ferrández (2012, p. 312), quien destaca que el periodismo en España es “una profesión en la que prima la desregulación y, derivado de esta, la precariedad, la desprotección y la dependencia laboral” de quienes ejercen el periodismo.

## **2.5. Becarios y estudiantes en prácticas**

La situación del colectivo que conforman becarios y estudiantes en prácticas también ha generado un interés académico respecto a sus condiciones profesionales que ha provocado la publicación de textos de diferente naturaleza, así como la vigilancia desde ámbitos profesionales y sindicales para que prácticas y becas cumplan su función educativa. García (2015), tras una revisión bibliográfica de los principales estudios sobre las prácticas de los estudiantes de periodismo, concluye que la bibliografía sobre el tema es “escasa” y con “limitaciones de distinta índole” por “restricciones geográficas de la muestra” o porque el análisis llevado a cabo carece de “un trabajo de campo expreso” (García, 2015, pp. 492-493). Por medio de esa revisión bibliográfica, este autor pretendía determinar las principales líneas de investigación llevadas a cabo. Señala que “las líneas más explotadas son aquéllas relacionadas con las condiciones laborales” (García, 2015, p. 493).

El disfrute de becas y la realización de prácticas en los medios de comunicación, derivado tanto de los propios estudios de grado de periodismo como de los másteres, supone el primer contacto con la profesión y una puerta de acceso para que el joven periodista comience a trabajar como colaborador en calidad de autónomo, más bien de falso autónomo. En muchos casos la beca y el periodo de prácticas se desarrolla en unas circunstancias en las que se produce un abuso laboral por parte de las empresas que da lugar a los llamados “becarios vitalicios”<sup>3</sup> que ocupan puestos estructurales en los medios de comunicación.

---

<sup>3</sup> La Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) defendía en 2014 “unas prácticas para los alumnos en Periodismo o Comunicación Audiovisual, perfectamente tuteladas y que no supongan una explotación laboral de los becarios, en unas condiciones laborales y económicas dignas” y destacaba la existencia de “becarios vitalicios en algunos medios de comunicación”. Además, la FAPE resaltaba que “hay becarios que ocupan puestos estructurales de las mermadas plantillas de algunos medios, asumiendo tareas de responsabilidad que no les corresponden y que, por supuesto no son remuneradas. Entretanto, periodistas con experiencia son incluidos en expedientes de regulación de empleo, creándose unas condiciones laborales indignas en las redacciones lo que redundará en el derecho que tienen los ciudadanos a una información veraz”. El comunicado completo de la FAPE se puede consultar en



El mayor problema derivado de la realización de prácticas y becas es que los alumnos despachen gratis o por un sueldo irrisorio el trabajo que correspondería a trabajadores con todos los derechos y garantías, es decir, que ocupen puestos estructurales. (García de Madariaga y Arasanz, 2019, p. 55)

Esos abusos a los que se ven sometidos los becarios y los estudiantes en prácticas han llevado a denuncias ante la Inspección de Trabajo que han alcanzado a diversos medios de comunicación<sup>4</sup>.

El uso y abuso de becarios y estudiantes en prácticas conlleva unas “consecuencias negativas” como la “adulteración del mercado laboral con perjuicio para la calidad del empleo periodístico”, la “disminución de la calidad del producto periodístico” y un “aprendizaje inadecuado” con “la asunción de vicios y mala praxis en los estudiantes en prácticas”. (García-Borrego, Roses y Farias, 2017, p. 436). Sin embargo, pese a esas graves consecuencias “existe un volumen bajo de estudios que atiendan de manera específica la figura del becario en medios de comunicación” (García-Borrego et al., 2017, p. 433).

Estos autores se refieren a una serie de estudios que constatan un mal funcionamiento del sistema de prácticas, al utilizar a los becarios para cubrir puestos estructurales, incumplir las condiciones de formación o las funciones asignadas, y citan los trabajos de Cantalapiedra, Coca y Bezunartea (2000) —“los primeros autores en poner de relieve la situación de los becarios al analizar las rutinas profesionales y condiciones de los estudiantes en prácticas” (García, 2015, p. 485)—, Blanco (2005) y Lamuedra (2007). Los datos aportados por esos y otros estudios muestran que no se ha ejercido el control necesario para asegurar que las prácticas cumplan la función de completar y mejorar la formación de los estudiantes, sin sustituir a los profesionales de los medios.

No se han puesto límites suficientes a las funciones que debe cumplir un estudiante en prácticas en el entorno empresarial y, como ocurre siempre que se trata de profesiones de carácter vocacional, el mercado ha ido pervirtiendo esa figura y creado sucedáneos que no benefician a la calidad de los trabajos profesionales ni a los estudiantes. (Pérez-Serrano, Rodríguez-Barba, Rodríguez-Pallares, 2015, p. 213)

---

<http://fape.es/la-fape-reitera-que-defiende-unas-practicas-en-medios-que-no-exploten-laboralmente-a-los-becarios/>.

<sup>4</sup> La FeSP recoge en su página web varias informaciones sobre irregularidades detectadas en los becarios en medios como El Mundo (<http://fesperiodistas.org/investigacion-la-situacion-de-los-becarios-de-el-mundo/>), El País (<http://fesperiodistas.org/justicia-para-becarios-de-el-pais/>) o la Cadena SER (<http://fesperiodistas.org/la-ser-debe-eliminar-becarios-vitalicios/>), entre otros.

Los datos presentados en ese trabajo<sup>5</sup> permiten conocer “el mercado laboral y las condiciones de contratación que se ofrecen a los estudiantes de Periodismo de la Universidad Complutense de Madrid para realizar sus prácticas” (Pérez-Serrano et al., 2015, p. 218).

La limitación geográfica que presenta este estudio aparece también en el trabajo de García-Borrego y Roses (2016), circunscrito a los principales medios de comunicación de Málaga. En él se analizan las rutinas profesionales de los becarios, entendidas estas como las “prácticas y patrones” que utilizan en su quehacer diario en la producción de noticias —las rutinas de producción— así como las rutinas que quedan fuera de esas prácticas y que tienen que ver con la “actualización informativa” y el “reciclaje de conocimientos”, tareas que se llevan a cabo fuera del horario de oficina (García-Borrego y Roses, 2016, pp. 157-158). Reconocen los autores que el estudio de caso de Málaga permite “establecer una primera referencia sobre las rutinas profesionales de los estudiantes en prácticas, si bien los resultados no son extrapolables al resto del país” (García-Borrego y Roses, 2016, p. 157). Incide en esos datos el trabajo posterior de García-Borrego, Roses y Farias (2017), integrado en los proyectos del Grupo de Estudios en Periodismo y Comunicación (GEPYC), con referencia SEJ-067, del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI), financiado por la Junta de Andalucía. En este caso se hace desde “una óptica eminentemente laboral encaminada a evaluar la situación y las condiciones en la que se desempeña la actividad formativa” (García-Borrego et al., 2017, p. 439). Se ofrecen datos sobre horarios y tipo de jornada, su carga de trabajo y el número de piezas informativas que realizan, la remuneración que perciben y su grado de satisfacción. Las rutinas y la satisfacción de los estudiantes en prácticas, entre otros aspectos, se analizan en el trabajo de Gómez-Calderón, García-Borrego y Fernández-Sande (2019), que se limita al análisis del alumnado de las universidades de Málaga y Complutense de Madrid.

## 2.6. Las asociaciones profesionales y sindicales

Sin duda, la atención más intensa a las condiciones laborales del periodista ha procedido de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) con su *Informe Anual sobre la Profesión Periodística* que se viene publicando de manera ininterrumpida desde el año 2004. La continuidad que la APM ha impri-

---

<sup>5</sup> Forma parte del Proyecto de Innovación y Mejora de la Calidad Docente *Qué necesitan los estudiantes de Periodismo para su inserción laboral. Análisis de la demanda del mercado laboral de las empresas de comunicación* (<https://eprints.ucm.es/28854/>) llevado a cabo por el grupo Research and Learning of Media and Communications Management. Investigación y Enseñanza de la Gestión de los Medios y la Comunicación –MediaCom UCM–.

mido al análisis del entorno laboral y profesional del periodismo en España, y de la que carecen otros estudios puntuales realizados desde ámbitos académicos, permite hacer un seguimiento de la evolución de las condiciones laborales y profesionales de los periodistas españoles durante más de una década.

La atención que viene prestando de forma continuada la APM a la situación profesional y laboral de los periodistas españoles no se limita a analizar la profesión en su conjunto y a ofrecer datos generales del colectivo de periodistas. Los autores de los informes desglosan los datos recogidos en las encuestas para permitir un mejor conocimiento de las características sociolaborales de los diversos colectivos que componen los ámbitos de la información y de la comunicación, entre ellos el que conforman los periodistas y comunicadores autónomos.

En su informe de 2017, dedica un apartado a los periodistas y comunicadores autónomos bajo el significativo epígrafe *Una situación incómoda* (APM, 2017, p. 84). En ese informe se señala que un 79% de los periodistas que trabajan como autónomos lo hace “forzado por las circunstancias” y recoge que hay un 25% de periodistas en estas condiciones, aunque ese porcentaje podría ser mayor.

Es más que probable que el porcentaje de autónomos trabajando en periodismo y comunicación sea superior a ese 25% citado, ya que no puede soslayarse el hecho de que la encuesta se hace a profesionales miembros de asociaciones de periodistas y afiliados a sindicatos y es razonable suponer que una parte de los periodistas autónomos no se encuentran ni en unas ni en otros. (APM, 2017, p. 84)

También desde otros ámbitos sindicales y profesionales se ha puesto el foco en las condiciones laborales de los periodistas. Rivero y Meso (2014) citan *El Llibre blanc de la professió periodística a Catalunya*, elaborado por el Col·legi de Periodistes de Catalunya en 2004, el *Diagnóstico de la profesión periodística de Aragón*, de la Asociación de la Prensa de Aragón en 2001, *La situación profesional y laboral de los periodistas*, publicado por el Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia en 2002, y el *Estudio de caracterización del perfil del periodista en la Rioja* de la Asociación de la Prensa de La Rioja elaborado en 2009.

El Colegio de Periodistas de la Región de Murcia y la Asociación de la Prensa de Murcia publicaron en el año 2009 el primer estudio del Observatorio de los Medios de Comunicación<sup>6</sup> de esa comunidad autónoma con un total de 203 encuestas que permiten trazar el perfil laboral y profesional del

---

<sup>6</sup> Observatorio de los medios de comunicación en la Región de Murcia. Estudio de Consultores CSA encargado por el Colegio de Periodistas de la Región de Murcia/Asociación de la Prensa.

colectivo de periodistas de la Región de Murcia, donde un 29,4% de los encuestados, según los datos recogidos en ese estudio, ejercía la profesión como autónomo.

Por su parte, la Unió de Periodistes Valencians publicó en 2016 el informe *Crisi al sector de periodistes i periodistes gràfics a la Comunitat Valenciana*, en el marco de la beca de investigación Emili Gisbert, a partir de una encuesta a profesionales de la comunicación de esa comunidad, mayoritariamente asociados a la Unió de Periodistes Valencians, la Asociación de la Prensa de Alicante, la Asociación de Periodistas de Castellón y el colectivo de Mujeres Periodistas del Mediterráneo. La misma entidad realizaría en 2018 un informe sobre la situación del periodismo *freelance* y los autónomos.

Más recientemente, el Sindicat de Periodistes de les Illes Balears (SPIB-FeSP), con una encuesta a la que respondieron 299 profesionales, en los meses de enero y febrero de 2018, ha puesto números a la precariedad periodística en las islas<sup>7</sup>. En su prólogo, este estudio señala “Assumim que el periodisme sigui vocacional. Però no podem assumir que fer feina a un mitjà de comunicació no sigui una opció per poder guanyar-se la vida amb dignitat”<sup>8</sup>.

## 2.7. Una llamada de atención sobre los efectos de la precariedad

En un momento de cambio a nivel tecnológico y en las rutinas profesionales, donde se constata una precariedad en las condiciones laborales y un menor interés de los medios de comunicación por la calidad, lo que dificulta poder hacer un buen trabajo profesional (Gómez y Patiño, 2015), se produce un interés creciente por la situación laboral y profesional que vive el periodista. Surgen de esta forma trabajos en los que se alerta de la negativa incidencia que la precariedad, que “se ha consolidado” en la redacciones de los medios de comunicación “y se ha convertido en sistémica” (Varela, 2017, p. 282), tiene sobre la calidad del periodismo y la deontología de la profesión.

Valera (2016, pp. 515-516), en su tesis doctoral, destaca que “la calidad de la información que reciben los ciudadanos se ha visto reducida”, según “el 96,6% de los consultados en una encuesta propia realizada entre 977 miembros de la Asociación de la Prensa de Madrid”, puesto que “las drásti-

<sup>7</sup> Se puede acceder a la información del estudio a través de un artículo publicado en la página web de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) el 26 de marzo de 2018: <http://fesperiodistas.org/estado-de-la-profesion-en-las-islas-balears/>.

<sup>8</sup> Asumimos que el periodismo sea vocacional. Pero no podemos asumir que trabajar en un medio de comunicación no sea una opción para poder ganarse la vida con dignidad. (Traducción propia).

cas reducciones de plantilla que han acometido las empresas periodísticas han influido negativamente en la calidad del producto informativo que ofrecen a la sociedad”.

Tras los despidos, se ha instalado en las redacciones españolas la precariedad. Los periodistas tienen que llevar a cabo más tareas en menos tiempo, y sin poderse apoyar en la experiencia de compañeros veteranos que han sido despedidos o prejubilados. Pese a ello, los salarios son menores y la inestabilidad laboral es elevada, lo que menoscaba la resistencia a no sucumbir ante las mayores presiones internas y externas. (Valera, 2016, p. 516)

Además, como recoge en su estudio, otros efectos de “la crisis de la industria mediática en España y de la merma de calidad informativa son el descrédito de la profesión periodística, el deterioro del papel tradicional del periodista, el retroceso de la función social de los medios y la desinformación y sobreabundancia informativa” (Valela, 2016, p. 516).

Esa pérdida de la calidad del producto periodístico que los medios de comunicación trasladan a la sociedad ha ido en paralelo al progresivo aumento del deterioro de las condiciones laborales y profesionales del colectivo de periodistas. Los lectores encuentran cada mañana en su quiosco, o en cualquier momento en las pantallas de sus teléfonos móviles y sus tabletas, unos textos periodísticos “pobres y epidérmicos que olvidan la investigación, el contraste y, como consecuencia, la veracidad” (Ufarte 2013, pp. 93-94). La tónica general es la “superficialidad y pobre riqueza” de unos “textos periodísticos” que “ponen en peligro el rigor informativo”, que no siguen los “adecuados procedimientos profesionales y violan, indirectamente, el derecho constitucional que posee la sociedad a recibir una información veraz” (Ufarte, 2012b, p. 9).

Los periodistas, en la mayoría de los casos, ya no son testigos directos de los acontecimientos y necesitan que determinadas personas o instituciones le suministren información para cumplir así su deber diario. En este sentido, la cantidad suple a la calidad. (Ufarte, 2012b, p. 10)

Gómez-Mompart, Gutiérrez-Lozano y Palau-Sampio (2015) analizan la percepción de la calidad periodística que tienen periodistas en activo mediante una encuesta *online* conformada por 45 preguntas a la que respondieron 363 profesionales. Según recogen en sus conclusiones, “el 81% de los periodistas españoles en ejercicio interrogados reconoce que se ha producido un empeoramiento de los patrones de calidad del producto periodístico”. Los datos de su estudio muestran que los periodistas españoles son “conscientes” de “los lastres que condicionan su labor y de que la precariedad

laboral supone una amenaza evidente para la calidad” (Gómez-Mompart et al., 2015, pp 149-150).

Álvarez (2014, p. 63) considera que el periodismo atraviesa una crisis de financiación, de pluralidad, de dependencia y de ética, y achaca la crisis deontológica al “sometimiento de la dinámica profesional a una precariedad feroz exigida por las leyes del mercado”. Para este autor “erradicar la temporalidad, el pluriempleo forzoso y la precariedad laboral, parecen requisitos ineludibles para hacer realidad el Derecho a la Información y devolver a la profesión la dignidad que merece” (Álvarez, 2014, p. 64).

Maciá-Barber y Herrera-Damas (2010) también alertan de la influencia de la precariedad en la deontología periodística. En un trabajo cualitativo, con entrevistas en profundidad, y cuantitativo, mediante 410 encuestas a periodistas de prensa, radio, televisión, medios digitales y gabinetes de comunicación, en el ámbito periodístico madrileño, estos autores señalan, de acuerdo a los datos obtenidos, que cuestiones como “los horarios interminables, los salarios y las condiciones laborales” de los periodistas “repercuten en un menor respeto por la ética y la deontología profesional”, a la vez que “la competencia entre medios y profesionales, la ‘rapidez’ con la que hay que difundir las informaciones y las condiciones laborales impiden que demasiadas veces exista tiempo para valorar de forma reflexiva lo que se publica y emite” (Maciá-Barber y Herrera-Damas, 2010, p. 97).

Esa precariedad laboral y profesional “culmina en una menor resistencia a las mayores presiones externas e internas y, por ende, en una crucial pérdida de independencia” porque “el temor al despido y la inseguridad en el trabajo están contraindicados a la hora de anteponer la verdad a la línea editorial y de publicar informaciones veraces, rigurosas y que aporten valor añadido” (Valera, 2017, pp. 282-283).

La negativa influencia de la precariedad laboral y profesional en la calidad periodística, así como en la libertad de prensa, también es recogida por las asociaciones profesionales y sindicales. Con motivo del 1 de mayo —Día Internacional del Trabajo— y del 3 de mayo —Día Mundial de la Libertad de Prensa—, de 2018, la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) alertaba del retroceso en la libertad de prensa debido, entre otras cuestiones, a la precariedad<sup>9</sup>. También la Federación de Sindicatos de Perio-

<sup>9</sup> En su comunicado con motivo del 1 y 3 de mayo de 2018, recogido en su página web, la FAPE señalaba: “La libertad de prensa también corre peligro cuando los periodistas están sometidos a contratos precarios, con salarios que impiden avanzar en un proyecto de vida o, mucho peor, cuando se les humilla con ofertas de empleo sin remuneración.

Los parados de larga duración, los autónomos y los falsos autónomos, los becarios y los practicantes aparecen como la parte más perjudicada por la durísima crisis que ha afectado a nuestra profesión en la última década, reflejada en la pérdida de 12.200 empleos, una destrucción de puestos de trabajo que no está cerrada.

distas (FeSP) lamentaba, con motivo de la celebración de esas dos fechas, “la degradación aparentemente sin freno de las condiciones laborales y profesionales de los y las periodistas, que repercute de manera negativa, inevitablemente, en la calidad de la información que se ofrece a la ciudadanía”<sup>10</sup>.

## 2.8. El periodista vasco

Las condiciones laborales y profesionales de los periodistas vascos han logrado despertar en las entidades profesionales y la comunidad investigadora un interés intermitente, parcial y en ocasiones tangencial. La crisis económica que desde 2008 ha venido golpeando a todos los sectores productivos, entre ellos el sector de los medios de comunicación, y que ha provocado el cierre de medios en la Comunidad Autónoma Vasca, la reducción de las redacciones y la consiguiente merma de la pluralidad informativa, tampoco ha servido para atraer la atención de las asociaciones de prensa y del mundo académico sobre la situación laboral y profesional en la que los periodistas de los medios de comunicación de Euskadi desarrollan su labor diaria de informar a la sociedad vasca. La revista de estudios de comunicación Zer que edita la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), por ejemplo, no recoge ningún artículo dedicado al perfil de los periodistas vascos en los números publicados en la última década.

Esa invisibilidad de los periodistas vascos para el mundo académico no ha sido total y trabajos puntuales y esporádicos, que no han dispuesto de la necesaria continuidad en el tiempo para establecer un diacrónico repaso a la profesión, han dejado algún resquicio para mostrar, aunque sea con leves pinceladas, cómo son los profesionales que trabajan en los medios de comunicación vascos y han bosquejado la situación en la que se encuentra el colectivo de periodistas en el País Vasco.

El trabajo cuantitativo de Cantalapiedra, Coca y Bezunartea (2000) por encargo de la Asociación de Periodistas de Bizkaia, y con el apoyo económi-

---

La precariedad extiende el miedo a perder el empleo y reduce la capacidad de los periodistas para resistir las presiones. En definitiva, pierden libertad, independencia y credibilidad. Los editores y los directores de los medios están obligados a ser los primeros en defender a sus periodistas de las presiones.

La libertad de prensa y de expresión se degrada igualmente con la desigualdad salarial que sufren los periodistas y las barreras a su ascenso profesional, a las que hay que añadir las situaciones de acoso en el trabajo y por parte de las fuentes, además del difundido en las redes, que persigue silenciar su voz”.

<sup>10</sup> El comunicado de la FeSP con motivo del Día Internacional del Trabajo y del Día Mundial de la Libertad de Prensa se puede encontrar en su página web (<http://www.fesp.org/index.php/noticias/item/8235-1-y-3-de-mayo-dia-internacional-del-trabajo-y-mundial-de-la-libertad-de-prensa>).

co de la Consejería de Economía, Trabajo, Justicia y Seguridad Social del Gobierno Vasco, que señalaba que “el 40 % de los periodistas vascos” desarrollaba su tarea “en unas condiciones laborales precarias” (Cantalapiedra, Coca y Bezunarte, 2000, p. 1), no tuvo la necesaria prolongación en años posteriores para poder ver cómo han evolucionado las condiciones laborales y profesionales en las que se ejerce el periodismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El periodista vasco es hombre, joven, licenciado en Ciencias de la Información, con una jornada laboral que oscila entre las siete y diez horas diarias, con hondas preocupaciones éticas, y partidario de la colegiación, pero poco proclive a la sindicación. Sus mayores preocupaciones respecto a los medios de comunicación y a sus propias empresas están relacionadas con la calidad del trabajo, pero considera que el mayor problema de la profesión es la precariedad laboral. (Cantalapiedra, Coca y Bezunarte, 2000, p. 1)

Así describen al periodista vasco de comienzos del milenio en el resumen del estudio publicado, esta vez sí, en la revista Zer. Destaca la investigación, además, que “la gran mayoría” de los “casos de precariedad laboral está formada por colaboradores”, periodistas que no tienen “ningún derecho, aunque sobre sus espaldas haya recaído la obligación de una información diaria y de responsabilidad” y que realizan un trabajo por el que reciben una retribución que “oscila entre las 50.000 y las 100.000 pesetas al mes” (Cantalapiedra, Coca y Bezunarte, 2000, p. 1), entre 300 y 600 euros.

Este trabajo prolongaba la vía de investigación abierta con anterioridad por Cantalapiedra (1997) que fijó su atención en los periodistas locales para concluir que a pesar de la importancia que la información de proximidad tenía en los periódicos vizcaínos, y el interés que despertaba en los lectores, los profesionales encargados de elaborar esa información “trabajan en calidad de colaboradores, en pésimas condiciones laborales” y con “escasa consideración hacia su trabajo” (Cantalapiedra, 1997, p. 1). Este artículo recogía los principales datos recabados para la elaboración de su tesis doctoral, centrada en la prensa local de Bizkaia, en la que dedicaba un apartado a los profesionales de la información local y hacía una descripción de sus características, con datos sobre su nivel de estudios, la relación laboral que mantenían con el periódico, su jornada laboral, la afiliación, el manejo de las fuentes, las presiones al periodista o sus expectativas laborales, entre otras cuestiones.

Todo ello daba cierta continuidad a investigaciones anteriores en las que el periodista era el sujeto de análisis, como la realizada por Diezhandino, Bezunarte y Coca (1994). El trabajo de Cantalapiedra, Coca y Bezunarte (2000), citado con anterioridad, trazaba el perfil de los profesionales que



trabajaban en los medios de comunicación de la Comunidad Autónoma Vasca, ofrecía datos respecto a sus circunstancias personales y formación, su situación laboral, sus condiciones de trabajo, salarios, las presiones recibidas por los periodistas, el nivel de colegiación y sindicación, su conocimiento de las nuevas tecnologías y su ideología. Un completo estudio de los profesionales que no tuvo la continuidad necesaria en años posteriores para disponer de datos que permitieran saber cómo han evolucionado en las dos últimas décadas las condiciones laborales y profesionales de los periodistas vascos. Esa falta de interés de la comunidad académica y de las entidades profesionales vascas por el periodista es todavía más llamativa si se tiene en cuenta que los profesionales vascos ejercían el periodismo en un contexto en el que la violencia terrorista distorsionaba la forma en la que trabajaban y la diferenciaba del modo en el que se ejercía la profesión en otros puntos de la geografía española<sup>11</sup>.

En años posteriores, fueron apareciendo estudios que prestaban, cuando menos, cierta atención a los periodistas que trabajaban en la Comunidad Autónoma del País Vasco como el de Larrañaga y Díaz Noci (2003). Otros dirigían su mirada hacia un único tipo de profesional, como el periodista digital, que recibió el interés de Del Moral (2005), Larrondo y Larrañaga (2007), Díaz, Larrañaga, Larrondo y Meso (2007), Larrañaga (2009) o Meso, Díaz, Larrañaga y Larrondo (2009), este último centrado en las actitudes profesionales y la situación laboral del colectivo de periodistas digitales vascos.

También analizan las actitudes profesionales, en este caso de los medios audiovisuales, Martín y Amurrio (2003), a partir de los datos obtenidos mediante una encuesta, mientras que Zalbidea y Pérez (2009) estudian los factores que inciden en la praxis deontológica de los profesionales vascos<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> La ONG Reporteros sin Fronteras ha recogido en sus informes la amenaza de ETA o de entidades próximas como uno de los condicionantes de la libertad de expresión en el País Vasco. En el año 2000, por ejemplo, contabilizó ocho ataques contra periodistas, sus familias y medios, entre ellos el asesinato de José Luis López de Lacalle. El informe de RSF, titulado 'Los periodistas, en la mira de ETA', se publica el mismo año que el estudio de Cantalapiedra, Coca y Bezuñarte. En ese informe se recogen insultos a la prensa desde la izquierda abertzale, que califica a los periodistas de "terroristas de la pluma", y desde ETA que considera "perros" enemigos a los periodistas "vascos traidores", que informan "contra la construcción de Euskal Herria". También se destaca que se produjo "una escalada de amenazas y hostigamiento" y que "varias redacciones se sienten amenazadas". La ONG concluye su informe asegurando que "las condiciones del trabajo periodístico en el País Vasco se han hecho insostenibles". ([https://www.ifex.org/spain/2000/06/28/journalists\\_under\\_attack\\_by\\_et/es/](https://www.ifex.org/spain/2000/06/28/journalists_under_attack_by_et/es/))

<sup>12</sup> Concluyen estos autores que el periodista vasco "se encuentra en un mercado de trabajo con unas reglas muy complicadas y en niveles de explotación importantes, lo que ha generado una especie de 'ley de la selva'" y que todo ello está "mediatizado por la situación laboral que viven los periodistas, en la que, en vez de ser considerados profesionales con capacidad de decisión

Este trabajo, en el que se utiliza una metodología que combinaba elementos cuantitativos y cualitativos, recoge parte de los resultados de la investigación *Ética y excelencia informativa. La deontología periodística frente a las expectativas de la ciudadanía en Euskadi*, financiada por el MEC (referencia SEJ2006-05631-C05-05) y desarrollada entre 2006 y 2009 por un equipo de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de la Universidad del País Vasco. La investigación formaba parte de un proyecto coordinado llevado a cabo en sus respectivas comunidades autónomas por equipos de la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad Carlos III, la Universidad de Sevilla y la Universidad del País Vasco (UPV/EHU).

Martín y Amurrio (2007) vuelven a dirigir la mirada sobre los periodistas en el medio audiovisual, esta vez sobre su formación y situación laboral, mientras que, por su parte, Rivero (2012) centró la atención en la situación profesional de las periodistas vascas en los principales medios de comunicación de la comunidad autónoma.

Más recientemente, Maiza y Genaut (2017) han analizado el impacto de la crisis en el sector de la prensa del País Vasco, lo que puede servir de punto de partida para profundizar en el efecto de esa crisis sobre las condiciones laborales y profesionales del periodista vasco.

---

sobre su actividad, se les considera asalariados, al servicio de un patrón" (Zalbidea y Pérez, 2009: 15).

*SEGUNDA PARTE*

---

**Marco conceptual**



---

## CAPÍTULO 3

### EL COLABORADOR

---

Hablar de datos en el mundo de los colaboradores es una entelequia. Ni están agrupados, ni están organizados, y muchos prefieren llamarse empresa porque trabajan con algún amigo, son ayudados por familiares sin nómina y tienen algún colaborador contratado que se paga su propia Seguridad Social. Es una forma de emboscar una precariedad laboral conocida, pero no reconocida, por la profesión, que, si es manifiesta, perjudica las expectativas profesionales y, sobre todo, económicas. Por este mismo motivo, los periodistas autónomos suponen un grupo oculto que prefiere no confesar su situación con claridad. (APM, 2007, p. 110).

La descripción que la Asociación de la Prensa de Madrid hace en su informe anual sobre la profesión periodística de la situación en la que se encontraban los colaboradores en ese año 2007, en vísperas del comienzo de la crisis económica que sacudió el panorama comunicativo español y provocó un aumento de este tipo de periodistas en los medios de comunicación en detrimento de los que cuentan con un contrato laboral<sup>1</sup>, no difiere de la

---

<sup>1</sup> Durante su intervención en el 8º Congreso Nacional de Periodismo Autónomo y Freelance, celebrado el 25 de abril de 2018, el presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), Lorenzo Amor, destacó que desde enero de 2009 a marzo de 2018 el número de autónomos del sector de la información y comunicación aumentó en 17.471 personas, frente al descenso en más de 36.600 en el conjunto de autónomos, según los datos de

que se podría hacer hoy en día del colectivo de periodistas autónomos. Ni están agrupados ni organizados. Esa desorganización y fragmentación origina enormes dificultades a la hora de abordar, desde ámbitos académicos y profesionales, cualquier estudio en profundidad de sus rutinas profesionales, sus condiciones laborales y su percepción sobre la profesión periodística. Además, su falta de organización sindical y profesional hace inviable que se pueda articular cualquier mecanismo encaminado a la defensa colectiva, frente a los intereses empresariales, de unos derechos laborales y profesionales mínimos que garanticen un ejercicio profesional adecuado para cumplir con la función social que tiene encomendada el periodismo.

Ufarte (2012b, p. 3) señala que, tras la crisis económica iniciada en el año 2008, se produjo un descenso en la proporción de contratos indefinidos en los medios de comunicación, “mientras que se han generalizado otras fórmulas de empleo alternativas, pero menos estables”; y añade que “son demasiadas las empresas en las que se producen situaciones de abuso y vulneración de los derechos de los trabajadores, al obligarlos a darse de alta como autónomos cuando en la realidad están realizando un trabajo a jornada en la redacción”.

Una de las cuestiones que es necesario analizar al elaborar el presente estudio sobre las condiciones laborales y profesionales del colaborador en la prensa escrita vizcaína es la confusión terminológica que se produce alrededor de este tipo de periodista. Colaborador, periodista autónomo, falso autónomo, periodista a la pieza, a la tarea, *freelance* o el eufemístico periodista emprendedor, son algunos de los términos habituales que se utilizan para referirse a aquellos periodistas que no forman parte de la plantilla de profesionales que cuentan con un contrato laboral.

### 3.1. ¿*Freelance* o colaborador?

La imagen del periodista *freelance* que se ha instalado en el imaginario colectivo, alimentada en muchas ocasiones por películas y novelas, no se ajusta a la realidad que vive hoy en día la profesión periodística. La figura del *freelance* va más allá del reportero intrépido que acude por su cuenta y riesgo a un país en conflicto en busca de una historia que contar, del periodista que investiga algún tema polémico con el que elaborar y vender un

---

la Seguridad Social. (<https://ata.es/ata-presente-en-el-8o-congreso-de-periodismo-autonomo-y-freelance/>). Dos años antes, en la edición de 2016 cifró en 58.200 los periodistas autónomos en España y destacó que era el único sector en el que crecían los autónomos porque las empresas los prefieren a los periodistas que están contratados por cuenta ajena (<https://www.efe.com/efe/espana/efeemprende/lorenzo-amor-ata-en-espana-hay-58-200-periodistas-autonomos-que-facilitarles-la-vida/50000911-2901004>).

reportaje o del profesional que, simplemente, quiere conservar su independencia y libertad frente a los medios para escribir e informar sobre lo que le apetezca. Ahora, el ‘freelancismo’ se ha vestido con unos ropajes más prosaicos, sin el hechizo y el encanto con los que Hollywood impregna las historias que llegan a nuestras pantallas, y ha acogido a la caterva de periodistas que trabajan dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o RETA. De esta forma, el perfil del *freelance* original se difumina y llega a confundirse con la figura del colaborador que ha emergido con fuerza a raíz de la crisis y de la precariedad que ha llegado a la profesión, aunque, en realidad, esa precariedad del periodismo siempre ha existido y cuenta con un amplio recorrido (Gutiérrez, Ruiz y Cantalapiedra, 2016). De hecho, a finales del siglo XX y comienzos del XXI, no era extraña la existencia de redacciones en las que además de becarios, había profesionales que trabajaban “en las oficinas sin tener contrato y por apenas 100.000 pesetas (600 euros)” (Alonso, 2003, p. 89).

La Federación Internacional de Periodistas (IFJ en sus siglas en inglés) destaca que el periodismo *freelance* “ya no es una forma atípica de trabajo” (IFJ, 2019)<sup>2</sup>. En las últimas décadas se ha constatado “una marcada transición del empleo típico al empleo atípico” (OIT, 2016, p. 1) en los diferentes sectores productivos, incluido el sector de la información y comunicación. De este modo, aunque muchos periodistas *freelances* “valoran la libertad, variedad y flexibilidad que les permite trabajar de forma independiente”, hay muchos otros que “preferirían tener un trabajo tradicional pero se ven obligados a trabajar como falsos autónomos y sin contrato por medios de comunicación que violan las leyes locales de trabajo para ahorrarse el pago de beneficios sociales”<sup>3</sup>.

Por su parte, la presidenta de la Unió de Periodistes Valencians, Noa de la Torre, sostiene que “el periodista ‘freelance’ siempre ha existido, pero hoy emerge como sinónimo de precariedad e inseguridad laboral llevadas a su máxima expresión” (Unió de Periodistes Valencians, 2018, p. 3).

Argiz (2006) realiza un recorrido histórico por la figura del *freelance* y diferencia, siguiendo las definiciones de la Real Academia Española (RAE), entre *freelance* —en el diccionario aparece como *free lance*— y colaborador.

<sup>2</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere a las formas atípicas de trabajo como aquellas que “difieren del empleo estándar”, entre las que incluye el empleo por cuenta propia económicamente dependiente (<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-es/index.htm>).

<sup>3</sup> En su página web, la Federación Internacional de Periodistas añade que “los contratos y tarifas por su trabajo, formación, igualdad de género, derechos de autor y los estándares profesionales son los principales problemas a los que se enfrentan los y las periodistas *freelance*”. Derechos de periodistas *freelancers*: (<https://www.ifj.org/es/que/derechos-de-los-y-las-trabajadores/derechos-de-periodistas-freelancers.html>).

El primero, que proviene del término inglés *freelance* (lanza libre o mercenario), sería el profesional que “realiza por su cuenta trabajos periodísticos escritos o gráficos y los ofrece en venta a los medios de comunicación”, según la definición del diccionario. Por su parte, el colaborador sería, en palabras del diccionario de la RAE, la “persona que escribe habitualmente en un periódico, sin pertenecer a la plantilla de redactores”. Argiz añade que pese a que ambos profesionales se sitúan fuera de las plantillas de los medios, “los colaboradores suelen escribir siempre para el mismo medio, mientras que es característico del *freelance* trabajar para varios medios de comunicación” (Argiz, 2006, p. 29). Además, esta autora aporta “un matiz muy importante” a la hora de aproximarse a la figura del *freelance* como es la libertad para elegir serlo.

Hay periodistas que han elegido ser *freelance* y otros que se han visto obligados a ello, por no encontrar un contrato. Nos vamos a centrar en los primeros, ya que como bien dicen los segundos, ellos más que *freelance* se consideran periodistas en paro que cuando consiguen vender un trabajo lo hacen, pero no por un deseo propio de trabajar de forma independiente, sino como la única forma, siempre con intención de que sea temporal, de ganarse la vida con lo que saben hacer. (Argiz, 2006, pp. 29-30)

En estas líneas, Argiz diferencia entre dos tipos de *freelance*, los que lo son por elección propia y los que ejercen el periodismo en esas condiciones por exigencias del mercado laboral. Ambos ‘venden’ su trabajo a un medio y lo hacen de manera puntual o esporádica, tal y como señala la autora cuando afirma que la publicación se lleva a cabo “cuando consiguen vender un trabajo”, lo que revela que la relación profesional que mantiene el *freelance* con el medio se encuentra alejada de la regularidad con la que publican los colaboradores a los que se presta atención en esta tesis doctoral, que llegan a firmar sus textos prácticamente a diario. Por ello, podemos considerar que el término *freelance* ha sufrido un ensanchamiento semántico para abarcar a periodistas que *sensu stricto* no lo serían.

El *freelance* coincide con el colaborador en que ninguno de ellos pertenece a la plantilla del medio de comunicación para el que trabajan, bien de manera puntual, en el caso del primero, bien de forma continuada, como ocurre con el segundo. La diferencia entre ambas figuras la encontramos en el hecho de que el periodista *freelance* trabaja para varios medios, mientras que el colaborador lo hace únicamente para un medio, como trabajador autónomo o falso autónomo. Sin embargo, la precariedad laboral y salarial a la que se enfrenta el periodismo está borrando esa línea que separaba ambas figuras y cada vez más colaboradores tienen que trabajar para más de un



medio, o compaginar su trabajo de periodista con algún otro fuera de la profesión, para poder sumar una retribución digna.

Hace más de dos décadas, Bilbao, Cheval, Garitaonandia, López y Miguel de Bustos (1997, p. 7) se referían a los colaboradores como los “trabajadores esporádicos, remunerados por contratos de obra, muy variable en su número y que tienen licencia fiscal como trabajadores autónomos”. Estos autores destacan que los colaboradores se ocupan “generalmente” de “recoger y enviar las informaciones que se producen en pequeñas localidades poco proliferas en acontecimientos y alejadas de donde se encuentra la sede principal del periódico”. Junto a estos colaboradores de ‘pueblos’, señalan que “otro tipo de colaboración llega de los especialistas en cine, teatro, literatura o de los cronistas políticos”.

Las funciones propias del periodista colaborador —ese que no es especialista en materias culturales ni cronista político— que señalan estos autores en su artículo quedan muy lejos de las que en la actualidad realizan los colaboradores de los principales medios impresos vizcaínos. Municipios como Barakaldo o Getxo, el primero con más de 100.000 habitantes y el segundo con cerca de 80.000 y una renta per capita que le sitúa entre los más ricos de España, no son pequeñas localidades escasas de acontecimientos noticiables. En el primero se sitúa Bilbao Exhibition Centre (BEC!), un recinto que acoge eventos económicos de primera magnitud como la Bienal Española de Máquina Herramienta, el mayor encuentro industrial de España que en su edición de 2018 congregó a 1.751 firmas expositoras de 21 países, con una asistencia de 42.000 personas y un impacto económico, en términos de Producto Interior Bruto, de más de 42,7 millones euros<sup>4</sup>. Ese año 2018, BEC! acogió 33 ferias, 146 eventos y 27 espectáculos —entre ellos conciertos, espectáculos deportivos o la gala de entrega de los premios europeos musicales de la cadena de televisión MTV—, que tuvieron más de un millón de visitantes<sup>5</sup>. Getxo, por su parte, organiza festivales de jazz y blues, un salón de cómic que atrae a destacadas figuras de las viñetas y cuenta con el muelle de atraques de cruceros del Puerto de Bilbao al que en el año 2018 llegaron 59 buques con 86.500 pasajeros<sup>6</sup>. Todo ello genera un interés informativo que se escapa de los estrictos límites geográficos de ambos municipios para lle-

---

<sup>4</sup> Así lo señala la nota de prensa de balance de la feria difundida por el propio BEC! ([http://biemh.bilbaoexhibitioncentre.com/biemh-consolida-crecimiento-la-asistencia-mas-42-000-profesionales/#.XFGw\\_BIKi8U](http://biemh.bilbaoexhibitioncentre.com/biemh-consolida-crecimiento-la-asistencia-mas-42-000-profesionales/#.XFGw_BIKi8U)).

<sup>5</sup> De nuevo informa de ello la propia entidad en una nota de prensa (<http://bilbaoexhibitioncentre.com/bec-cierra-un-ano-excelente-con-la-cifra-de-impacto-mas-alta-registrada-desde-su-puesta-en-marcha/#.XFGyLhKi8U>).

<sup>6</sup> Según cifras de la Autoridad Portuaria de Bilbao (<https://www.bilbaoport.eus/el-puerto/turismo-de-cruceros/>).

gar al conjunto del Territorio Histórico de Bizkaia y de la Comunidad Autónoma Vasca.

Los dos principales diarios de Bizkaia disponen de espacio dedicado a la información que se genera en los denominados ámbitos de proximidad, con páginas reservadas para las diferentes comarcas vizcaínas en las que lo que acontece en Barakaldo y Getxo aparece a diario, sin olvidar las noticias que, en numerosas ocasiones, se escapan del espacio acotado para las correspondientes comarcas y la información local y saltan a las páginas generales de los periódicos. Además, la distancia que hay desde estas dos localidades, encuadradas en lo que se denomina el Gran Bilbao, a las sedes de los principales periódicos del Territorio Histórico de Bizkaia, situadas en Bilbao, no es un impedimento para el desplazamiento de los periodistas que componen la plantilla de los medios para cubrir algún acontecimiento, bien en el vehículo particular bien utilizando los medios de transporte público.

Sin embargo, en la aproximación a la figura del colaborador, realizada hace más de veinte años por Bilbao et al. (1997), sí se recoge una característica destacable del periodista colaborador encargado de realizar la información local como es el hecho de que todos ellos llevan a cabo el ejercicio de la profesión como “trabajadores autónomos”. No son los profesionales de la sección de local los únicos que se encuentran en esta situación y periodistas de otras secciones también trabajan para los medios dados de alta en la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Sánchez de Lara (2014, p. 48) señala que el *freelance* “se asocia a colaboraciones más esporádicas y puntuales y a un mayor número de «clientes» o «destinatarios» del trabajo”, mientras que el colaborador “sin implicar exclusividad (salvo pacto entre las partes) lleva una asociación directa a una determinada estabilidad, periodicidad y un carácter más fronterizo con la relación laboral o, incluso, de relación laboral disfrazada de otro tipo de contratación”.

### 3.2. El periodista a la pieza

El Foro de Organizaciones de Periodistas (FOP)<sup>7</sup> elaboró en 2010 un *Borrador para el proyecto de Ley Orgánica de Garantías del Derecho a la Información de la Ciudadanía* en el que define los diferentes tipos de periodistas, sus derechos y deberes. En ese borrador, que se remitió a las candidaturas al

---

<sup>7</sup> Está integrado por la Agrupación de Periodistas de CCOO, la Agrupación General de Periodistas de UGT-AGP, el Col·legi de Periodistes de Catalunya, el Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia, la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), UPIFC Sindicat de la Imatge y la Asociación Nacional de Informadores Gráficos de Prensa y TV (ANIGP-TV).

Congreso de los Diputados en las elecciones de julio de 2016, se diferencia entre “periodistas en la estructura formal de la empresa”, “periodistas a la pieza” y “periodistas por libre (‘freelance’)”. Los primeros son los que cuentan con una “vinculación laboral en las empresas de comunicación a través de cualquier modalidad contractual vigente que les otorgue la consideración de trabajadores por cuenta ajena”<sup>8</sup>.

El artículo 3 de ese borrador de proyecto legislativo se refiere al periodista a la pieza de la siguiente forma:

Son periodistas a la pieza aquellos profesionales cuya ocupación principal y remunerada consiste en la obtención, elaboración, tratamiento y difusión por cualquier medio de informaciones de actualidad, en formato literario, gráfico, audiovisual, multimedia o cualquier otro, en virtud del encargo de una o varias empresas informativas y siguiendo las instrucciones básicas de las mismas, sin integrarse en la estructura formal de la empresa.

Los periodistas a la pieza tienen los mismos derechos y deberes que los profesionales integrados formalmente en la estructura empresarial.

Se dará esta condición de periodista a la pieza cuando se den cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) que el periodista realice, por lo menos, seis (6) trabajos al año en un producto no diario de un medio o de una empresa o, por lo menos, doce (12) al año en un medio diario.

b) que las colaboraciones se realicen para secciones fijas que formen parte de la estructura permanente de publicación o agencia.

c) que la tarea se realice por un encargo previo de la empresa que condicione el tema, la extensión, el tratamiento, o cualquier otro elemento estructural de la misma, de manera que no responda a la exclusiva iniciativa del periodista.

En ningún caso podrán estos colaboradores a la pieza ocupar puestos de trabajo estructurales; de ser contratados para suplencias, estas no pueden superar los tres meses ni repetirse en más de dos ocasiones en un año. Si la empresa incumpliera esta norma, el colaborador a la pieza será considerado como trabajador de plantilla.

Estas contrataciones de suplencia no podrán reemplazar a más del 10% de los puestos de plantilla de la sección o departamento donde desarrollen sus actividades.

Aquí conviene señalar que la prensa vizcaína cuenta con colaboradores que trabajan de manera continuada —muchos con más de una década publicando en el mismo medio— y reciben una contraprestación monetaria “a la pieza”, ya que cobran en función del número de noticias que publican y de su extensión, con una cantidad estipulada para cada pieza o incluso por línea publicada. Además, realizan su tarea diaria por encargo de los respon-

<sup>8</sup> Se puede consultar en la web del Sindicat de Periodistes de Catalunya ([http://www.sindicatperiodistes.cat/sites/default/files/documents/P\\_LOGDIC\\_FOP2010.pdf](http://www.sindicatperiodistes.cat/sites/default/files/documents/P_LOGDIC_FOP2010.pdf)).

sables del medio, sin libertad para determinar la extensión de la pieza, y para secciones estructurales del medio, como puede ser la de local.

La definición del “periodista a la pieza” que se recoge en esa propuesta del Foro de Organizaciones de Periodistas es muy similar a la realizada por la misma entidad en marzo de 2001 dentro de su propuesta de Ley de Derechos Laborales de los Periodistas, “que no llegó a ser tramitada” (Fuente, 2014, p. 1056). En la propuesta de ley, ese periodista queda definido de la siguiente manera:

Aquellos profesionales que tienen por ocupación principal y remunerada la obtención, elaboración, tratamiento y difusión por cualquier medio de informaciones de actualidad, en formato literario, gráfico, audiovisual o multimedia, en virtud de encargo regular de una o varias empresas y siguiendo las instrucciones básicas de las mismas. (Fuente, 2014, p. 1056)

La diferencia más destacada respecto a la definición del periodista a la pieza que aparece en la propuesta de 2010 es la falta de referencia a la integración del periodista en la estructura formal de la empresa.

### 3.3. ¿Autónomo o falso autónomo?

La Asociación de la Prensa de Madrid recoge en su informe anual de 2007 un apartado dedicado a los periodistas autónomos. Bajo el significativo título de *La única salida del paro profesional*, este informe se refiere al “ejército de colaboradores” (APM, 2007, p. 109) que se reparten por los medios de comunicación, jóvenes para los que únicamente hay una salida profesional: ser un colaborador sin contrato laboral con la empresa informativa. Esta situación no se da solo entre los jóvenes recién llegados a la profesión tras concluir su periplo formativo en las facultades de periodismo o comunicación, sino también entre periodistas que atesoran una amplia experiencia tras años de ejercicio de la profesión que han sido despedidos porque resultaban caros para unas empresas que están reduciendo costes salariales.

Los profesionales maduros que son despedidos se ven abocados a entrar en el difícil mundo de las colaboraciones, totalmente ajeno a su experiencia superior a 15 años en la plantilla de un medio. Sencillamente, son demasiado caros como para ser contratados por un mercado en crisis que está abaratando salarios. Cuando estos profesionales constatan la imposibilidad de mantener su estatus económico, sólo les queda optar por entrar en el mundo de las colaboraciones para trabajar a cualquier precio. (APM, 2007, p. 109)

De esta forma se produce una externalización de la labor periodística que provoca que los medios de comunicación estén creando redacciones que discurren en paralelo, una formada por los periodistas con contrato laboral y otra por aquellos periodistas obligados a darse de alta en la Seguridad Social como trabajadores autónomos para poder escribir o realizar fotografías para el medio. Estos últimos, en la mayoría de los casos, tienen una dedicación exclusiva o casi exclusiva y, sin embargo, no cuentan con los mismos derechos laborales que los periodistas contratados.

Dentro de esos periodistas autónomos se encuadra el denominado falso autónomo, una figura que ha ido en aumento. La Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos-ATA destaca, según se recoge en el citado informe de la APM, que "los jóvenes periodistas copan el cupo de quienes trabajan casi en exclusividad para un sólo medio". Serían asalariados encubiertos o falsos autónomos, en la acepción legal un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), al proceder la mayoría de sus ingresos de una única empresa. Según ATA, "estos falsos autónomos económicamente dependientes deberían estar en la plantilla de la empresa (APM, 2007, p. 110).

En 2007, la APM señalaba en su informe anual que el 12,2% de los encuestados había declarado que era trabajador por cuenta propia. Una década más tarde, en su informe correspondiente al año 2017, el porcentaje de trabajadores autónomos en periodismo era del 25%. Ese porcentaje había alcanzado el 30,6% en 2014 y se había estabilizado en torno al 25-26% en los años siguientes. En 2018, los autónomos en periodismo eran un 26%. El 75% de ellos reconocía que trabajaba como autónomo "forzado por las circunstancias" y no tras una decisión adoptada con libertad.

Es aquí donde conviene diferenciar entre el trabajador autónomo y el denominado 'falso autónomo', una figura que coloca a los periodistas al mismo nivel, sin desmerecer ni a unos ni a otros, que los trabajadores de productos cárnicos y los de reparto de comida a domicilio<sup>9</sup>. González Fernández y Oliveira (2016, p. 1130) señalan las dificultades de la comunidad científica para establecer "una definición única y taxativa" del trabajo autónomo ya que "la transformación del mercado de trabajo ha contribuido a que surjan otras formas de prestación laboral que pueden tener características del trabajo por cuenta propia, pero también pueden compartir características del trabajo subordinado".

---

<sup>9</sup> En un artículo de eldiario.es organizaciones sindicales repasan los sectores en los que esta figura está más extendida, entre ellos el sector periodístico. Recoge las declaraciones de un periodista de "una ciudad del norte de España" que señala que "es esto (trabajar como autónomo para un medio) o nada" ([https://www.eldiario.es/economia/Transporte-comunicacion-carnicassectores-autonomos\\_0\\_801420138.html](https://www.eldiario.es/economia/Transporte-comunicacion-carnicassectores-autonomos_0_801420138.html)).

La ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo<sup>10</sup> señala en su preámbulo las diferencias que hay entre el trabajo autónomo en la actualidad y en el pasado siglo.

El autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie. (Ley 20/2007)

Se destaca en este párrafo de la citada ley la “libre elección” de esta figura por parte del trabajador para “no depender de nadie”, como sería el caso de los *freelances*, que llevan a cabo su trabajo como autónomos, de manera independiente del medio para el que trabajan, no el caso de los colaboradores que sí tienen una dependencia jerárquica de los responsables editoriales del medio a los que rinden cuentas. No se puede olvidar que, según el informe de la APM de 2018, el 75% de los periodistas autónomos no había elegido libremente ejercer el oficio de esa forma, sino empujado por las circunstancias.

La ley establece en su artículo 1 que “será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”.

Aquí resulta llamativa la expresión “fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona”, ya que los colaboradores en la prensa vizcaína, pese a estar dados de alta en la Seguridad Social como trabajadores autónomos, se encuentran sujetos a las órdenes, llamadas, sugerencias y propuestas que les pueda plantear el redactor jefe o el responsable de área del medio para el que trabajan, como cualquier otro periodista de la redacción que cuente con un contrato laboral.

El texto legal también “reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente” porque, según señala la ley en su preámbulo, su introducción “ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una

---

<sup>10</sup> Se puede consultar la ley en el Boletín Oficial del Estado (BOE) (<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>).

frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena”.

El artículo 11 de la citada ley delimita la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente para “eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías”. Así, establece que serían trabajadores autónomos económicamente dependientes:

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.

Además, se establece que se deben “reunir simultáneamente” una serie de condiciones:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquella.

El texto legal señala la necesidad de establecer un contrato entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente, y la posibilidad de suscribir “acuerdos de interés profesional”.

Fernández (2015) ha llevado a cabo un estudio de las modalidades de contratación de los profesionales de la información y comunicación, con la recopilación de la normativa legal y régimen jurídico que regula sus relaciones laborales. Esta autora dedica un apartado a lo que denomina “personal externo” (Fernández, 2015, p. 78) que sería el trabajador autónomo, donde se encuentra el autónomo económicamente dependiente.

En tales casos suele decirse que el autónomo es un colaborador de la empresa, para poner de relieve que aun sin pertenecer a su plantilla, participa intensa-

mente en el desarrollo de su actividad. En los medios de comunicación, podría pensarse en algunos colaboradores externos no permanente o 'free-lance' (Fernández, 2015, p. 80).

A continuación esta autora se refiere al conflicto que se produce cuando se debe aplicar la jurisdicción laboral o la civil en los litigios en los que hay involucrado un trabajador autónomo económicamente dependiente y advierte del "riesgo" que puede suponer que "en muchas empresas periodísticas" se utilice al autónomo económicamente dependiente para sustituir a "trabajadores por cuenta ajena, dándose casos en los que bajo un acuerdo de colaboración o, en su momento, un contrato de prestación de servicios de trabajador autónomo económicamente dependiente, se oculte una relación por cuenta ajena" (Fernández, 2015, p. 81). Cuando esto se produce, los periodistas se encuentran "en una posición de inferioridad al mantener sus obligaciones como autónomos y perder los derechos propios de los empleados por cuenta ajena" (Fernández, 2015, p. 82).

Nos encontraríamos en estos casos ante la existencia de falsos autónomos, periodistas que bajo la fingida apariencia de trabajador autónomo, por estar dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, llevan a cabo tareas similares, por no decir idénticas, a las que realizan los trabajadores contratados y que forman parte de la plantilla oficial del medio de comunicación.

Valdés (2000, p. 30) define al falso autónomo como el trabajador que lleva a cabo "su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo subordinado (dependencia, ajenidad, remuneración periódica), si bien, formalmente, se encuentra sometido a las obligaciones fiscales y de Seguridad Social propias del trabajo autónomo".

Son relaciones bilaterales en las que, si bien parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, el trabajador se encuentra en una relación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios. (Valdés, 2000, p. 30)

El mismo autor destaca que se produce una "fraudulenta elusión del contrato de trabajo" que "reporta considerables beneficios" al empresario "tanto en orden a las obligaciones de Seguridad Social como a las obligaciones de naturaleza laboral" (Valdés, 2000, p. 30).

Por su parte, Hernández-Lissen (2004) considera que son falsos autónomos aquellos trabajadores cuya relación con el cliente "es de índole mercantil" pero "quedan sometidos no obstante a una dependencia económica al tener un solo cliente o muy pocos clientes cuyos pedidos le son vitales".



Aunque la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, aprobada tres años después del artículo de Hernández-Lissen, contemplaba a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los legalizaba al recoger la figura del TRADE, se pueden utilizar las posibilidades que ofrece esa ley para “crear la figura de un trabajador con condiciones precarias de empleo” (González y Oliveira, 2016, p. 1132).

Y es que son muchas las empresas que se aprovechan de esa situación para despedir empleados y, a su vez, contratar a autónomos con unas condiciones que convienen a la empresa pero no al trabajador. Se podría decir que la figura del falso autónomo se caracteriza porque trabaja como un asalariado, pero su vínculo con la empresa es como si se tratara de un autónomo. Una situación que podría decirse que ha existido siempre pero que se ha acentuado con la llegada de la crisis económica. (González y Oliveira, 2016, pp. 1132-1133).

En esa situación de “vacío legal”, los colaboradores están “más cerca del grupo de los falsos autónomos que del de los periodistas a la pieza, *pigistes* en Francia y *pubblicisti* en Italia” (Molina, 2009, p. 20).

Camino (2017, p. 161) alerta de que con la utilización de estos “mecanismos de simulación” las empresas eluden “el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social”, lo que repercute en el trabajador que se ve privado de una serie de derechos sociales y laborales.

A un trabajador cuya auténtica naturaleza como tal está siendo desvirtuada mediante la ficción de que es un profesional independiente, se le está por esta vía privando por completo de la protección que le confiere la legislación social, de los derechos que han costado siglos de luchas y de elaboración teórica: no habrá para él convenios colectivos (con o sin preferencia aplicativa de unos o de otros), ni régimen de descansos, ni salarios garantizados, ni un régimen ordenado de extinción de sus relaciones, ni tampoco el derecho a una protección efectiva de su seguridad y salud laborales. Por supuesto, tampoco gozará de las prestaciones que a los trabajadores dispensa el Régimen General de la Seguridad Social, habiendo de conformarse, en su caso y totalmente a su costa, con la del Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA). (Camino, 2017, pp. 161-162)

Para la APM los falsos autónomos son “profesionales que, con contratos verbales, ocupan puestos de trabajo a jornada completa, que tienen unas responsabilidades iguales a las de los contratados, pero que deben asumir sus gastos de seguridad social y similares”, lo que constituye “una irregularidad en relación con la normativa laboral vigente, ya que por sus condiciones laborales deberían estar encuadrados en el régimen general y no en el especial de autónomos” (APM, 2017, p. 90).

### 3.4. Criterios para iluminar las zonas grises que separan al asalariado del falso autónomo

Al igual que el Estatuto del trabajo autónomo se refiere a la existencia de una “frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena”, Rojas (2012, p. 89) destaca la existencia de “zonas grises” cuando se pretende diferenciar entre el trabajo asalariado y el que realizan los autónomos en “algunos colectivos y determinadas prestaciones de servicios”, entre los que se encuentran los periodistas colaboradores de los medios de comunicación y los *freelances*.

La existencia de esas “zonas grises” son las causantes de las dificultades con las que se topa la comunidad científica a la hora de separar con precisión al trabajador autónomo del que no lo es, el falso autónomo. Sin embargo, la jurisprudencia ha establecido unos criterios que definen la existencia o no de una relación laboral y permiten saber si nos encontramos ante un periodista *freelance* o ante un falso autónomo.

En su trabajo Rojas (2012, p. 89) traza un estudio respecto al régimen jurídico de los profesionales de la información, centrado en los profesionales de radio y televisión, en el que se analizan los “requisitos de laboralidad (voluntariedad, remuneración, dependencia y ajenidad) exigidos por la jurisprudencia”.

También la Unió de Periodistes Valencians (2018, p. 9), sobre la base de la jurisprudencia, señala que para que “una relación sea laboral (no autónoma) es preciso que concurren los criterios de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución (entendida tanto como un salario fijo o como un pago/tarifa por pieza)”. Añade que son la ajenidad y la dependencia las que “configuran las llamadas ‘zonas grises’ que dificultan la determinación de si estamos ante un autónomo o un falso autónomo”. Sánchez de Lara (2014, p. 69) recurre a la literalidad del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup> para destacar que “las tres notas más reseñables de las configuradoras de una relación laboral” son la ajenidad, la dependencia y la retribución. Son esas tres notas las que hay que tener en cuenta para determinar si existe una relación laboral encubierta disfrazada de colaboración o si realmente nos encontramos ante un periodista autónomo, sin importar la denominación que se haya dado al vínculo contractual por parte de la empresa y el profesional de la información.

---

<sup>11</sup> “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. (Ley del Estatuto de los Trabajadores)

La denominación que las partes elijan para un contrato no es lo determinante, sino que habrá que atender a las obligaciones asumidas por las mismas y a la configuración real de estas. Y en esta profesión, la proliferación de las calificaciones y celebración de contratos en fraude de ley, ha sido más habitual de lo deseable. (Sánchez de Lara, 2014, p. 148).

Y no hay que olvidar, tal y como destaca esta misma autora, que “la situación de los *freelance* y los colaboradores en los medios de comunicación es una de las más habituales en lo que se refiere a los cuestionamientos sobre el carácter civil, mercantil o laboral de sus relaciones” (Sánchez de Lara, 2014, p. 147).

### 3.4.1. *Ajenidad*

El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 1 la ajenidad como la condición necesaria para considerar la existencia de una relación laboral cuando recoge la prestación de “servicios retribuidos por cuenta ajena”.

González (2017, p. 93) destaca que nos encontramos ante la nota de ajenidad cuando “el servicio se presta por cuenta de otro diferente del que lo realiza” y añade que para determinar si existe o no la ajenidad, al igual que la dependencia —que se recoge en el siguiente apartado—, es necesario prestar atención a “los síntomas o indicios a través de los cuales se materializan” y que se señalan en la jurisprudencia.

A esa jurisprudencia recurre Sánchez de Lara (2014, p. 98) para recopilar las “notas características de la ajenidad” que serían las siguientes:

- La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados.
- La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (...).
- El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.
- El cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo o sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones. (Sánchez de Lara, 2014, pp. 98-99).

Como sucede con la dependencia, que se aborda en el siguiente punto, las “notas de la ajenidad se caracterizan por su flexibilidad” (Sánchez de Lara, 2014, p. 99), y se manifiestan de distinta forma en función de la actividad que se desarrolle.

### 3.4.2. Dependencia

Es necesario recurrir de nuevo a González (2017) para llevar a cabo una primera aproximación al concepto de dependencia.

La dependencia supone que ese trabajo se hace bajo las órdenes de otro, sometido a sus directrices, de una forma por tanto subordinada y no de manera independiente o autónoma, como sucedería si el prestador solo estuviera sujeto a su criterio y a la organización productiva que él mismo establezca con plena libertad respecto de quien lo contrata. (González, 2017, p. 93)

Llamosas (2015, p. 41) destaca que la “dependencia o subordinación” es “una característica fundamental del que presta un servicio, actuando bajo la dependencia de otra persona, es decir del empresario, debiendo cumplir las órdenes, mandatos y directrices que el mismo imponga”. En el caso de los colaboradores, los periodistas autónomos se encuentran insertos en una cadena de mando en la que reciben las órdenes o indicaciones necesarias para acometer su tarea diaria de un responsable de sección —local, deportes, política, economía, cultura,...— del cual dependen jerárquicamente.

Entre los “indicios” de la existencia de dependencia que recoge la jurisprudencia se encuentran “la asistencia al centro de trabajo”, el “sometimiento a horario”, la “inserción del trabajador en la organización del trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar la actividad” o “cualquier nota que refleje que estás sujeto a órdenes de un empleador o empresa” (Unió de Periodistes Valencians, 2018, p. 9).

Sin embargo, como destaca Rojas (2012, p. 92), “la jurisprudencia ha ido flexibilizando este criterio en atención a las modalidades de trabajo a distancia, sin necesidad de acudir físicamente al centro de trabajo”. En este sentido, el teletrabajo ha supuesto, sin lugar a dudas, un cambio en la forma de organizar el trabajo que lleva a “cambios en la organización interna de la empresa”, lo que “a su vez repercutirá en las condiciones de trabajo y en la propia naturaleza del trabajo” (Llamosas, 2015, p. 43). A ello hay que añadir que, en el caso de los colaboradores periodísticos, “muchas actividades se producen donde está el foco de la información o donde se quieren realizar los reportajes o los programas” (Sánchez de Lara, 2014, p. 168). Las nuevas tecnologías han trastocado las rutinas laborales y ya no resulta extraño ver a periodistas con un ordenador portátil o una tableta escribiendo una pieza para su inmediata publicación en un medio digital nativo o en la web de un diario impreso, y alimentar así el voraz apetito de los lectores, en el lugar donde se ha producido la noticia, sin necesidad de acudir a la redacción del medio.

### 3.4.3. Retribución

Es otro de los elementos a tener en cuenta para determinar la existencia o no de una relación laboral entre el periodista y la empresa. En el caso de los periodistas colaboradores, los honorarios que perciben por su trabajo no están recogidos en una nómina, sino que figuran en la factura que emiten como trabajadores autónomos, que puede ser una forma de camuflar una relación fraudulenta. Al igual que ocurría con las notas de dependencia y ajenidad, también se debe analizar con flexibilidad la retribución que la empresa abona al profesional para determinar si nos encontramos ante un falso autónomo.

No se puede pretender la estricta observación del pago de una nómina los cinco primeros días del mes, por el mismo importe y todos los conceptos y cotizaciones, como si se tratara de una relación estructurada y configurada como una contratación laboral por cuenta ajena. La valoración ha de estimarse en función del «disfraz» con el que se ha vestido la realidad. (Sánchez de Lara, 2014, p. 126)

Esta autora recoge una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 16 de diciembre de 2010, por el despido de una fotógrafa, en la que se señala que “la retribución de los servicios prestados” se efectuaba “por la modalidad conocida por retribución a la pieza”, en la que se paga por reportaje realizado<sup>12</sup>. Y añade la citada sentencia:

Y esta forma, aun no siendo una de las formas típicas de retribución, es corriente en el mundo en el que se desenvolvía la relación entre las partes, esto es, en un gabinete de prensa, y perfectamente encuadrable en el amplio concepto que se da del salario en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual se incluye cualquier forma de percepción económica que retribuya el trabajo. (TSJM, 2010)

## 3.5. La jurisprudencia en los casos de periodistas

Sin ánimo de ser exhaustivos, en este epígrafe recogeremos algunas sentencias, que tienen como protagonistas a periodistas, que ayudarán a entender esas notas de ajenidad, dependencia y retribución que determinan la existencia o no de una relación laboral con el medio para el que se trabaja

---

<sup>12</sup> Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de los Social, Sección 5ª) Sentencia 1001/2010, de 16 de diciembre.

y el alcance de esa “flexibilidad” a la hora de abordarlas que muestran los tribunales en sus resoluciones.

Así, Rojas (2012, p. 93) recoge dos sentencias del Tribunal Supremo, de 2008 y 2009, que sostuvieron que en el caso de sendos colaboradores periodísticos “existió relación laboral aun cuando no estaban determinados horarios concretos, la retribución se devengaba por resultado y no de forma periódica o incluso cuando el trabajador mantenía iniciativa propia en la elaboración de sus crónicas”. En esas sentencias del Alto Tribunal se destacaba que “las prestaciones de servicios eran de carácter asalariado al venirse prestando de manera continuada y regular durante varios años, mantener los trabajadores asignadas zonas concretas de actuación informativa y encontrarse a su disposición los medios adecuados para desarrollar sus trabajos” (Rojas, 2012, p. 93).

Más recientemente, una sentencia de un Juzgado de lo Social de Madrid reconoció la relación laboral entre cinco corresponsales locales de Radio Nacional de España en Madrid y la empresa informativa y obligó a incluir a esos periodistas en la plantilla del medio. La sentencia, de la que informa la FeSP, consideró que los demandantes, que llevaban entre 6 y 18 años cubriendo información local, a 18 euros por noticia y con un máximo de 25 crónicas mensuales, “tienen dependencia respecto de la empresa, que es la que les asigna una zona geográfica para trabajar y la que decide qué crónicas de las que ofrecen va a emitir y de qué duración”<sup>13</sup>.

También la Federación de Sindicatos de Periodista (FeSP) recoge la sentencia de un juzgado de Madrid que condena a El Mundo y otras tres empresas del Grupo Unidad Editorial por tener a cuatro redactores gráficos como falsos autónomos. En la sentencia se señala que los fotógrafos estaban “disponibles las 24 horas del día por si surge algún evento al que acudir” y que “teóricamente pueden rechazar encargos, pero en la práctica sólo los rechazan por causas justificadas tales como enfermedad o problemas familiares, pues el rechazo del encargo suponía el fin de la relación con la empresa”. Además, se destaca que no podían “realizar trabajos para otros medios de comunicación que supongan competencia para el grupo empresarial demandado”<sup>14</sup>.

Otra sentencia, en esta ocasión del Tribunal Supremo en un recurso de casación para la unificación de doctrina por la demanda por despido de un

---

<sup>13</sup> La Federación de Sindicatos de Periodista (FeSP), el 25 de julio de 2018, informa en su página web de esta sentencia. Recuperado de <https://fesperiodistas.org/condenan-a-rne-a-incluir-en-plantilla-a-cinco-corresponsales-locales/>.

<sup>14</sup> La Federación de Sindicatos de Periodista (FeSP), el 1 de abril de 2019, informa en su página web de esta sentencia. Recuperado de <https://fesperiodistas.org/condenado-el-mundo-por-tener-periodistas-como-falsos-autonomos/>.

tertuliano a una emisora de radio fechada el 19 de febrero de 2014<sup>15</sup>, recoge en sus fundamentos de derecho que “la figura del colaborador periodístico se sitúa en esa zona fronteriza o gris en que es difícil determinar la naturaleza laboral o civil de la prestación de servicios en cuestión” para, a continuación, añadir que “esa dificultad se aminora sustancialmente cuando el colaborador en cuestión es precisamente una persona cuya profesión principal y quizás única (...) es la de periodista”.

Para el tribunal “la jurisprudencia y la doctrina científica” ofrecen “criterios jurídicos muy sólidos” para resolver la dificultad que existe para determinar si nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena o un autónomo, “habiendo interpretado con gran precisión el alcance de esos rasgos definitorios del contrato de trabajo —ajenidad y dependencia— que aparecen en el artículo 1 del ET”<sup>16</sup>.

Sobre el primer aspecto, recurriendo a la jurisprudencia, el fallo judicial destaca el acierto de la sentencia recurrida cuando distingue entre la “ajenidad de los resultados”, que se produciría en aquellos casos en los que el trabajo periodístico no es una iniciativa del periodista, y la “ajenidad del mercado”, ya que el periodista no ofrece el fruto de su trabajo directamente al mercado (la audiencia, los lectores), sino que lo hace a través de un medio de comunicación constituido en empresa. Además, considera que se produce una dependencia “entendida como esa integración ‘en el ámbito de organización y dirección del empresario’”, y que “no se opone a que concurra” la “nota de la dependencia la ‘autonomía profesional’ imprescindible en determinadas actividades”, como en este caso el periodismo.

También se refiere el fallo judicial a otro de los aspectos que se deben tener en cuenta para considerar la existencia de relación laboral, la retribución, y considera acertada la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, recurrida por la empresa, cuando señala que “la jurisprudencia no exige que la retribución sea fija y periódica, aunque ello refuerce la laboralidad de la relación, pero también se admite dentro del concepto de salario la retribución por resultado, o dentro del ámbito periodístico, por crónica realizada”.

Además, destaca el acierto de la sentencia recurrida cuando asegura que “la existencia o no de vacaciones anuales no es un dato decisivo”, por-

---

<sup>15</sup> Tribunal Supremo. (Sala de lo Social, Sección Primera). Sentencia núm. 1404/2014, de 19 de febrero.

<sup>16</sup> El artículo 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores señala que “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.” El texto legal se puede consultar en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.

que "el no disfrute de vacaciones no determina necesariamente la exclusión de la relación laboral".

Junto a ello cita una sentencia anterior del Tribunal Supremo, en este caso por el despido de un transportista con vehículo propio, que apunta a que la relación laboral entre el trabajador y la empresa no depende del aspecto formal que esa relación adopte y la denominación que le den ambas partes, sino de la naturaleza de ese vínculo entre empleado y empleador.

Las altas en el Régimen Especial de Autónomos, el pago de licencia fiscal y la facturación con inclusión del IVA son sólo datos formales, que no se corresponden con la naturaleza del vínculo, ni definen su carácter; más bien forman parte del mecanismo que se ha puesto en marcha para tratar de descalificar la relación como laboral<sup>17</sup>.

La sentencia del Tribunal Supremo referida al tertuliano radiofónico no alcanzó la unanimidad y presenta dos votos particulares firmados por tres magistrados. En uno de ellos el magistrado señala que el caso juzgado "se inserta dentro de lo que se ha venido denominando una 'zona gris' del Derecho del Trabajo, es decir, un tipo de relación cuyos contornos no quedan definidos, dejando así un amplio margen a la duda". Aunque reconoce la "ajenidad" subraya que "el encargo que se hace para participar en una tertulia no es exactamente un encargo de trabajo, sino un encargo 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". Niega, sin embargo, "la concurrencia de la nota de dependencia" que "se ha flexibilizado notablemente, pero no hasta el punto de ser aplicable a la relación aquí debatida". Destaca que el tertuliano no recibe ni "instrucciones" ni "directrices" sobre el desarrollo de sus intervenciones y destaca que la "espontaneidad de la tertulia escapa a la lógica del poder de dirección". En su voto particular asegura que "la pretendida dependencia se explica, por tanto, en términos de coordinación, por lo que falta un presupuesto indispensable para la laboralidad del vínculo".

El segundo voto particular, suscrito por dos magistrados, recurre a la jurisprudencia para negar la existencia de una dependencia y ajenidad que sí reconoce el fallo favorable al periodista-tertuliano y que también estaba basado en la jurisprudencia. Nos encontramos así ante dos posturas enfrentadas basadas en una jurisprudencia que ha ido variando a lo largo del tiempo de manera "sustancial", como sostiene Sánchez de Lara (2014, p. 163), desde una época en la que no cabía contemplar un "carácter atenuado" de la ajeni-

---

<sup>17</sup> Tribunal Supremo. (Sala de lo Social, Sección Primera). Sentencia núm. 6389/2006, de 18 de octubre.



dad a la dependencia, al momento actual con una sentencia del Tribunal Supremo que tiene un criterio diferente.

### 3.5.1. Sentencias en el País Vasco

Para concluir con este apartado jurisprudencial, se recogen cuatro sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictadas entre 2009 y 2016, que reconocen la relación laboral de colaboradores con sus respectivos medios, tres de ellas referidas a colaboradores de medios impresos y una a un colaborador radiofónico.

En la primera de ellas<sup>18</sup>, el implicado es un periodista deportivo de un diario de Gipuzkoa que cobraba “a la pieza”. La Sala concluye que el profesional “prestaba servicios bajo una relación auténticamente laboral” y que existía dependencia pues “lo hacía sin sometimiento a jornada u horario, en su domicilio, bajo la fórmula del hoy conocido como ‘teletrabajo’, con su propio ordenador, pero con programa informático de la empresa, realizando las crónicas por encargo de la empresa y siguiendo sus instrucciones, cobrando por pieza”.

Además, la sentencia destaca que “concurren las notas de ajenidad, dado que el demandante trabajaba para la demandada y era ésta la que abonaba un tanto por pieza o crónica deportiva, y que lo hacía siguiendo instrucciones de aquélla en cuanto a las concretas actividades deportivas a cubrir y en cuanto a otros aspectos de su actividad, la que hacía en su domicilio con medios informáticos en parte proporcionados por la propia empresa que, de este modo, le facilitaba el acceso de las crónicas al periódico”.

El segundo caso<sup>19</sup> corresponde a una periodista que tras prestar servicios como redactora para un periódico, obtuvo una excedencia voluntaria en la que permaneció cerca de siete años hasta que suscribió un “contrato de colaboración” con el medio que se fue renovando periódicamente. En ese contrato, en el que la periodista ejercía de “colaboradora literaria” como trabajadora autónoma, se establecía la elaboración de cinco columnas semanales para suplementos y el pago de 11 mensualidades. En 2010, el medio decidió no renovar el contrato, por lo que la periodista impugnó el cese ante la jurisdicción social al entender que la relación que mantenía con el periódico era “laboral por cuenta ajena y no una relación mercantil”. El juzgado de lo social falló a favor de la empresa, pero ante el recurso de la trabajadora, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco revocó la sentencia y declaró

<sup>18</sup> Sentencia del 1 de diciembre del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sala de lo Social, Sección Primera, con ROJ: STSJ PV 3493/2009.

<sup>19</sup> Sentencia del 30 de noviembre del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sala de lo Social, Sección Primera, con ROJ: STSJ PV 5094/2010.

que el cese de la periodista fue “un despido improcedente” y condenaba al periódico a readmitir a la trabajadora o a indemnizarla.

Para dictar sentencia el tribunal se vale de la jurisprudencia y de la “admirable descripción que efectúa el Magistrado de instancia de los elementos concurrentes en el contrato de trabajo”, que se define, atendiendo a lo recogido en el Estatuto de los trabajadores, “por las notas de ajenidad y dependencia, retribución y prestación personalizada, quedando como simples elementos accesorios y de carácter formal la determinación del sistema aseguratorio, la facturación o tributación, la existencia de licencias o de encuadramientos, al ser todas estas circunstancias no determinantes de la existencia de un contrato”.

La sentencia señala que “los contratos son lo que son, y no aquello que las partes quieren que sean (TS 20-11-07), y por ello la denominación no puede enmascarar el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan de la calificación exacta de la contratación, y no de la denominación (TS 3 de febrero y 17 de junio de 2010)”.

El tribunal, tras analizar los hechos deduce “la existencia de un contrato de trabajo, pues existe una dependencia (no en el contenido, que se deja presumimos a la esfera de la trabajadora), en cuanto al trabajo que se lleva a cabo, en una producción permanente que determina un vínculo de sujeción, que ya se desprende del número de actividades mensuales y del pago global que se efectúa de ellas. Recordemos que la dependencia puede apreciarse en fórmulas de actividad flexible y no rígida (TS 7-10-10, recurso 11/09), como aquí acontece”.

Además, añade el tribunal en su fallo que es “indiferente” que el trabajo se realice con material propio, el sistema de pago o la ubicación física del periodista para realizar su tarea y que todos esos aspectos “en modo alguno distorsionan la conclusión obtenida” de la existencia de una relación laboral.

La tercera sentencia<sup>20</sup> afecta, tras una actuación de la Inspección de Trabajo, a un colaborador de radio que participaba en varios programas radiofónicos. De nuevo la sentencia constata la existencia de las “notas de ajenidad y de dependencia” para estimar que existía una relación laboral. El periodista “participaba en programas fijos cada día”, el director de programas “le indicaba los contenidos y los criterios de sus intervenciones” y disponía en la emisora de un “espacio físico para el desempeño de sus funciones”. No concede importancia a que el trabajador no permaneciera en la emisora durante toda la jornada “puesto que la realización de una jornada fija no es una característica ineludible de la relación laboral”. Tampoco al

---

<sup>20</sup> Sentencia del 20 de diciembre del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sala de lo Social, Sección Primera, con ROJ: STSJ PV 3103/2011.

hecho de que colaborase con otros medios de comunicación “toda vez que la exclusividad en la prestación de los servicios tampoco se erige en nota característica de la laboralidad de la relación de servicio”. A continuación, añade:

Finalmente, no es un obstáculo a esta declaración el modo en que sus servicios fueran remunerados ni la apariencia formal de los contratos como de arrendamiento de servicios, puesto que el análisis jurídico de la naturaleza de la relación se impone sobre estas apariencias que, por otra parte, no alcanzan en modo alguno a destruir la concurrencia de todas las notas características de la relación laboral (...).

La cuarta sentencia<sup>21</sup> recoge el caso de un periodista deportivo de un diario de Bizkaia que alegó ser un falso autónomo en una demanda por despido. El Tribunal Superior de Justicia confirma la sentencia de un juzgado de lo social que consideró que se había producido un despido nulo. El fallo señala que “la relación es claramente laboral, aunque se haya pretendido encubrir formalmente bajo la figura de un autónomo de la comunicación, y para ello se haya cotizado en tal régimen especial de la Seguridad Social o confeccionado facturas”. Destaca que se trataba de una relación laboral porque “durante más de siete años” el periodista realizó crónicas y reportajes que se publicaban “de forma cotidiana” en el periódico y que “le eran encargados por el jefe de la sección”. Además, presentaba “la credencial” del periódico en “los diversos lugares a los que iba”, acudía “prácticamente todos los días al periódico”, donde utilizaba mesas y ordenadores para escribir sus artículos y “cobraba una cantidad por cada crónica o reportaje”.

---

<sup>21</sup> Sentencia del 12 de enero del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sala de lo Social, Sección Primera, con ROJ: STSJ PV 31/2016.



---

# CAPÍTULO 4

## CONDICIONES LABORALES Y PROFESIONALES

---

### 4.1. Introducción

Las condiciones laborales y profesionales de los periodistas conforman el campo de juego en el que los profesionales deben desarrollar su labor de informar con rigor. Un campo con un césped cuidado e instalaciones adecuadas para la práctica deportiva propiciará un espectáculo vistoso y del agrado del público. Un terreno embarrado, irregular y sin el mantenimiento adecuado no dejará a los jugadores desplegar sus habilidades. En el apartado de las condiciones laborales, los principales puntos que habría que tener en cuenta para evaluar si el periodista disfruta de una óptima situación alejada de la precariedad serían el tipo de contrato, la jornada laboral —con sus horarios, cuadrantes de días libres y guardias de fines de semana—, y el salario que se percibe por el trabajo desempeñado. No hay que olvidar que los colaboradores, como trabajadores autónomos, reales o falsos, no disponen de un contrato laboral, con lo que parten con desventaja respecto al resto de periodistas que sí tienen un contrato que, por exiguo que sea, conlleva una serie de ventajas laborales. Además, se incluirían en este apartado de condiciones laborales los beneficios sociales que aparecen tanto en el convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, que regula las relaciones de trabajo en las empresas, como en aquellos que se hayan podido acordar me-

diante la negociación colectiva entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Los días libres para asuntos propios, por nacimiento de hijos, por fallecimiento de familiares, los bonus y pluses económicos a sumarse al salario y otro tipo de incentivos o las medidas encaminadas a favorecer la vida familiar se encontrarían entre esos beneficios sociales.

Las condiciones profesionales, por su parte, estarían conformadas, no solo por las herramientas que el periodista tiene a su disposición, facilitadas por el medio de comunicación, para ejercer su labor periodística, sino también por los aspectos relacionados con la organización del trabajo. Aquí se incluyen cuestiones como el reparto de tareas en la redacción a la hora de abordar los temas, la rutinas profesionales, la dinámica de la redacción en el trabajo diario, la capacidad de iniciativa del profesional para buscar temas propios y los planes de formación ofrecidos por la empresa para actualizar y adecuar los conocimientos de los periodistas. También se debe evaluar el apoyo de la empresa ante las presiones que el profesional pueda sufrir por parte de las fuentes y ante las quejas por lo que se haya publicado, las posibilidades de promoción interna y las perspectivas de desarrollo profesional dentro de medio.

Las condiciones laborales y profesionales han sufrido una profunda transformación en un momento en el que la flexibilidad y su consecuente precariedad (López, 2000) se han abierto paso en el mundo económico y laboral. La industria española de los medios de comunicación no es ajena a esa realidad y los medios sufren una “incesante degradación de las condiciones profesionales de sus periodistas”, tal y como señala Salaberría (2010, p. 240), que reparte culpas de la situación que atraviesa el periodismo español.

Muchos son los culpables de esta erosión. Gran parte de la culpa recae, por supuesto, en las empresas periodísticas que, guiadas por criterios casi exclusivamente economicistas, en los últimos años han sometido a sus periodistas a condiciones profesionales cada vez más onerosas. También son parte coadyuvante del problema las Facultades de Periodismo, pues su desmesurada multiplicación lanza anualmente al mercado abultadas levadas de jóvenes periodistas dispuestos a aceptar condiciones laborales indignas a cambio de una primera experiencia profesional. Ni siquiera se libran de culpa los propios sindicatos y asociaciones profesionales de periodistas, que han mostrado inoperancia ante los problemas crecientes y a los que se acusa de haber estado más pendientes de asegurar los privilegios de los periodistas veteranos que de poner coto a los abusos sobre los jóvenes periodistas. (Salaverria, 2010, p. 240)

Pese a la gravedad de la situación que vive el periodismo español, con una evidente precarización laboral y profesional, la comunidad científica no ha mostrado el necesario interés por analizar y conocer las condiciones en

las que el periodista ejerce a diario su trabajo para ofrecer la información a la sociedad. Un conocimiento necesario si se quiere actuar y poner medidas para dignificar la profesión y ofrecer una información de calidad.

El análisis de esas condiciones laborales y profesionales se presenta a ojos de García, Ramírez y Osorio (2015) como un “campo de estudio en construcción”. Estas autoras han localizado siete estudios sobre la realidad laboral de los periodistas españoles desarrollados entre los años 2000 y 2012 que les lleva a decir que “las condiciones laborales de los periodistas no han mejorado considerablemente con el paso del tiempo” con “altos porcentajes de profesionales que laboran en una entidad, pero sin ningún tipo de vinculación laboral, lo cual los deja en situación de desprotección o en la tarea de asumir los costos de su seguridad laboral” (García et al., 2015, p. 119).

## 4.2. Los convenios colectivos

Los convenios colectivos recogen los acuerdos alcanzados por los representantes de los trabajadores y las empresas para regular las relaciones laborales o de trabajo entre la compañía y su personal. Escobar (2002, p. 79) señala que los convenios colectivos “participan de la doble naturaleza de contrato y de norma jurídica” y destaca su importancia pues “contienen la más completa regulación” de los “derechos y deberes” de los periodistas “en el seno de la empresa”.

Fuente (2014, p. 1046) sostiene que “la negociación colectiva en el sector de medios y empresas informativas es relativamente reciente”. El primer convenio estatal para el sector de la prensa diaria fue suscrito en 2001 por UGT, CCOO y la Asociación de Editores de Diarios Españoles, que en aquel momento agrupaba a más del 90% de la prensa española. El texto contó con el rechazo del Sindicato de Periodistas de Cataluña “por dejar fuera a las agencias informativas y a los periodistas a la pieza, incluidos ambos en el texto inicialmente propuesto por UGT y CCOO” (Escobar, 2002, p. 81).

La revista Cuadernos de Periodistas, editada por la Asociación de la Prensa de Madrid, publicó en su número 19, de marzo de 2010, un estudio sobre los salarios que percibían los periodistas que contaban con un convenio mediante el análisis de 25 convenios de empresa, donde se incluían diarios, radios, televisiones, agencias y medios digitales. Los convenios analizados afectarían, en aquel momento, a alrededor de 6.000 periodistas, de los que “unos 2.000 trabajan en los principales periódicos nacionales y regionales” (APM, 2010a, p. 17). A ellos se sumarían los “más de 8.000 periodistas” que trabajan en empresas sin convenio propio y que estarían amparados por el convenio estatal del sector de prensa diaria que “regula el salario mínimo garantizado en los diarios españoles” (APM, 2010a, p. 17).

#### 4.2.1. El VI Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria

El VI Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria<sup>1</sup> fue suscrito, con fecha 6 de junio de 2019, por la Asociación de Medios de Información (AMI), en representación de las empresas del sector, y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), en representación de los trabajadores. El convenio regula la organización del trabajo (capítulo II), la contratación, periodo de prueba, promociones y ascensos (capítulo III), la movilidad geográfica y funcional (capítulo IV), la clasificación profesional y grupos profesionales (capítulo V), el tiempo de trabajo y descanso (capítulo VI), el régimen retributivo (capítulo VII), las licencias, la protección a la vida familiar y las excedencias (capítulo VIII), los derechos sindicales (capítulo IX), las faltas y sanciones (capítulo X), las cuestiones relacionadas con la salud laboral y medio ambiente (capítulo XI) y las condiciones sociales (capítulo XII).

El texto recoge, entre otras cuestiones, los tiempos de trabajo y descanso —jornada laboral, descanso semanal, horario de trabajo, vacaciones, el pago de las horas extraordinarias— así como el régimen retributivo de los diferentes grupos profesionales presentes en el documento, con un salario mínimo establecido para cada uno de ellos, pagas extraordinarias y los correspondientes complementos salariales, además del pago de gastos por desplazamientos.

Así, se establece una jornada anual máxima de 1.687,5 horas “que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo” (artículo 27) y un descanso semanal de dos días ininterrumpidos “sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima anual” (artículo 27). También se reconocen 30 días naturales de vacaciones retribuidas y la compensación de las horas extraordinarias “preferentemente en descanso”, “a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien mediante la retribución” (artículo 33).

El redactor, de texto y gráfico, queda encuadrado en el grupo profesional número 3, donde se establecen dos niveles: A y B. El redactor de nivel A es el que “acredita conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación de personal precisa para la elaboración de la citada información” (artículo 24). El de nivel B es

---

<sup>1</sup> El convenio se puede consultar en el Boletín Oficial del Estado (BOE) número 205, de 27 de agosto de 2019, páginas 94294 a 94332. ([https://www.boe.es/eli/es/res/2019/08/19/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/08/19/(5))).



“un periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, asumiendo los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que está asignado” (artículo 24). El convenio señala que transcurridos 24 meses como redactor de tipo B, el periodista “automáticamente” pasa al nivel A (artículo 24). Esto tiene consecuencias en la retribución que percibe el profesional. El salario mínimo para el grupo 3 es de 20.841,53 euros para el año 2019 y 21.258,36 para el año 2020. En 2021 el salario mínimo para este grupo recogido en el convenio es de 21.683,53 euros (artículo 35). Un periodista de tipo B cobraría, según estipula este convenio, el 90% de esas cantidades (artículo 24). También se establece “con carácter general” tres pagas extraordinarias en marzo, junio y diciembre (artículo 39). Además, se contemplan las figuras del ayudante de redacción, encuadrado en el grupo 4, con un salario mínimo de 18.168,84 euros en el primer año de vigencia del convenio y de 18.902,86 en el tercero y último, el año 2021, y del auxiliar de redacción, en el grupo 5, con 15.345,59 euros de salario mínimo en 2019, 15.652,51 en 2020 y 15.965,56 en 2021. El redactor jefe, en el grupo 1, tendría un salario mínimo de 26.882,37 euros en 2019 que llegaría a los 27.968,41 en 2021, mientras que al jefe de sección, en el grupo 2, le corresponderían 23.672,61 euros en 2019 y 24.628,98 en 2021. Respecto al abono de las horas extraordinarias, el convenio señala, en su artículo 33, cantidades que van de los 11,84 euros por hora para los auxiliares de redacción a los 20,76 para los redactores jefes, con 16,09 para los redactores. Esas cantidades establecidas para el año 2019 se incrementan en años posteriores hasta alcanzar en 2021 los 16,74 euros para los redactores, 21,60 para los redactores jefes y los 12,32 para los auxiliares de redacción.

Otras condiciones laborales que se recogen en este convenio son las licencias retribuidas (artículo 41) por matrimonio, con 15 días naturales, nacimiento de hijos o fallecimiento de familiares, “dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad” y cuatro cuando sea necesario realizar un desplazamientos por esas causas. También se reconoce la licencia retribuida “por el tiempo indispensable” para “la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto” o reuniones en casos de adopción y acogimiento siempre que “deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.

El convenio general del sector regula otras cuestiones, como los periodos de excedencia (artículo 45) por cuidado de hijos (no más de tres años) y familiares (no superior a dos años), y otras condiciones sociales, como los reconocimientos médicos de los trabajadores (artículo 67) o que la empresa “pueda formalizar un seguro colectivo de accidentes para los supuestos de

fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad derivados de accidente laboral” (artículo 70).

Además de las condiciones laborales, que van más allá de cuestiones salariales y la organización del trabajo, el convenio general para la prensa diaria también se refiere a la formación continua de los trabajadores y los planes de formación de las empresas en su artículo 9, donde se señala que “las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal”.

#### *4.2.2. Los convenios vascos*

La regulación de las condiciones de trabajo, así como de los derechos y deberes de los periodistas, del convenio estatal de prensa diaria afecta a aquellos trabajadores de empresas que no disponen de un convenio propio. Los principales medios de comunicación cuentan con convenios colectivos fruto de la negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el caso de Bizkaia, los dos principales diarios del territorio, El Correo, perteneciente al grupo Vocento, y Deia, de Editorial Iparragirre, disponen de sendos convenios colectivos en los que establecen las relaciones laborales de su personal y en los que recogen los derechos y deberes de sus trabajadores, entre ellos los periodistas.

##### *4.2.2.1. El Correo*

El Correo, en su convenio para los años 2018-2019<sup>2</sup>, regula “las relaciones laborales entre Diario El Correo, S.A., y su personal” por medio de diez capítulos que contienen un total de 61 artículos. El primer capítulo hace referencia al ámbito de aplicación del convenio, territorial, temporal, así como el personal que no está afectado por el mismo.

En el capítulo II, denominado “Organizaciones del trabajo” y en el que se hace referencia a la organización del trabajo y a la asignación de funciones en la empresa, se señala que “ningún profesional podrá prestar servicios de Redacción en más de un medio informativo general sin autorización escrita de la Empresa periodística, y en la que deberá constar el periodo de duración de la misma” (artículo 4).

El capítulo III, “Del personal”, regula la clasificación profesional, con tres grupos en el personal de redacción, según se recoge en el artículo 6.

---

<sup>2</sup> El convenio está publicado en el Boletín Oficial del País Vasco número 93 de 20 de mayo de 2019 mediante resolución de 28 de marzo de 2019, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

GI. – Jefe de Sección.

GII. – Redactor / Documentalista / Diagramador / Infógrafo / Fotógrafo.

GIII. – Oficial de Redacción (Oficios auxiliares, teclistas, montaje página, transmisiones, tratamiento fotografía, secretaría).

El personal de redacción es “el que crea, selecciona, prepara, redacta, o confecciona la información literaria o gráfica”, según se recoge en el artículo 7 del convenio, que también se refiere a la propiedad intelectual.

Propiedad Intelectual: sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que pudieran existir a la entrada en vigor del presente convenio colectivo y que serán respetados a título individual, los derechos de explotación de cualquier creación ordinaria que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a la empresa en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de su actividad habitual, quedando facultada la empresa para su explotación sin que haya derecho a una compensación económica adicional. (Artículo 7 del convenio colectivo de El Correo)

El artículo 6 también establece cinco niveles salariales en cada grupo, numerados del 1 al 5, un nivel especial —por decisión de la dirección— y un nivel de libre disposición para el que “además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento, para cubrir necesidades informativas de carácter eventual”. El convenio establece que el paso del nivel 1, el inicial, al 2 y del 2 al 3 se lleva a cabo de manera automática “por el transcurso máximo de un año”. El paso del nivel 3 al 4 se hace “automáticamente” por el “transcurso máximo de tres”, al igual que ocurre para promocionar desde el nivel 4 al nivel 5.

A cada nivel le corresponde una determinada retribución. El convenio recoge en su capítulo V la “Política salarial y retribuciones” y cuenta con un anexo con las tablas salariales para los años 2018 y 2019. Para este último año, establece un salario bruto anual de 15.803,36 euros para el nivel 1 de redactor y fotógrafo, 18.143,36 para el nivel 2, 22.679,20 para el 3, 28.349,00 para el nivel 4 y 32.188,65 euros para el nivel 5. El nivel especial tiene asignado un salario bruto anual de 46.121,95 euros y el de libre disposición 49.123,37 euros. Para el jefe de sección existe un nivel especial con un salario bruto anual de 49.876,05 euros y uno de libre disposición con 55.320,16 euros asignados. Además, en las tablas se recoge un plus de nocturnidad “de aplicación a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas” (artículo 19) que va de los 181,74 euros mensuales para el nivel 1 a los 370,15 en el nivel 5, y que se dispara hasta los 530,37 euros en el nivel especial y los 564,89 euros en el de libre disposición.

Para los jefes de sección ese plus es de 573,54 euros en el nivel especial y de 636,15 euros en el de libre disposición. También aparece un plus de 73,98 euros por día festivo para los niveles 1 y 2, y 105,69 euros para el resto de niveles, y otro de 120,00 euros por domingo para todos los niveles.

El capítulo IV, titulado “Tiempo de trabajo y licencias o permisos”, establece una jornada laboral de 35 horas semanales y 1.554 horas anuales y de 39 horas semanales y 1.732 horas anuales para “los trabajadores que perciben complemento de jornada” (artículo 9).

En cuanto a los horarios, el convenio señala que “dadas las características especiales del trabajo del periodista, el Director de la Publicación podrá encomendar a cada redactor las tareas profesionales y señalar los horarios que estime convenientes en cada caso, para la mejor organización del trabajo, dentro de los límites de jornada semanal fijados en el presente Convenio” (artículo 10).

En este capítulo del convenio, además, se recogen 33 días naturales de vacaciones, de los que 29 son laborables y cuatro domingos, y se regulan, en el artículo 14, los permisos retribuidos, que son superiores a los establecidos en el convenio general de la prensa diaria. Así, establece 18 días naturales en caso de matrimonio y para las parejas de hecho. Además, el texto señala que “tendrán derecho al disfrute de los 18 días naturales aquellas parejas que convivan por un período superior a 1 año y acrediten debidamente dicha circunstancia”. Los trabajadores también pueden disfrutar de tres días por nacimiento o adopción, cuatro “por fallecimiento de la pareja, padre e hijos incluso políticos” y dos “por fallecimiento de abuelos, hermanos y nietos, incluso políticos”. También hay permisos retribuidos de un día por celebración de bautizos o primeras comuniones de hijos o nietos, por traslado del domicilio habitual, y de dos días por enfermedad grave que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de familiares, e incluso “por el tiempo indispensable y por una sola vez, para la obtención del carnet de conducir” (apartado j del artículo 14) y “1 día natural por asuntos propios o de libre disposición”.

El capítulo VI, “Viajes y desplazamientos”, establece el pago por parte de la empresa de los gastos cuando “por necesidades del servicio” el trabajador deba realizar trabajos que “impliquen pasar la noche fuera de la residencia laboral del lugar habitual de residencia o bien deba realizar comidas fuera de su domicilio” (artículo 29). También se establece el abono del importe por kilometraje y la compensación de los días de descanso cuando el desplazamiento se realice “durante 14 o más días”.

En el capítulo VII, titulado “Mejoras sociales” y que agrupa 14 artículos, se establece un complemento en los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral o enfermedad profesional para cubrir la diferencia entre la prestación recibida en esos ca-

por la Seguridad Social o la aseguradora (Mutua) y la retribución del trabajador “contando todos los pluses (exceptuando plus de domingo, o plus modificación día de descanso y festivos)” (artículo 30).

También se establece que “al fallecer un trabajador, la Empresa abonará a sus herederos legales una mensualidad por año trabajado y con un máximo de diez, sobre salario real, con independencia de lo que legalmente pudiera corresponderle por cualquier otro concepto” (artículo 31). Junto a ello, el artículo 33 recoge “la obligación por parte de la Empresa de concertar un seguro por fallecimiento por cualquier causa y por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez para todos los trabajadores y trabajadoras”. Las cantidades aseguradas son 23.514,58 euros para los casos de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común y 50.388,38 euros para los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente.

Este apartado de mejoras sociales incluido en el convenio colectivo de el diario El Correo también contempla una gratificación por matrimonio, de 120,20 euros, y por nacimiento de un hijo de 90,15 euros, que subirá a los 180,30 euros cuando se trate de un parto múltiple (artículo 32), un reconocimiento médico anual (artículo 34) y un plan de previsión social empresarial (artículo 35).

El documento también recoge, entre las mejoras sociales, una ayuda de 40 euros mensuales en 12 mensualidades por cada hijo menor de tres años, ayudas para el tratamiento de problemas musculares, con “un descuento del 25% sobre las tarifas oficiales del tratamiento de masajes” (artículo 37), para la compra de productos ópticos por parte de aquellos trabajadores que acrediten problemas de vista (artículo 38), y, por supuesto, una suscripción gratuita al diario (artículo 39).

Además, se contempla la posibilidad de que los trabajadores del periódico puedan solicitar “un préstamo individual por importe máximo de 4.000 euros” que “no devengará interés alguno” y que no requiere justificación por parte del empleado para su solicitud (artículo 41), un seguro sanitario (artículo 42) y ayuda en la compra de material informático y de telefonía (artículo 43).

El capítulo VIII regula el régimen disciplinario con las faltas y sanciones, el IX, bajo el título “Salud laboral y medio ambiente”, la política de “prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, delegados de prevención y comités de seguridad y salud” (artículo 47), y el último capítulo, el X, contempla un plan de igualdad.

#### 4.2.2.2. Deia

Editorial Iparragirre S.A. (EISA) es la editora del diario Deia. El convenio colectivo para los años 2018 y 2019<sup>3</sup> regula en su capítulo II la organización del trabajo y divide a los trabajadores del periódico en tres grupos profesionales —redacción, administración y producción—, a la vez que detalla la composición de cada uno de ellos. Dentro del personal de redacción se encuadra el redactor<sup>4</sup> que es “el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo normalmente a tarea, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle” (artículo 13).

También se hace referencia al “criterio salarial” para la redacción en el artículo 12, con la existencia de cuatro grupos de redactores y unos salarios que están recogidos en las tablas salariales que conforman el anexo II del convenio. De esta forma, un redactor de primer año cuenta con un salario base de 879 euros. Cumplido un año en el medio pasa a ser redactor C, con un salario base de 1.297,42 euros. Después pasaría a redactor B, con 1.444,58 euros y finalmente a redactor, con 1.991,80 euros de salario base.

En el capítulo III del convenio se regula la jornada y el horario. Así, se establece “una jornada ordinaria de trabajo” de siete horas diarias y cinco días a la semana, lo que supone una “jornada máxima anual de 1.614 horas y máximo 230 jornadas” (artículo 14) con dos días de libranza consecutivos que serán, al menos, dos fines de semana al mes (artículo 15). El artículo 18 está dedicado al régimen de trabajo en la redacción y señala:

Por las características especiales del trabajo en Redacción, la labor de los redactores se valorará por tarea, entendiéndose por tal el trabajo o trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada que le señala la Regla-

<sup>3</sup> El convenio se encuentra publicado en el Boletín Oficial de Bizkaia número 181 de 23 de septiembre de 2019.

<sup>4</sup> Resulta curiosa la forma en la que los dos principales medios escritos del territorio se refieren al redactor en sus respectivos convenios colectivos. Así, El Correo señala que son redactores “los que poseen título de licenciados en Ciencias de la Información, o titulación aceptada por la Empresa y realizan trabajos propios de su competencia profesional”. El redactor “realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo normalmente a tarea, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle” (artículo 7). Por su parte, para Deia “tendrán categoría de redactor” los “titulados en Periodismo (Escuelas Oficiales y de la Iglesia)”, los “licenciados en Ciencias de la Información (rama periodismo)”, los “titulados superiores con dos años de práctica profesional continuada, siendo la del periodismo su fuente principal de ingresos” y “aquellos que, sin ninguna titulación, hayan realizado una práctica profesional continuada durante cinco años, tanto de redactor gráfico, como literario, siendo la del Periodismo su fuente principal de ingresos”. A continuación añade que “los incluidos en los dos primeros apartados recibirán el Plus de Titulación” (artículo 12).

mentación, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez cumplida la tarea, está cumplida la jornada. En los casos excepcionales que esta tarea exija prolongar la jornada que señala la Reglamentación, no incluye el cómputo de horas extraordinarias. La plantilla de Redacción deberá estar integrada por el número de personas suficientes, de forma que la jornada laboral habitual no tenga que exceder de las siete horas diarias. (Artículo 18)

El capítulo IV del convenio, titulado “Régimen de personal”, se regulan aspectos como el ingreso, la selección y contratación del personal, las prácticas en el periódico, el periodo de pruebas de los contratados, la rescisión del contrato o la promoción interna para cubrir las plazas vacantes que se puedan generar, entre otras cuestiones. En este capítulo, el artículo 29 establece que “la Empresa se compromete a establecer planes de formación para su personal” a través de la Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua ‘Hobetuz’ —conformada por la patronal vasca, las centrales sindicales y el Gobierno Vasco—, y si esto no fuera posible porque no se lograsen ayudas por esa vía, la empresa estudiaría “nuevas fórmulas de financiación” de esos planes formativos.

En el capítulo V se recogen las faltas y sanciones y en el VI las condiciones económicas de la plantilla. Se establece un salario y unos complementos personales, como el de libre disposición y el de antigüedad y de “titulación”, 72,86 euros que se abonarán “exclusivamente a los periodistas titulados que les faculta para el ejercicio activo de su profesión y la Empresa les reconozca tal categoría” (artículo 44). También se establecen un plus de nocturnidad y por trabajar en domingo, entre otros complementos, la compensación de los gastos de kilometraje por ir a trabajar “fuera de su lugar de trabajo habitual” (artículo 49) y pagas extraordinarias en “abril, julio, octubre y diciembre” que “tendrán el importe de una mensualidad y serán abonadas el día 15 de cada mes” (artículo 48).

El capítulo VII, bajo el título “Vacaciones, enfermedad, permisos, suplencias y festivos”, recoge el “derecho a disfrutar” de 30 días de vacaciones (artículo 53) y un permiso remunerado de 18 días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio (artículo 55). También se establecen dos días, ampliables a tres en caso de desplazamiento, cuando se produzca el nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge “hijo/a, padre, madre, nieto/a, tío/a, abuelo/a o hermano/a, incluso de parentesco político” (artículo 55). De la misma forma, en ese artículo 55 se contemplan dos días de permiso “en caso de intervención quirúrgica de cónyuge, hijos/as, padre/ madre, suegro/a, hermanos/as, incluso de parentesco político que necesite una recuperación extrahospitalaria” y por “traslado de domicilio habitual”. El trabajador dispondrá de un día de permiso “por enlace matrimonial, profesión

religiosa, primera comunión de padres, hijos/as, hermanos/as y nietos/as, incluso de parentesco político” y “por el tiempo indispensable y con el máximo de un día por justificante de cada examen en centros docentes en los que el trabajador curse estudios superiores, de grado medio, elemental o de formación profesional” (artículo 55).

El capítulo VIII es el que recoge las mejoras sociales entre las que figura la contratación de “un seguro de vida y accidentes a favor del personal de la empresa sujeto al convenio con las siguientes garantías y capitales” (artículo 59):

- Seguro de Vida
  - Muerte natural: 7.081,42 euros.
  - Invalidez permanente absoluta: 7.081,42 euros.
  - Muerte por accidente: 14.162,84 euros.
  - Muerte por accidente de circulación: 21.244,26 euros.
- Seguro de Accidentes
  - Muerte por accidente de trabajo: 42.488,53 euros.
  - Invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo: 42.488,53 euros.

Además, se señala en el artículo 60 que la empresa “contratará los servicios de una cooperativa de consumo” y que “la cantidad de abono inicial será a cargo del trabajador y el resto por cuenta de la Empresa”. El artículo 61 regula los préstamos que la Empresa puede conceder “mediante solicitud razonada y por urgente necesidad” a los trabajadores por un importe máximo del “equivalente al importe neto de 4 mensualidades, por un tope máximo de 1.779,15 euros, siendo el interés el 4% y el plazo máximo de amortización de un año”.

El capítulo IX reúne todo lo relacionado con las garantías sindicales y en el capítulo X una serie de cláusulas finales, entre ellas las que regulan las excedencias, tanto voluntarias como forzosas, así como las facilidades para “optar a los cursos de HABE o AEK a través de una excedencia de seis meses” (artículo 74).

Por último, es necesario destacar el artículo 23 del convenio de Editorial Iparragirre S.A. que regula las prácticas en el periódico y que señala lo siguiente:

El personal de prácticas en Redacción desarrollará una labor acorde con su condición, procurando su formación profesional. Se le asignará una persona cualificada para que les instruya en el desarrollo de la labor periodística, y su asignación económica será idéntica en todos los casos. Una vez concluido el período de prácticas se tomará la decisión de que pueda continuar como con-



tratado, como colaborador o que cause baja. En cualquiera de los casos, la decisión de la Dirección será definitiva e inapelable, oído Comité de Empresa. (Artículo 23)

Este artículo del convenio deja abierta la puerta a que el personal en prácticas en el periódico pueda continuar en el medio y trabajar como colaborador, frente a la figura del “contratado”. El colaborador, en este caso, lo haría como trabajador por cuenta propia, por lo que tendría que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y quedaría, de esta forma, fuera del convenio.

### 4.3. La exclusión de los colaboradores de los convenios

Los convenios aquí analizados, y los de otros medios de comunicación, permiten ver negro sobre blanco los derechos y deberes de los trabajadores, pero también las obligaciones que tiene la parte empresarial hacia sus empleados. Fuente (2014, p. 1056), en un artículo en el que analiza la identidad del periodista a partir del estudio de diferentes convenios colectivos, tanto sectoriales como particulares de empresas informativas, destaca que “la mayoría de los convenios colectivos analizados excluyen de su ámbito de cobertura a los periodistas a la pieza”. Es lo que ocurre en los tres analizados en la presente tesis.

El VI Convenio Colectivo Estatal de Sector de Prensa Diaria limita su ámbito funcional a la regulación de “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” (artículo 1). En su artículo 2 describe el ámbito personal de aplicación para, en el segundo apartado de dicho artículo señalar que

II. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Consejeros, personal de alta dirección y personal directivo.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores con una relación civil con las empresas del artículo 1.
- e) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente convenio colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con las empresas afectas por el presente convenio.

Este artículo deja patente que los colaboradores y los colaboradores a la pieza no estarán protegidos por el convenio, ni siquiera aquellos que mantengan una “relación continuada” con la empresa periodística, como se recoge en el apartado e), que lo destaca expresamente. De esta forma todos esos periodistas, que no se debe olvidar suponen al menos una cuarta parte de todos los profesionales (APM, 2017, p. 84), quedan desamparados y sin poder disfrutar de las mismas condiciones laborales y profesionales que sus compañeros.

Al igual que ocurre en el convenio estatal de la prensa diaria, el convenio de El Correo excluye a “los corresponsales y colaboradores literarios, estén o no inscritos en el Registro de Periodistas, independientemente de que tengan la consideración de fijos o eventuales”, tal y como se recoge en el apartado b) del artículo 1.

En el convenio de Editorial Iparragirre S.A., editora del diario Deia, también se excluye expresamente a los colaboradores tal y como se establece en los puntos 3 y 4 del artículo 3 donde se cita a “los corresponsales y colaboradores” y a “los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa”.

---

# CAPÍTULO 5

## PRECARIEDAD

---

### 5.1. Precariedad de largo recorrido

La precariedad en el periodismo español acumula a sus espaldas un largo recorrido (Gutiérrez, Ruiz y Cantalapiedra, 2016) que se remonta a muchos años antes de la crisis económica de 2008. Así, por ejemplo, Cantalapiedra, Coca y Bezunartea (2000, p. 1) constataban, casi una década antes del estallido de la crisis, que un 40% de los periodistas vascos desarrollaba su trabajo en “unas condiciones laborales precarias”.

Es esta una realidad que ha sido reiteradamente denunciada por la Asociación de Periodistas de Bizkaia y por la Federación de las Asociaciones de la Prensa de España en distintas asambleas y foros internacionales. El vacío legal que dejó la desaparición del Estatuto del Periodista ha sido aprovechado por las empresas de la información para ahondar en la desregularización de la profesión periodística y fomentar el empleo precario en el mejor de los casos, cuando no el trabajo gratuito. (Cantalapiedra et al., 2000, p. 1)

También la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) en su primer *Informe Anual de la Profesión Periodística*, publicado en 2004, señalaba, sobre la base de la encuesta realizada a periodistas miembros de APM, que “los prin-

cipales problemas que aquejan a la profesión son el paro, la precariedad laboral, el intrusismo, las bajas retribuciones y el empleo de estudiantes y becarios en tareas inadecuadas” (APM, 2004, p. 31).

Esa precariedad dio pie al término ‘precariodismo’. La entonces diputada de Nafarroa Bai Uxue Barkos, periodista de profesión, usó ese término en la V Jornada de Periodismo organizada por la Asociación de Periodistas Europeos en 2006 y destacó durante su intervención que los derechos laborales de los periodistas tenían en aquel momento “categoría de materia urgente” (APE, 2006, p. 20). Dos años después estallaría la crisis que ha intensificado esa precariedad sin que hasta el momento ni desde el ámbito empresarial ni desde el político se hayan tomado medidas para responder a esa urgencia.

El diccionario de la Real Academia Española recoge dos acepciones para el término ‘precario’ que bien se pueden aplicar al periodista colaborador. Así, el adjetivo ‘precario’ se relaciona con lo que es “de poca estabilidad o duración” y también con lo que “no posee los medios o recursos suficientes”. Nada menos estable que la relación que mantiene el colaborador, como trabajador autónomo, con el medio de comunicación para el que trabaja. Esa relación se sustenta en un contrato de tipo mercantil o de prestación de servicios, cuando existe, que no plantea demasiadas dificultades a la empresa para prescindir del colaborador en cualquier momento sin necesidad de dar explicaciones y, sobre todo, sin indemnizar al trabajador. En cuanto a la escasez de medios y recursos, como se verá más adelante, el colaborador padece una precariedad mayor que la que puedan sufrir los periodistas que tienen un contrato laboral y forman parte de la plantilla del medio. Más allá de las definiciones que se puedan encontrar en los diccionarios, lo cierto es que la precariedad es “un concepto demasiado amplio, que genera confusión y dificulta su cuantificación” (Rastrollo, 2008, p. 185).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también constata las dificultades que existen para abordar las características del “trabajo precario” cuya “definición sigue siendo ambigua y multifacética”. Ese trabajo precario es, según señala la agencia de Naciones Unidas, “un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores” (OIT, 2011, p. 5).

Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. (OIT, 2011, p. 5)

En esta descripción del trabajo precario que realiza la OIT aparecen varios elementos que no son ajenos al colectivo de colaboradores de la prensa de Bizkaia como la incertidumbre respecto a la duración del empleo, la baja remuneración, la imposibilidad de disponer de una negociación colectiva con la empresa y una protección social inferior a la que tendrían en caso de estar contratados, como sus compañeros de plantilla.

Cano (2007, p. 118) destaca que la “extensión de la precariedad laboral como norma social” es “un proceso histórico, enmarcado en el cambio de las relaciones laborales, económicas y sociales acontecido desde la crisis de los años setenta en los países desarrollados, cuya resultante es la degradación progresiva de los niveles de seguridad de los trabajadores”.

Este autor considera que son la inseguridad laboral, la insuficiencia de los ingresos, la degradación de las condiciones de trabajo y la insuficiente protección social que proporciona el Estado los elementos que definen la precariedad laboral. Señala que el “más central” de todos ellos es “la inseguridad del empleo, la falta de garantías sobre la continuidad de la relación laboral” (Cano, 2007, p. 122) que comporta “elementos adicionales de vulnerabilidad social y económica” relacionados con las otras tres dimensiones de la precariedad laboral (Cano, 2007, p. 129).

La inseguridad en el empleo “entendida en un sentido más amplio, afecta también a los trabajadores por cuenta propia que presentan una elevada dependencia real de las empresas para las que trabajan, con las que mantienen una relación formalmente mercantil que, de hecho, encubre una relación asalariada sin la protección institucional adecuada” (Cano, 2007, p. 127), como sería el caso de los colaboradores.

Son falsos autónomos, expuestos a la inseguridad del empleo (diferente de la incertidumbre propia de los negocios que afecta a cualquier empresario) a causa de su falta de independencia real a la hora de competir en el mercado. A ello se le suma su desprotección frente a la empresa de la que de hecho dependen, al quedar al margen de la regulación legal del trabajo asalariado y de la negociación colectiva, y una posición de reducida protección social al no ser una relación estándar de empleo. (Cano, 2007, p. 127)

Las características del trabajo precario señaladas por Cano y por la OIT pueden aplicarse al colaborador de la prensa escrita. El periodista que ejerce su profesión como trabajador autónomo está sometido a la incertidumbre sobre la duración de su relación laboral con el medio para el que trabaja y cuenta con una retribución, que es la que “determina en gran parte el nivel de vida, la autonomía y la posición social de los trabajadores” (Cano, 2007, pp. 129-130), que es en muchos casos insuficiente para poder desarrollar un proyecto vital que goce de unas condiciones cuando menos dignas.

Por otra parte, el colaborador tiene una relación de trabajo “encubierta o ambigua” —en palabras de la OIT— con el medio, pues no forma parte de la plantilla, pero realiza un trabajo de características similares al que llevan a cabo los redactores o fotógrafos contratados. Además, el periodista colaborador no disfruta de la misma protección social que los trabajadores de la plantilla, los cuales, mediante la negociación colectiva —de la que están excluidos los trabajadores autónomos—, han logrado unos beneficios sociales que están limitados a los periodistas que disponen de un contrato laboral.

Rastrollo (2008) diferencia entre precariedad en el empleo y precariedad en el trabajo, en su informe sobre la precariedad laboral de los periodistas que se incluye en el *Informe Anual de la Profesión Periodística* de la APM.

La precariedad en el empleo se define por la inestabilidad profesional, cuando la persona no puede prever su futuro profesional: el empleo es incierto y se caracteriza por una fuerte vulnerabilidad económica. Los criterios a tomar en cuenta son dos: la duración de la relación de empleo y el nivel de ingresos. A este grupo pertenecerían las personas con contratos de aprendizaje, temporales, a tiempo parcial, los becarios, los falsos autónomos, que tienen situaciones inciertas y dependientes económicamente. (Rastrollo, 2008, p. 186)

Por contra, la precariedad en el trabajo es “una categoría subjetiva” ya que el periodista se encuentra insatisfecho porque “su trabajo le resulta sin interés, siente que está mal retribuido, poco reconocido por la empresa y sus requerimientos están muy por debajo de su perfil profesional” (Rastrollo, 2008, p. 186).

En 2015, *l'Enquesta sobre l'estat d'ànim del Periodisme a Catalunya* realizada por el semanario digital Report.cat<sup>1</sup>, entre más de 150 periodistas colegiados, mostraba la sensación de explotación laboral y el desánimo en la profesión. Los encuestados otorgaban una nota media a la situación de la profesión periodística de 3,99, el 53,6% se sentía laboralmente explotado, un 25% se sentía fracasado profesionalmente y un 41% aseguraba que no volvería a estudiar periodismo si tuviera 18 años. Un 38,4% de los periodistas que habían sido encuestados en ese estudio eran autónomos y de ellos solo el 10% tenía pensado serlo al iniciar su carrera.

## 5.2. El periodista autónomo precarizado

La precariedad existente en el periodismo se siente de manera mucho

---

<sup>1</sup> Report.cat es un semanario digital de análisis del periodismo y comunicación impulsado por el Col·legi de Periodistes de Catalunya. La información sobre la encuesta se puede encontrar en <https://www.report.cat/els-periodistes-suspenen-la-professio-i-se-senten-explotats/>.

más acusada en el seno de esa tropa periodística que está conformada por los periodistas autónomos, colaboradores, *freelances*, periodistas a la pieza o a la tarea. Esa precariedad se percibe sobremedida y de forma más evidente en la retribución que esos profesionales reciben por su trabajo para un medio de comunicación.

Roses (2011) analizó la estructura salarial del periodismo durante la crisis a través de los datos recogidos en una encuesta telefónica asistida por ordenador (CATI en sus siglas en inglés —Computer Assisted Telephone Interview—) realizada a un millar de periodistas miembros de la Federación de Asociaciones de la Prensa en España (FAPE) y del Col·legi de Periodistes de Catalunya. En ese trabajo constata que “un tercio de los periodistas (31,92%) cobra menos de 1.500 euros netos al mes, esto es, menos de 21.000 euros netos al año” (Roses, 2011, p. 23). Sin embargo, “los colaboradores están en peor situación que los redactores ya que el 61% tiene un sueldo inferior a 1.500 euros mensuales” (Roses, 2011, p. 26).

Un año antes de la publicación del trabajo de Roses, la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) incluyó en su informe anual sobre la profesión un estudio de las condiciones salariales de los periodistas. Para ello se analizaron 50 convenios colectivos de empresa, “incluidos los que regulan las coberturas mínimas de la prensa diaria y no diaria”, lo que permitió concluir que “el sueldo medio de los periodistas con convenio en España ronda los 33.300 euros brutos al año” (APM, 2010b, p. 74). En ese estudio se señalaba que unos 17.000 periodistas se encontraban amparados por algún convenio, pero también se destacaba la existencia de un “número indeterminado de profesionales cuyos sueldos quedan fuera de convenio como consecuencia del acceso a puestos directivos o por retribuciones pactadas no contempladas en los textos normativos” (APM, 2010b, p. 74). Si se atiende a la categoría profesional, un redactor jefe tenía una remuneración media de 44.500 euros brutos anuales, un jefe de sección contaba con una remuneración de 37.700 euros, mientras que un redactor sénior y un redactor junior percibían 32.400 y 24.400 euros, respectivamente.

Estas cifras medias disimulan un mapa salarial complejo dominado por las enormes diferencias de sueldos no sólo entre los distintos medios nacionales y regionales, sino también entre los compañeros de una misma redacción, especialmente entre los periodistas tradicionales y los digitales. La realidad salarial es tan enrevesada que apenas hay dos periodistas en España que perciban los mismos ingresos, ni siquiera en el seno de una misma empresa. Esto se debe a los múltiples y diversos conceptos retributivos de las empresas con o sin convenio, que han convertido las nóminas de los periodistas en una suma de complementos, pluses e incentivos muchas veces negociados y pactados y que cada cual conoce individualmente. (APM, 2010b, pp. 74-75)

Cinco años después, la APM constataba, de nuevo en su informe anual sobre la profesión, que los periodistas habían sufrido una devaluación salarial y que el “salario base medio de los periodistas con convenio” se había reducido “el 17% desde 2010, 5.560 euros anuales menos” (APM, 2015, p. 48). Los periodistas que trabajaban ese año 2015 en medios de comunicación españoles y que se encontraban amparados por un convenio tenían “una retribución básica en promedio de 26.972 euros al año, lo que significa un salario de unos 1.927 euros en catorce pagas” (APM, 2015, p. 48).

De las tablas salariales recogidas en los convenios colectivos están excluidos los colaboradores, en un momento en el que existe una opacidad en el mercado laboral de los periodistas, con “una doble escala salarial” en las redacciones donde “trabajadores con el mismo cometido recibían salarios muy diferentes en función de que estuvieran en la empresa antes o después de la renovación del convenio”, y con la extensión de la figura del “falso autónomo” (APM, 2015, p. 49).

Se trata de periodistas que están integrados en ellas [las redacciones] y realizan trabajos como los demás, pero que, al no tener un contrato laboral, no están amparados por los convenios. En el caso concreto de la retribución de su trabajo, solo es conocida por ellos y la empresa, aunque es bastante probable que sea inferior a la de los trabajadores sujetos al convenio. (APM, 2015, p. 49)

La Unió de Periodistes Valencians llevó a cabo en 2018 un informe sobre la situación del periodismo *freelance* en esa comunidad autónoma en el que se realizó una encuesta a 55 profesionales. Los datos del estudio mostraban que un 38% de los periodistas autónomos tenían unos ingresos netos de menos de 500 euros al mes y un 27% entre quinientos y mil euros, lo que supone que casi siete de cada 10 periodistas autónomos tengan unas retribuciones inferiores a mil euros al mes. Otro 16% de los encuestados señaló que percibía de 1.000 a 1.500 euros netos mensuales, un 9% que ingresaba de 1.500 a 2.000 euros al mes, un 6% de 2.000 a 2.500 y un 4% aseguró que percibía más de 2.500 euros al mes por su trabajo como periodista. Para poner estas cifras en contexto, hay que señalar que “para que un ‘freelance’ llegue a ganar 1.500 euros netos al mes, debe llegar a ingresar unos 2.250 euros” (Unió de Periodistes Valencians, 2018, p. 76).

Los *freelances* valencianos alcanzan esas cifras gracias a unas tarifas, variables según el medio para el que trabajen, que van de los 15 a los 150 euros por pieza, 25 euros por página completa, 50 euros al día o un fijo mensual que no llega a los mil euros brutos (Unió de Periodistes Valencians, 2018, p. 75).

El Observatorio Crítico de los Medios *Mèdia.cat* puso en marcha en el año 2017 una iniciativa para recoger información sobre las tarifas que cobra-



ban los periodistas *freelances*. Mediante un formulario *online* inspirado en otras propuestas similares existentes en países de habla inglesa, según aseguraba, el observatorio facilitaba a los periodistas la posibilidad de informar de manera anónima a través de internet de las tarifas que pagaban los medios de comunicación españoles<sup>2</sup>.

En noviembre de ese año, en el marco de una jornada sobre la precariedad organizada por el Col·legi de Periodistes de Catalunya, *Mèdia.cat* presentó los resultados preliminares de esa iniciativa que se desarrollaba bajo el título de *A tant la peça* (A tanto la pieza) que mostraban pagos de 12 euros por una página<sup>3</sup>.

El sindicato CNT también ha hecho un seguimiento de las tarifas de las colaboraciones en su informe *Periodismo en la UVI. Precariedad en las colaboraciones nacionales* a partir de los datos facilitados por colaboradores y que muestran unas “remuneraciones indignas”, en palabras del propio sindicato en ese informe<sup>4</sup>.

La diferencia de ingresos que existe entre los periodistas contratados y los que trabajan como autónomos se puede comprobar en los datos recogidos por la APM en su informe de 2019. Según se desprende de ellos, el 73% de los periodistas que trabajan en el periodismo con un contrato laboral percibe cantidades que superan los 1.500 euros mensuales netos. Entre los periodistas que trabajan como autónomos solo un 31% declara percibir más de 1.500 euros netos al mes. Un 32% dice que percibe entre 1.000 y 1.500 euros y un 25 % entre 600 y 1.000 euros (APM, 2019, p. 40). El *mileurismo* no es ajeno al periodismo, al menos al periodismo que ejercen los colaboradores. Además, la valoración que los periodistas hacen de las retribuciones que perciben es muy distinta, ya que mientras el 73% de los periodistas contratados considera que sus ingresos son suficientes, entre los autónomos ese porcentaje es del 38%. Un 62% de los periodistas autónomos considera que los suyos son insuficientes (APM, 2019, p. 40).

A esa precariedad en los ingresos se suma el hecho de no tener un horario de trabajo establecido, lo que lleva a los colaboradores a trabajar muchas horas. En su estudio, la Unió de Periodistes Valencians señala que

---

<sup>2</sup> El formulario (está activo en <https://mediacat.typeform.com/to/AjaK7E>) consta de una decena de preguntas en el que se pide información sobre el nombre de la publicación, la extensión de la pieza, lo que se va a cobrar por ella y cuánto se tarda en cobrar, entre otras cuestiones.

<sup>3</sup> Se puede ver en ‘A 10 euros la crònica, a 28 el reportatge: algunes xifres d’“A tant la peça” publicado en *Mèdia.cat* el 10 de noviembre de 2017 (<https://www.media.cat/2017/11/10/peca-resultats/>).

<sup>4</sup> La Sección de Prensa y Medios de Comunicación del Sindicato de Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos de CNT publicó el 6 de junio de 2018 la noticia en la que recogía la publicación de ese informe. Se puede consultar en <http://graficasmadrid.cnt.es/informe-periodismoenlauvi-la-precariedad-en-las-colaboraciones-para-medios-espanoles/>.

“el 61,8% trabaja lo equivalente a una jornada completa de ocho horas o más” y que entre los que cobran menos de 500 euros netos al mes el “21,8% trabaja lo correspondiente a media jornada” y el “12,7% trabaja más de ocho horas diarias” (Unió de Periodistes Valencians, 2018, p. 78). LA APM, en su *Informe Anual de la Profesión Periodística* de 2017 y en un apartado exclusivo dedicado a los periodistas y comunicadores autónomos, muestra cómo el 53,7% de los periodistas autónomos trabaja más de 40 horas semanales, con un 26,5% que trabaja entre 40 y 45 horas a la semana y un 27,2% que lo hace por encima de las 45 horas semanales (APM, 2017, pp. 90-91). En el año 2019, esos dos últimos porcentajes eran de un 22% y de un 33%, respectivamente (APM, 2019, p. 39).

Además de la precaria remuneración que perciben y de las largas jornadas laborales a las que deben hacer frente, los periodistas autónomos no pueden disfrutar de vacaciones pagadas, como sí hacen los periodistas que disponen de un contrato laboral y, por tanto, están cubiertos por el correspondiente convenio. Salvo que el periodista haya llegado a un acuerdo privado con sus superiores para disponer de alguna remuneración en su tiempo de descanso anual, lo habitual es que un mes no trabajado sea un mes en el que no hay ingresos, en especial cuando se es un periodista a la pieza y se cobra en función de la cantidad de líneas o de páginas escritas. No es extraño, en tales circunstancias, que el colaborador encadene largos periodos sin descanso. Por ello, y “pese a no tener relaciones contractuales con medios y empresas, lo habitual es trabajar de forma continua a lo largo del año, como declaran periodistas y comunicadores en un porcentaje superior al 70%” (APM, 2019, p. 39).

Por otra parte, la precariedad laboral que el periodista padece en el periodo de su vida en el cual desarrolla su labor profesional tendrá su reflejo en el futuro, cuando llegue el momento de percibir la jubilación, ya que con bajos ingresos se opta por la base mínima de cotización. En su estudio, la Unió de Periodistes Valencians traza un perfil del periodista *freelance* y muestra a un profesional que se ha dado de alta como “autónomo por obligación o condición necesaria para poder trabajar” y “cotiza el mínimo como autónomo, por lo que no tendrá prestaciones como el derecho a paro o bajas por enfermedad profesional, además de una jubilación baja” (Unió de Periodistes Valencians, 2018, p. 84).

Junto a esta precariedad en las condiciones laborales, reflejada en la baja remuneración, la extensa jornada laboral, la falta de vacaciones pagadas y de otras mejoras sociales recogidas en el convenio, el trabajador autónomo, colaborador, periodistas a la pieza o por libre, sufre una precariedad profesional derivada de trabajar desconectado de la redacción. El colaborador que trabaja desde su casa, sin pisar la redacción del periódico, en muchos casos por exigencia de la empresa para evitar posibles demandas laborales, no

dispone de los mismos medios materiales que los periodistas de plantilla o los falsos autónomos que trabajan en la redacción. El trabajo en solitario priva al periodista del contacto con sus compañeros, del trabajo colaborativo para encuadrar una información y aportar a la misma un plus de calidad. Los jóvenes, además, no tienen contacto con periodistas más veteranos de los que aprender en el trabajo diario. No hay que olvidar que, más allá de lo que se haya estudiado en la facultad, de las nociones y conceptos periodísticos que se hayan aprehendido durante los años de estudio universitarios, de lo que se haya hecho en breves periodos de prácticas o con la cobertura de una beca, “el periodismo es una profesión colectiva que se aprende y concibe por la relación con los colegas en la propia práctica” (Canel y Sánchez-Aranda, 1999, p. 168).

### 5.3. Precariedad, calidad y desinformación

Si bien es cierto que en cualquier sector de la economía “el trabajo precario despoja a las personas de la estabilidad que necesitan para tomar decisiones a largo plazo y para planificar sus vidas” (OIT, 2011, p. 16), cuando esa precariedad llega al ejercicio periodístico, las consecuencias negativas van más allá del trabajador que la sufre y llegan tanto a la calidad de la información que los medios de comunicación facilitan a la sociedad como a la función social que tiene el periodismo.

Los propios periodistas son muy conscientes del grave problema que supone la precariedad para el ejercicio de la profesión periodística. La precariedad figura entre los principales problemas de la profesión según se recoge en los sucesivos informes de la APM. El aumento del paro y la precariedad laboral que provoca ha sido el principal problema entre los años 2012 y 2018 con porcentajes que han llegado al 60% en 2014. En 2018 fue el principal problema para el 26% de los encuestados y en 2019 para el 17%, en segundo lugar tras la mala retribución del trabajo periodístico que, con el 18%, se situó en primer lugar tras ocupar el segundo en el periodo 2015-2018. La falta de rigor y neutralidad en el ejercicio profesional, la falta de independencia política o económica de los medios en los que se trabaja y el aumento de la carga de trabajo y la falta de tiempo para elaborar la información se sitúan a continuación como los principales problemas de la profesión periodística (APM, 2019, p. 44).

Esa precariedad conlleva consecuencias “preocupantes” como que el periodista tenga miedo a quedarse sin su trabajo, lo que hace que pierda libertad e independencia y que el periodista se haya convertido en “un recopilador de informaciones secundarias, en vez de generar información original” (APM, 2017, pp. 37-38).

Y esto, más allá de las consideraciones de tipo profesional que se hagan, repercute en el futuro del periodismo, algo que atañe tanto a medios como a periodistas. En una época caracterizada por el exceso de información y de contenidos, solo la calidad y la exclusividad –tanto de esos contenidos como de las líneas editoriales– garantizan la atención del consumidor, y esta va inexorablemente unida al contenido original. (APM, 2017, pp. 38-41)

La precariedad se ha visto agravada a partir de la crisis de 2008, crisis que ha tenido un profundo impacto en el trabajo periodístico y “ha afectado profundamente la calidad y las condiciones del trabajo periodístico, en el sentido de que ahora se trabaja más por menos, que los ritmos de trabajo impiden realizar un trabajo cuidado y contrastado, y que el periodista se ve obligado a utilizar fuentes más baratas y, por lo tanto, menos fiables” (APM, 2017, p. 41). Según los datos recogidos por la APM, con la crisis se ha “proletarizado” la profesión y se trabaja más por menos (71% de los encuestados), se trabaja más “a destajo” sin realizar un trabajo meditado (58%), hay mayor inseguridad en el puesto de trabajo (54%), se recurre más a fuentes de información poco fiables pero que resultan baratas (46%), se es menos crítico con las órdenes o directivas de los jefes (34%) y se trabajan más horas que antes (24%) (APM, 2018, p. 39).

El presidente de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE), Nemesio Rodríguez, ha alertado de la necesidad de que las empresas “inviertan en periodistas, porque ‘no se puede hacer buen periodismo bajo el estado de precariedad permanente’ que impera en las redacciones y entre los autónomos y que reduce las posibilidades de que el profesional de la información ‘resista a las presiones. Que son muchas’”<sup>5</sup>.

Los nocivos efectos que la precariedad origina en la calidad del trabajo periodístico, y por extensión en el periodismo en su conjunto, que se constatan tras analizar los datos recogidos por la APM en sus informes anuales, también se han puesto de manifiesto en estudios tanto cuantitativos como cualitativos que han surgido en la esfera académica como los de Suárez; Romero y Almansa (2009), Farias y Gómez (2011), Figueras-Maz, Mauri-Ríos, Alsius-Lavera y Salgado-De-Dios (2012) y Soengas, Rodríguez y Abuña (2014), entre otros, o Valera García (2016) que en su tesis doctoral relaciona la crisis sufrida en el sector periodístico en el periodo 2008-2014 con la pérdida de la calidad informativa.

---

<sup>5</sup> El presidente de la FAPE hizo esas declaraciones en su intervención en el Foro de la Nueva Comunicación en febrero de 2019. La noticia sobre esa intervención la recoge la FAPE en su página web (<http://fape.es/nemesio-rodriguez-insta-a-medios-y-periodistas-a-reforzar-la-verificacion-de-los-hechos-ante-la-previsible-avalancha-de-noticias-falsas-que-acarrearán-las-elecciones/>).

Suárez et al (2009, p. 169) analizaron mediante entrevistas en profundidad la coyuntura de los periodistas andaluces, que se mostraban preocupados por la “pésima” situación laboral de los profesionales porque ello “condiciona la información” y no solo afecta a su “calidad”, sino que “también la ética de los periodistas se deteriora”. Además, destacan que “la inmensa mayoría de profesionales consideran que se está perdiendo el poder crítico del periodismo para convertirse en un escaparate de los intereses económicos y políticos dominantes” (Suárez et al., 2009, p.169).

La crisis no hizo sino agravar una precariedad que ya había echado raíces en el periodismo y que se ha convertido en “la nota definitoria de la profesión periodística” (Farias y Gómez, 2011, p. 14) en unas redacciones que han perdido personal por los despidos acometidos por las empresas para reducir gastos.

Un menor número de periodistas tienen que hacer frente a la misma cantidad de trabajo en un tiempo reducido, lo que lleva a la pérdida de calidad de la información (ante la ingente cantidad de trabajo los periodistas no disponen de tiempo material para contrastar, verificar y documentar todas la información como debieran). (Farias y Gómez, 2011, p. 14)

Una precariedad que acaba por convertir al periodista en un profesional “dócil” (Figueras-Maz, et al., 2012) más preocupado por cuestiones laborales, y fundamentalmente salariales, que por llevar a cabo su trabajo con el rigor, la ética, la libertad y la calidad exigida al periodismo en una sociedad democrática. La seguridad laboral y una retribución adecuada y suficiente hacen que la preocupación de los periodistas por la precariedad disminuya, lo que contribuye, sin ningún género de dudas, a que el profesional centre su atención en su trabajo y deseche de su día a día preocupaciones que le distraen de su tarea de informar con rigor y con la calidad exigida. Pensar cómo se van a pagar las facturas, cuánto se va a cobrar por un artículo, el papeleo que se debe realizar para estar al día con Hacienda, si se cobrará un trabajo a tiempo para poder hacer frente a un gasto ordinario o extraordinario aleja la atención del periodista de su trabajo cotidiano. Disponer de un buen salario, de una retribución adecuada disipa los miedos derivados de la precariedad.

La preocupación por la precariedad y la inseguridad laboral también se reduce a medida que aumenta el salario. Los profesionales que se encuentran sin trabajo, autónomos y asalariados conceden mayor importancia a este asunto que los empresarios con trabajadores. Del mismo modo, los redactores o equivalentes conceden más importancia a este problema que los jefes de sección o los directivos, por lo que se puede deducir que a mayor jerarquía menor importancia se concede al problema. (Figueras-Maz et al., 2012, p. 74)

Soengas et al. (2014) también constatan la preocupación por la precariedad de los periodistas, después de que durante la crisis económica que se inició en el año 2008 las condiciones profesionales, laborales y económicas en el sector hayan empeorado, según concluyen en un estudio para cuya elaboración se encuestó por correo electrónico a profesionales de diferentes medios de comunicación. Señalan estos autores que para el 93% de los periodistas que fueron encuestados “las condiciones profesionales, las laborales y las económicas, están muy interrelacionados y cualquier alteración en alguno de ellos repercute en los demás y afecta a la calidad de la información” (Soengas et al., 2014, p. 114).

Los cambios estructurales y organizativos efectuados en los medios en los últimos cinco años han aumentado la precariedad laboral y han afectado a la independencia, a la libertad de información, a los derechos laborales y a la pluralidad y calidad de los contenidos. Así lo reconoce el 43%, que admiten que estos retrocesos favorecen la censura, la manipulación y el control de las noticias por parte de personas y sectores ajenos a la redacción. Además, con el aumento de los contratos eventuales, la posibilidad de Eres y la externalización de muchos servicios, los periodistas son más vulnerables porque existe una relación de dependencia y de inestabilidad permanente que condiciona su trabajo. Por esta razón los redactores han perdido poder y autonomía frente a las empresas y autoridad frente a las fuentes de información, especialmente aquellas que tienen relación política o económica con los medios. (Soengas et al., 2014, p. 120)

Sin embargo, la metodología de este estudio cuenta con un déficit al no haber tenido en cuenta a los periodistas autónomos. Según señalan en su trabajo, se realizaron las encuestas “a cuatro redactores de cada medio” de comunicación —TVE, Antena 3, Cuatro, Telecinco, La Sexta, Cadena COPE, Cadena SER, Onda Cero, RNE, ABC, El Mundo, El País, La Razón y La Vanguardia—, “dos hombres, uno con contrato indefinido o fijo y otro con contrato temporal, y dos mujeres, en las mismas condiciones laborales del ejemplo anterior” (Soengas et al., 2014, p. 110). La encuesta se llevó a cabo en los primeros meses de 2012. Ese año la APM en su *Informe Anual sobre la Profesión Periodística* destacaba la “proliferación del trabajo autónomo” en los periodistas y señalaba que un 13% de los encuestados trabajaba en esas circunstancias (APM, 2012, p. 24). Ese porcentaje es sobre el total de los encuestados por la APM para su trabajo entre los que también se incluyen periodistas en paro, jubilados y prejubilados, entre otros colectivos. Si circunscribimos los datos a los periodistas en activo —708 que trabajaban en empresas periodísticas, 485 en empresas de comunicación y 298 autónomos— el porcentaje de los periodistas que trabajaban ese año como autónomos era el 19,98%, una quinta parte del total.

A pesar de la ausencia en la muestra de periodistas autónomos, colectivo que padece la precariedad general de la profesión y la particular al no encontrarse protegidos por el convenio colectivo del medio para el que trabajan, el estudio de Soengas et al. (2014) es pertinente para constatar la influencia que la precariedad tiene, desde el punto de vista de los profesionales, en la independencia del periodista, en la pluralidad y en la calidad de los contenidos de los medios de comunicación.

Ufarte (2012b, p. 4) opina que “con precariedad no hay calidad”, sino una “parcialidad y superficialidad” que da lugar a “un periodismo pobre, trivial y sensacionalista donde se olvida la investigación a favor de las informaciones procedentes de las agencias de noticias, de las oficinas de prensa, de las instituciones públicas o bien de las literales declaraciones de los diferentes personajes”. Esa precariedad puede producirse tanto en las condiciones laborales del periodista como en sus condiciones profesionales. En un contexto en el que “los contratos basura son una constante en el mundo laboral periodístico” y donde la precariedad “se ha multiplicado”, es más que evidente que “las condiciones de trabajo ponen en peligro la función social que desempeña el Periodismo” (Real, Agudiez y Príncipe, 2007, p. 207).

Hay que tener en cuenta que las condiciones laborales y profesionales son elementos que inciden en la satisfacción o insatisfacción de los periodistas con su profesión, y que un periodista esté contento o no lo esté con la profesión “sin duda influye en el desarrollo de su trabajo y en la forma de tratar e interpretar la realidad” (Rodríguez, 2003, p. 498). Para este autor, la insatisfacción profesional está relacionada con la organización del trabajo en el medio de comunicación y con “la descentralización del poder en la redacción” (Rodríguez, 2003, p. 502), más allá de cuestiones salariales y de las largas jornadas laborales a las que hay que hacer frente, aunque estos aspectos también resultan importantes.

El dato que mejor explica la satisfacción profesional es el tipo de redacción en la que se trabaja; por lo tanto, hablamos de un factor enraizado en las propias condiciones profesionales. Coincide que los más satisfechos son los que desempeñan su función en una redacción más participativa; y los menos, aquellos periodistas que trabajan en redacciones jerárquicas. (Rodríguez, 2003, p. 502)

Rodríguez (2003, p. 502) refuerza los resultados de su ensayo sobre la base de trabajos anteriores realizados en países “con mayor tradición en investigación sociológica de la profesión periodística” y concluye que “la autonomía profesional, la participación, el diálogo en las redacciones y la valoración del trabajo son factores que influyen decisivamente en la satisfacción de los periodistas” (Rodríguez, 2003, p. 504).

Trasladado ese análisis a la figura del periodista autónomo, nos encontramos con dos situaciones diametralmente opuestas. Por una parte, tenemos al periodista que forma parte de la redacción, aunque no disponga de un contrato laboral, y por otra, a los colaboradores que trabajan desde su casa y que se comunican con sus superiores a través del teléfono, el correo electrónico o las redes sociales. Los primeros participan en esas redacciones más o menos descentralizadas, más o menos dialogantes y más o menos participativas. Los segundos, en cambio, se limitan al contacto con una voz al otro lado del teléfono o con la presencia siempre etérea que proporcionan las redes sociales e internet para comunicarse con el redactor jefe, con el delegado o con el responsable de área.

El reconocimiento de la labor realizada, con sus posibilidades de ascenso, es otro elemento decisivo para que un periodista se sienta contento o no con su trabajo (Rodríguez, 2003). En este caso, ningún periodista autónomo, ni los falsos autónomos que acuden diariamente a la redacción ni los que trabajan en su domicilio, puede ver reconocido su trabajo en el medio con un ascenso, ya que esos ‘premios’ quedan reservados para el personal que se encuentra contratado por la empresa informativa. El periodista autónomo, a lo sumo, puede aspirar a que le hagan un contrato de trabajo que ofrezca cierta estabilidad y los mismos derechos laborales y sociales que tiene el personal de redacción al que ampara el correspondiente convenio colectivo. Una vez conseguido ese contrato laboral ya podrá pensar en un posible ascenso.

La Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) también ha alertado de la incidencia negativa de la precariedad en la calidad, así como en el derecho a la información. En un comunicado emitido con motivo de la conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores, (1 de mayo), y el Día Mundial de la Libertad de Prensa, (3 de mayo) en el año 2017, denunciaba que precariedad es igual a desinformación, tras meses en los que habían continuado “los despidos y la degradación de las condiciones laborales y profesionales de los periodistas”.

Unos trabajadores en situación de precariedad no pueden garantizar la calidad de la información y, en consecuencia, no cumplen con su misión de ser los mediadores para que se cumpla de manera plena el derecho constitucional y humano de la ciudadanía a recibir información veraz y plural.<sup>6</sup> (FeSP)

Dos años después, la FeSP reiteraba la denuncia cuando en otro comunicado acusaba a los Gobiernos de no haber adoptado “medidas serias

---

<sup>6</sup> Publicado por la FeSP el 28 de abril de 2017 (<https://fesperiodistas.org/1-y-3-de-mayo-precariad-desinformacion/>).



para afrontar la grave precariedad laboral y los problemas profesionales que padece el sector de la información” y aseguraba que “solamente con un periodismo ejercido en condiciones dignas y con libertad se podrá garantizar de manera plena el derecho a la información de la ciudadanía”<sup>7</sup>.

El presidente de la Federación Internacional de Periodistas (FIP) Philippe Leruth, sostuvo, durante la asamblea anual de la entidad en junio de 2018, que la precariedad “atenta directamente” contra la calidad y que “un periodista que no recibe un sueldo decente no puede hacer correctamente su trabajo, ni ofrecer una información de calidad”<sup>8</sup>.

En la misma línea, la presidenta de la Unió de Periodistes Valencians, Noa de la Torre, se preguntaba si un periodismo *low cost*, en el que en muchos casos los ingresos no llegan a los mil euros mensuales, puede ofrecer a la sociedad “una información de calidad” y si “es este el periodismo que defienden los medios cuando se apuntan al lema de que ‘sin periodismo no hay democracia’”. “Hoy es más necesario, si cabe, recordar que sin periodistas tampoco hay periodismo”, sostenía (Unió de Periodistes Valencians, 2018, p. 3).

En 2020, bajo unas circunstancias extraordinarias provocadas por la pandemia de la COVID-19 y de nuevo con motivo del Día Internacional de los Trabajadores y el Día Mundial de la Libertad de Prensa, la FeSP reclamaba “unas condiciones laborales dignas para los y las profesionales, especialmente los que trabajan a la pieza o ‘freelances’” en un comunicado con el título *El Coronavirus fomenta el ‘precariodismo’ y castiga el ‘periodigno’*. La federación de sindicatos relata las consecuencias de la pandemia sobre los medios de comunicación y los periodistas y destaca que el colectivo “más perjudicado” ha sido el de los periodistas a la pieza y *freelances*.

La FeSP lleva batallando desde su creación por la regulación de este sector, en la línea de países de nuestro entorno. En ellos, los y las periodistas a la pieza disponen de cobertura social en función del volumen de sus ingresos. Por eso, cuando llegan momentos de crisis están protegidos y no quedan a la intemperie más absoluta, como les ocurre ahora aquí<sup>9</sup>. (FeSP)

Estos periodistas vieron menguados sus ingresos durante la pandemia, debido a la reducción de encargos y los bajos precios de las colaboraciones. La FeSP reclama por ello “la aprobación con la máxima urgencia de

<sup>7</sup> Publicado por la FeSP el 30 de abril de 2019 (<https://fesperiodistas.org/1-y-3-de-mayo-contrala-precariedad-y-la-desinformacion/>).

<sup>8</sup> Así lo recoge la FeSP, que pertenece a la federación, el 14 de junio de 2018 en su página web (<https://fesperiodistas.org/la-precariedad-atenta-contrala-calidad-informativa/>).

<sup>9</sup> Publicado por la FeSP el 30 de abril de 2020 (<https://fesperiodistas.org/el-coronavirus-fomenta-el-precariodismo-y-castiga-el-periodigno/9>).

una Ley de Derechos Laborales del Periodismo, que incluya a los y las periodistas a la pieza y *freelances*". También reitera su denuncia respecto a las graves consecuencias de la precariedad sobre la información.

La precariedad laboral y profesional impide que desde los medios se pueda ofrecer a la ciudadanía un periodismo digno, periodismo difícil de ejercer cuando las empresas siguen firmando contratos precarios a profesionales que, en una gran mayoría con rostro de mujer, ejercen como periodistas a la pieza, colaboradores o *freelance*<sup>10</sup>. (FeSP)

#### 5.4. Del 'precariodismo' al 'periodigno'

Frente a esa peligrosa precariedad que se ha ido extendiendo por el periodismo, las entidades sindicales y profesionales han respondido con un llamamiento a dignificar la profesión periodística y diferentes iniciativas encaminadas a reclamar a los poderes públicos actuaciones en ese sentido.

La Asociación de la Prensa de Madrid (APM) lanzó, en diciembre de 2011, una campaña en las redes sociales con la etiqueta *#gratisnotrabajo* en favor del trabajo digno en la profesión y contra el trabajo gratis de los periodistas y las ofertas de empleo basura. En el manifiesto de esa campaña se destaca las "numerosas quejas y denuncias sobre la existencia de ofertas de trabajo humillantes e indignas para periodistas" y critica las bajas retribuciones —0,75 euros por una noticia de 800 caracteres o 2,50 euros por artículos de al menos 250 palabras— que algunos medios abonan por las noticias a periodistas titulados a los que se trata como "mano de obra barata". La APM entendía que los editores de los medios de comunicación tenían que "asumir su responsabilidad y frenar con la máxima urgencia" la situación de "máxima precariedad" del periodismo y debían, además, extender esa responsabilidad "al desamparo que sufren los colaboradores y 'free lance' ante las durísimas condiciones de trabajo que les imponen"<sup>11</sup>.

En ese contexto surge el término 'periodigno' con el que desde la profesión se reivindica un nuevo periodismo que, además de ofrecer unas dignas condiciones laborales a los periodistas, plantea la necesidad de mejorar cuestiones de tipo profesional, como la existencia de ruedas de prensa sin preguntas o la carencia de personal que acaba por empobrecer el contenido

<sup>10</sup> El comunicado *El Coronavirus fomenta el 'precariodismo' y castiga el 'periodigno'*, del 30 de abril de 2020, está firmado por la Junta Ejecutiva Federal de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP).

<sup>11</sup> La campaña recibió el apoyo de la Federación Europea de Periodistas (EFJ por siglas en inglés) en junio de 2012 (<https://www.apmadrid.es/la-campana-gratisnotrabajo-llega-a-europa/>).

de los medios, que se convierten así en meros transmisores de notas de prensa de instituciones, partidos y empresas.

El 3 de mayo de 2012, con motivo del Día Mundial de la Libertad de Prensa, se llevaron a cabo en más de 40 ciudades españolas concentraciones convocadas por la APM y la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) bajo el lema ‘Sin periodistas no hay periodismo. Sin periodismo no hay democracia’. Las protestas sirvieron para mostrar el rechazo a la situación de precariedad que vivía el periodismo y para demandar, entre otras cuestiones, “una retribución digna” por el trabajo que se realiza, que los “puestos estructurales de las redacciones” no se ocupen por becarios y que los periodistas experimentados no fuesen reemplazados por otros “con contratos de salarios indignos”<sup>12</sup>.

En el comunicado emitido en 2017 por la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) con motivo de la celebración el 1 y 3 de mayo del Día Internacional de los Trabajadores y Día Mundial de la Libertad de Prensa, respectivamente, y citado con anterioridad, se equiparaba precariedad y desinformación.

El 1 y el 3 de mayo son dos caras de la misma moneda, porque unos trabajadores en situación de precariedad no pueden garantizar la calidad de la información y, en consecuencia, no cumplen con su misión de ser los mediadores para que se cumpla de manera plena el derecho constitucional y humano de la ciudadanía a recibir información veraz y plural<sup>13</sup>. (FeSP)

Por ello, la FeSP reclamaba “una vez más” al Gobierno y a los grupos parlamentarios “que regulen por ley la profesión periodística y los derechos laborales de los profesionales de la información, incluyendo a los colaboradores, periodistas a la pieza y *freelances*”. El comunicado, que se puede consultar en su página web, concluía con un llamamiento a participar en las movilizaciones previstas para defender “unas condiciones laborales dignas y justas” con la advertencia de que “la precariedad en los medios de comunicación es la desinformación de la ciudadanía”.

El 11 de noviembre de 2017 se celebró en Barcelona la Asamblea Abierta de Periodistas de la que salió el documento *15 acciones para un periodismo digno* que planea la necesidad de afrontar “reformas legislativas inaplazables” y “cambios en la organización del trabajo en los medios de comunicación” para “garantizar a la ciudadanía su derecho a la informa-

<sup>12</sup> Publicado por la APM el 17 de abril de 2012 (<https://www.apmadrid.es/comunicado/diez-razones-por-las-que-los-periodistas-madrilenos-nos-concentraremos-el-3-de-mayo-dia-mundial-de-la-libertad-de-prensa/?Itemid=209>).

<sup>13</sup> El comunicado emitido por la FeSP se puede consultar en su página web (<https://fesperiodistas.org/1-y-3-de-mayo-precariadad-desinformacion/>).

ción”<sup>14</sup>. La asamblea fue impulsada por l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC), el Grup de Periodistes Ramon Barnils (GPRB), el Sindicato de Periodistes de Catalunya / Sindicat de Professionals de la Comunicació (SPC), Solidaritat i Comunicació (SiCom) y Som Atents. Entre las 15 acciones para dignificar el periodismo figuraba el establecimiento de “un nuevo marco de condiciones de trabajo con dignidad en las empresas de comunicación” con “la aprobación de una Ley de Derechos Laborales de los y las periodistas que evite las subcontrataciones como forma de degradar puestos de trabajo y que incluya a los/las colaboradores/as y *freelances* así como la incorporación de las tarifas de este colectivo en los convenios laborales y su publicación en las páginas web de los medios”<sup>15</sup>.

Ese cambio de paradigma, para transitar del ‘precariodismo’ al ‘periodigno’, no solo se debe llevar a cabo dignificando las condiciones laborales y profesionales de los periodistas que trabajan contratados, sino que debe extenderse a aquellos profesionales que no están vinculados con el medio de comunicación mediante un contrato laboral. El IV Congreso de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) reclamó incluir en el Régimen General de la Seguridad Social, y por lo tanto con la consiguiente cotización empresarial, “al amplio colectivo de *freelances*, periodistas a la pieza y colaboradores”. La federación sindical también pidió que, al igual que sucede en otros países de la Unión Europea, el trabajo de ese colectivo de periodistas “sea regulado en los convenios colectivos y en un acuerdo marco a negociar entre patronal y sindicatos, que deberá establecer remuneraciones mínimas al mismo nivel que las del personal de plantilla, ya que sin ese trabajo no sería posible elaborar el producto informativo que ofrece la empresa a la ciudadanía”<sup>16</sup>.

La propia FeSP señalaba en su página web antes de su congreso que en el mismo iba a plantear “propuestas para uno de los problemas más graves del ya muy deteriorado sector del periodismo: la situación de los y las periodistas que malviven en las peores condiciones de precariedad (falsos autónomos, periodistas a la pieza, colaboradores y *freelances*)”. Y recuerda que esa situación de precariedad en la que realizan su trabajo esos profesio-

---

<sup>14</sup> El 5 de diciembre la FeSP publicaba en su página web el artículo titulado ‘Las transformaciones para hacer un periodismo digno’ en el que se informa de esa asamblea (<https://fesperiodistas.org/las-transformaciones-para-hacer-un-periodismo-digno/>).

<sup>15</sup> Se pueden consultar en la página web <http://www.periodigne.cat/>.

<sup>16</sup> Publicado por la FeSP el 6 de mayo de 2018 (<https://fesperiodistas.org/iv-congreso-la-fesp-pide-incluir-a-freelance-y-periodistas-a-la-pieza-en-la-seguridad-social/>).

nales “repercute de manera muy negativa en el derecho a la información de la ciudadanía”<sup>17</sup>.

En febrero de 2019, el Sindicato de Periodistas de Madrid celebró su V Congreso con el lema 1999-2019. *Veinte años de lucha por el 'PerioDigno'*. En ese congreso, el sindicato acordó llevar a cabo una modificación de los estatutos para, entre otros objetivos, “prestar una atención especial al colectivo de *freelances* y periodistas a la pieza”. Para ello se creó un área específica de *freelances*, periodistas a la pieza y colaboradores con una secretaría propia “para asegurar una comunicación y coordinación fluidas con la Junta Ejecutiva”<sup>18</sup>. La creación de esa secretaría es un ejemplo más de la consideración creciente que la figura del colaborador ha ido ganando en el mundo sindical. La propia FeSP, en la que no figura ningún sindicato específico de Euskadi<sup>19</sup>, dispone en su página web de un apartado dedicado exclusivamente a los periodistas a la pieza.

El 26 de febrero de 2019, el Foro de Organizaciones de Periodistas (FOP) se reunió con el Secretario de Estado de Comunicación, Miguel Ángel Oliver, para trasladar al Gobierno de España, dos meses antes de la celebración de elecciones generales, sus propuestas “en defensa del derecho a la información de la ciudadanía, la dignificación del periodismo y la mejora de las condiciones laborales y profesionales de los informadores”. Entre sus peticiones figuraba la regulación “por ley” de “la profesión periodística, como está en todos los países de la Unión Europea, definiendo las obligaciones y los derechos de los profesionales de la información, de los periodistas a la pieza, de *freelances* y colaboradores y también de los empresarios de los medios de comunicación”<sup>20</sup>.

No era la primera vez que el FOP solicitaba medidas para paliar la precariedad en la que se encuentran los *freelances* y colaboradores. En junio de 2016 trasladó a las candidaturas que concurrían a las elecciones generales una petición para regular las figuras del colaborador y del *freelance*.

---

<sup>17</sup> Publicado por la FeSP el 19 de marzo de 2018 (<http://www.fesp.org/index.php/comunicados/item/8149-la-fesp-debatira-en-su-congreso-propuestas-para-los-periodistas-mas-precarios>).

<sup>18</sup> El sindicato informa de ello en su página web el 10 de febrero de 2019 (<http://sindicato-periodistas.es/marta-sanchez-esparza-y-borja-diaz-merry-lideran-la-nueva-junta-ejecutiva-del-spm-elegida-en-su-v-congreso/>).

<sup>19</sup> La Federación de Sindicatos de Periodistas integra al Sindicato de Periodistas de Andalucía (SPA), el Sindicat de Periodistes de Catalunya (SPC), el Sindicat de Periodistes de les Illes Balears (SPIB), el Sindicato de Profesionales de la Información de La Rioja (SPIR), el Sindicato de Periodistas de Madrid (SPM), el Sindicato de Xornalistas de Galicia (SXG) y la Unión de Profesionales de la Comunicación de Canarias (UPCC).

<sup>20</sup> La noticia sobre el encuentro, fechada el 27 de febrero de 2019, aparece publicada en la página web de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) que pertenece al foro (<https://fesperiodistas.org/el-fop-pide-que-se-regule-por-ley-el-periodismo/>).

Los colaboradores y colaboradoras son una figura habitual en el mercado periodístico español, de manera especial en las publicaciones no periódicas. Tanto esos profesionales como los periodistas a la pieza y los periodistas independientes o freelances no tienen ninguna protección legal en España ni tienen derecho a ninguno de los beneficios sociales que se reconocen a los demás trabajadores: vacaciones pagadas, asistencia sanitaria gratuita, derecho a cobrar el desempleo en caso de despido, derecho a una pensión... Basta con que un jefe mantenga una discusión con uno de esos profesionales y deje de encargarle trabajos para que se quede sin trabajo y sin derecho a nada. En Francia y en otros países de Europa estos profesionales tienen derechos y garantías como los trabajadores de las plantillas de las empresas, acomodados a sus características especiales y cotizan a la Hacienda Pública en proporción a sus ingresos<sup>21</sup>.

La propuesta que planteaba el Foro de Organizaciones de Periodistas (FOP) era que “los grupos parlamentarios promuevan una proposición de ley en la que se regulen los derechos y deberes de los periodistas a la pieza, colaboradores/as y periodistas por libre o *freelances*, de manera similar a como lo están en Francia y otros países de la UE”.

Entre las peticiones que se realizaron a los partidos políticos antes de los comicios se encontraba la elaboración de una Ley Orgánica de Garantías del Derecho a la Información de la Ciudadanía (LOGDIC) sobre la base del borrador elaborado y aprobado por el foro en abril de 2010<sup>22</sup>. En ese texto se diferenciaba entre los periodistas incluidos en “la estructura formal de la empresa” y los periodistas a la pieza y los periodistas por libre o *freelances*.

No ha sido la única petición realizada por el Foro de Organizaciones de Periodistas. Esta entidad también abogó por una ley de derechos laborales de los periodistas, que llegaría al Congreso de los Diputados en 2004 gracias al Grupo Parlamentario de Izquierda Verde-Izquierda Unida Inicialmente per Catalunya Verds, pero que no logró ver la luz. En el preámbulo de la Proposición de Ley, se destaca la existencia de unas condiciones laborales que se han degradado “seriamente” con una “mayor inestabilidad, más bajos salarios, abuso de las distintas figuras de contratos en prácticas y de aprendizaje, largos horarios y degradación general de los derechos de los trabajadores”. Además, advierte que “malamente puede pensarse en un ejercicio con independencia del periodismo cuando se carece de unos mínimos derechos y estabilidad laboral”. Se cierra el preámbulo con las siguientes palabras:

---

<sup>21</sup> Las peticiones se pueden consultar en <http://almeria.fape.es/peticiones-del-fop-a-las-candidaturas-a-las-elecciones-generales/>.

<sup>22</sup> El documento está disponible en la web de la FeSP (<https://fesperiodistas.org/regulacion-del-derecho-a-la-informacion/>).

La situación es especialmente grave entre los que se conoce como colaboradores “a la pieza”. Estos profesionales trabajan al servicio de una o varias empresas y realizan los encargos informativos de éstas conforme a sus directrices. No deben confundirse con los denominados en el mundo anglosajón “free-lancers” o “stringers”, profesionales que por su propia cuenta y riesgo realizan informaciones que ofrecen para su compra a los medios. En el caso de los periodistas “a la pieza” existe una relación habitual y un suministro constante, a veces diario, de informaciones previamente encargadas o realizadas conforme un acuerdo previo, escrito o verbal, y aunque no se encuentran físicamente integrados en la estructura organizativa de la empresa (Redacción), realizan su tarea -insistimos- bajo las indicaciones y el control último del empresario informativo. Esta figura es cada vez más frecuente, dada la necesidad de los medios de cubrir ámbitos geográficos o especializados más amplios y dadas las presentes posibilidades de transmisión y teletrabajo. Para paliar su actual desprotección se regula este supuesto como relación laboral especial, con la consecuencia de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>23</sup>.

La propuesta que se hace en esa proposición de ley es integrar a estos periodistas a la pieza en el Régimen General de la Seguridad Social. No parece que en casi dos décadas se haya avanzado mucho en la mejora de las condiciones laborales del periodismo en general y de los colaboradores en particular cuando todavía se alerta del peligro que supone la precariedad para la profesión y se sigue planteando la regulación de la figura del colaborador y, como se ha recogido más arriba, se pide incluir al *freelance* y periodista a la pieza en ese régimen general. De hecho, la FeSP volvió a plantear la misma petición a los cabezas de listas de los diferentes partidos en las elecciones generales de abril de 2019. La Federación de Sindicatos de Periodistas remitió una carta a los candidatos de esos comicios con una serie de reivindicaciones que comienza recordándoles que los periodistas “desempeñamos nuestro trabajo en unas condiciones laborales y profesionales lamentables y cada vez más precarias”. Luego hace un repaso a las consecuencias de la crisis sufrida durante la última década, con miles de despidos, cierre de medios de comunicación, reducciones salariales y pérdida de derechos laborales, a lo que hay que añadir la entrada en vigor de “varias leyes” que limitan el ejercicio del periodismo, como la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana, más conocida como Ley Mordaza.

Los y las periodistas no podemos desarrollar nuestro trabajo con la dignidad y en las condiciones que serían necesarias para que se cumpla de manera plena el derecho de la ciudadanía a recibir información veraz, plural y de cali-

---

<sup>23</sup> Se puede consultar el texto en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 23 de abril de 2004 ([http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L8/CONG/BOCG/B/B\\_043-01.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/B/B_043-01.PDF)).

dad. El primer enemigo de la información es la precariedad de quienes tenemos encomendada la misión de informar. Y eso repercute muy negativamente en ese derecho constitucional y humano, lo que conlleva consecuencias también negativas para la democracia. Por eso nos dirigimos a usted, para pedirle que incluya entre sus compromisos electorales medidas concretas para mejorar esa situación y, con ello, la calidad de la democracia en España<sup>24</sup>.

La misiva, firmada por el secretario general de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), Agustín Yanel, adjunta 14 propuestas que “no son peticiones corporativistas para beneficiar en exclusiva a los y las profesionales del periodismo sino propuestas para dignificar esta profesión y, de esa manera, establecer las condiciones para que se cumpla plenamente el derecho a la información de la ciudadanía, uno de los pilares de la democracia”. Entre esas propuestas dos se centran en el colaborador y *freelance* y en los falsos autónomos, que son los que más sufren la precariedad que vive el periodismo en su conjunto.

Sobre los dos primeros, la carta destaca que “no tienen ninguna protección legal ni tampoco tienen derecho a ninguno de los beneficios sociales que se reconocen a los demás trabajadores” y por ello reclama:

Una ley que regule los derechos y deberes de esos profesionales y establezca su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, con la cotización que corresponda por parte de las empresas. Esa ley debe establecer que ese trabajo sea regulado en los convenios colectivos y en un acuerdo marco a negociar entre la patronal, los sindicatos y las organizaciones profesionales representativas del sector, en el que se fijarán unas remuneraciones mínimas para sus trabajos.

Respecto a los falsos autónomos, la FeSP pidió a los candidatos en las elecciones generales de abril de 2019 “erradicar” su uso.

Cada vez es más frecuente que algunas empresas de comunicación prescindan de profesionales de su plantilla y después continúen utilizando los mismos servicios que venían prestando esas personas pero como falsos autónomos, sin cotizar por ellas. Frente a esta práctica, que es especialmente grave en el caso de los y las fotoperiodistas y supone un fraude a la Seguridad Social, la FeSP pide que, en colaboración con las comunidades autónomas, se adopten las medidas necesarias para reforzar la Inspección de Trabajo con el fin de erradicar estas prácticas fraudulentas.

---

<sup>24</sup> La carta completa se puede consultar en la página web de la FeSP (<https://fesperiodistas.org/demandas-de-la-fesp-a-los-candidatos-del-28a/>).



El 12 de febrero de 2019 se firmó en Belgrado (Serbia) la Carta de Condiciones de Trabajo de Periodistas de la Federación Europea de Periodistas, EFJ por sus siglas en inglés, a la que pertenece la FeSP. En esa carta se señala que todo periodista tiene derecho a disponer de un contrato escrito en el que se especifiquen las condiciones en las que el periodista debe ser empleado por la empresa, “la remuneración, el método de cálculo y la periodicidad de los pagos”, las horas normales de trabajo y los periodos de descanso diarios y semanales, el importe de las vacaciones anuales pagadas y los “beneficios sanitarios, seguridad y protección social que se brindarán” a los profesionales. Además, recoge el derecho de los periodistas a “descansar y desconectar” del “compromiso profesional (correos electrónicos, internet, redes sociales,...) después de las horas de trabajo contractuales”. Cierra la carta un artículo que se refiere a las condiciones de trabajo que deberán ser, señala, “decentes”:

#### Artículo 10

Condiciones de trabajo decentes. Todo periodista o trabajador/a de los medios de comunicación tiene el derecho de exigir condiciones de trabajo decentes para cumplir con sus obligaciones profesionales. Estas condiciones forman parte de las obligaciones de su empleador, que debe implementar regularmente todas las obligaciones legales relacionadas con los empleados.

La FeSP señala que el documento “está abierto a la firma de todas las organizaciones de periodistas, empresas de medios públicos y privados o autoridades cívicas que deseen comprometerse en la mejora de las condiciones de trabajo de los periodistas y trabajadores de los medios en Europa, reforzar sus derechos laborales, luchar contra la censura y promover el libre acceso a la información y fuentes”<sup>25</sup>.

Tras las elecciones generales del 28 de abril de 2019, con motivo del Día Internacional del Trabajo, el 1 de mayo, y del Día Mundial de la Libertad de Prensa, el 3 de mayo, la FeSP criticaba a los anteriores gobiernos por no haber “adoptado medidas serias para afrontar la grave precariedad laboral y los problemas profesionales que padece el sector de la información”. Además, instaba al Parlamento salido de las urnas y al futuro Gobierno a que “afronten con urgencia las reformas necesarias para acabar con esa situación” y a que “regulen por ley el derecho a la información de la ciuda-

---

<sup>25</sup> El documento se puede consultar en la página web de la FeSP (<http://www.fesp.org/index.php/noticias/item/8709-carta-sobre-las-condiciones-de-trabajo-de-los-periodistas>).

danía, como esta Federación y otras organizaciones reclaman desde hace años”<sup>26</sup>. Y añadía:

Lamentablemente, en el último año han continuado los despidos y el cierre de medios de comunicación, al tiempo que crecía el número de periodistas a la pieza, colaboradoras y colaboradores, *freelances* y falsos autónomos, sin que el Poder Legislativo haya hecho nada para regularizar a este colectivo, totalmente desprotegido y sin ningún derecho. Es necesario que el Gobierno refuerce la Inspección de Trabajo, para que intensifique su tarea ante esta lacra para el sector y fraude a la economía pública. (FeSP)

---

<sup>26</sup> 1 y 3 de Mayo: Contra la precariedad y la desinformación, en <https://fesperiodistas.org/1-y-3-de-mayo-contra-la-precariedad-y-la-desinformacion/>.

---

# CAPÍTULO 6

## LA FUNCIÓN SOCIAL DEL PERIODISMO

---

### 6.1. La función del periodismo (y del periodista)

El oficio de periodista no se puede equiparar a otras actividades en las que el trabajador lleva a cabo unas tareas mecánicas y repetitivas cuyos efectos no van más allá de la cuenta de resultados empresariales. Las tareas de “recogida, selección y tratamiento de la información para hacerla llegar al público de acuerdo con unas normas de calidad, veracidad y honestidad profesional” (Canga, 2001, p. 42) que realiza el periodista en su trabajo tienen una indiscutible incidencia sobre la sociedad. Las informaciones que transmiten los medios de comunicación, que son elaboradas por los periodistas —no se debe olvidar—, reflejan una parte de la realidad, la seleccionada por esos medios. Los periodistas, con su trabajo, ayudan a los ciudadanos a “entender la realidad” que les rodea y los “sucesos que acontecen y afectan” a su vida y, a la vez, asumen un compromiso con la sociedad para desempeñar el papel de “intérprete” de esa realidad para lograr que los ciudadanos puedan ejercer su derecho a la información (Real, Agudiez y Príncipe, 2007, p. 194). Para Aladro (2013, p. 79), que destaca el carácter educativo de la profesión periodística, una noticia es “un producto realizado por un informador, capaz de tirar del conocimiento público hasta hacerlo pro-

gresar y adelantar puestos en su evolución humana”, con lo que “los periodistas fuerzan a la sociedad a crecer y elevarse, educan a los lectores, presionan para el avance en la vida social”.

Informar es mucho más que contar lo que se ha visto o lo que alguien ha dicho y va más allá de copiar y pegar la nota de prensa o el comunicado que ha hecho llegar al medio una institución o entidad. Aunque la tarea de informar es la “función principal” del periodista, ello conlleva otras dos funciones más como son la de “comunicar la interpretación que construye de la realidad” y “la labor de integración y mediación con la sociedad al difundir informaciones, interpretaciones y opiniones” (Sánchez-García, Campos-Domínguez y Berrocal-Gonzalo, 2015, p. 196). Almirón (2006, p. 3), siguiendo a Kovach y Rosenstiel (2003), considera que “el propósito principal del periodismo debería ser proporcionar a los ciudadanos la información que necesitan para ser libres y capaces de gobernarse a sí mismos”.

El periodista, con su trabajo, asume una responsabilidad ante la sociedad a la que informa. Como señala Suarez (2009, p. 120) “no es periodista quien informa, sino quien asume la conciencia de realizar una tarea en la que es responsable ante aquellas personas a las que está informando”. De esta forma, el periodismo se erige en la “profesión encargada de administrar el derecho de la ciudadanía a la información” (Suarez, 2014, p. 88). Los periodistas aportan “valor” a la comunidad con su trabajo “planteando preguntas, comprobando hechos, haciendo accesible la información y presentándola adecuadamente” (García-Avilés, 2016, p. 4). Sin embargo, pese a la notable significación del periodismo, conviene recordar que los encargados de ejercer la profesión, y de que el periodismo cumpla con su función de administrar el derecho a la información, son los periodistas, tanto los que conforman las plantillas de los medios de comunicación como los que se encuentran fuera de ellas, bien por elección propia, porque prefieren ejercer de *freelance* y disponer de una mayor libertad, o bien porque se han visto obligados a darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para trabajar desde sus casas o en la misma redacción, codo con codo con sus compañeros contratados. Las empresas están poniendo en manos de periodistas que sufren unas condiciones laborales y profesionales precarias la tarea de cargar con esa responsabilidad con la sociedad y la democracia. Trabajadores precarios son los encargados de ejercer de intérpretes de la realidad y de mediadores sociales que aporten a los ciudadanos las informaciones necesarias para comprender el mundo que les rodea.

El reconocimiento de esa función (o funciones) social que desempeña el periodismo va más allá del ámbito académico, ya que también las entidades profesionales y organismos internacionales destacan la importancia que juega el periodismo en las sociedades democráticas, un periodismo que debe ser de calidad tanto en su producto final (las informaciones que hace llegar a

la sociedad) como en los procesos que desembocan en esas informaciones y que llevan a cabo los periodistas, trabajadores que deberían contar con unas condiciones profesionales y laborales apropiadas para cumplir de manera adecuada y digna con su compromiso social.

## 6.2. Los códigos deontológicos europeo y de la FAPE

La Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa aprobó, por unanimidad, en julio de 1993, el Código Europeo de Deontología, del que se nutre el código de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) (Núñez, 2006, p. 69). Ese código europeo insta a los medios de comunicación a “comprometerse al sometimiento de principios deontológicos rigurosos que aseguren la libertad de expresión y el derecho fundamental de los ciudadanos a recibir noticias veraces y opiniones honestas”.

El texto de la resolución aprobada por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa ponía de relieve la función social que ejerce y debe ejercer el periodismo. El documento aprobado señalaba que “la información constituye un derecho fundamental” y que los medios llevan a cabo una labor de “mediación” con los ciudadanos. Añadía que “la información y la comunicación que se realizan por el periodismo a través de los medios de comunicación” tienen “una importancia decisiva con el desarrollo individual y social” y que “es imprescindible para la vida democrática, ya que para desarrollarse plenamente, la democracia debe garantizar la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos”, una participación que “será imposible si los ciudadanos no reciben la información oportuna sobre los asuntos públicos que necesitan y que debe ser prestada por los medios de comunicación”<sup>1</sup>.

Ese código deontológico de la FAPE al que se refería Nuñez (2006), fue aprobado el 27 de noviembre de 1993 y actualizado el 22 de abril de 2017, y en su preámbulo se señala que “el ejercicio profesional del Periodismo representa un importante compromiso social, para que se haga realidad para todos los ciudadanos el libre y eficaz desarrollo de los derechos fundamentales sobre la libre información y expresión de las ideas”<sup>2</sup>.

Ambos códigos, el europeo y el de la FAPE, descargan indirectamente sobre las espaldas de los periodistas, tanto sobre las de quienes disponen de la salvaguarda de un convenio como sobre las de los precarios —autónomos,

<sup>1</sup> El texto de la resolución, y por tanto del código, se puede consultar en la página web de la FAPE (<https://www.comisiondequejas.com/otras-normas-eticas/codigos/codigo-europeo-de-deontologia-del-periodismo/>).

<sup>2</sup> El código figura en la página web de la FAPE (<http://fape.es/home/codigo-de-ontologico/>).

falsos autónomos, periodistas a la pieza y *freelances*— una gran responsabilidad. Los medios de comunicación son necesarios para transmitir esa “información y comunicación” que es “imprescindible para la vida democrática”, pero es el profesional el encargado de elaborarla con profesionalidad, honestidad y libertad. Se pide al periodismo, lo que es lo mismo que hacerlo a los periodistas, compromiso social para lograr que sean efectivos los derechos fundamentales de “la libre información y expresión de ideas”, pero ¿qué herramientas se proporcionan al profesional para realizar su tarea? ¿En qué condiciones sociolaborales debe llevar a cabo su labor el periodista para cumplir con la función social que le está encomendada al periodismo en su conjunto en las sociedades democráticas?

El propio Código Europeo de Deontología responde a esas cuestiones. El texto aprobado por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa señala que “las empresas periodísticas se deben considerar como empresas especiales socioeconómicas, cuyos objetivos empresariales deben quedar limitados por las condiciones que deben hacer posible la prestación de un derecho fundamental”. Añade, más adelante, que “para asegurar la calidad de trabajo del periodismo y independencia de los periodistas es necesario garantizar un salario digno y unas condiciones, medios de trabajo e instrumentos adecuados”.

Es preciso destacar que la “baja calidad de la información” que llega a los ciudadanos en las sociedades democráticas “lleva aparejado un paulatino vaciamiento de la democracia por desinformación, por escepticismo ciudadano hacia una información que se sospecha que responde a la lógica de los poderes económicos y políticos más que a la lógica propia de la información, y por falta de participación ciudadana” (López, 2000, p. 3). Para enfrentar este problema son necesarias “estrategias” que partan de la propia sociedad y de la profesión periodística, pero resulta complicado que los propios periodistas actúen si existe la amenaza del paro y cuando, además, se ejerce la profesión en unas condiciones precarias. Y es que la precariedad laboral es “un modo de dominación de nuevo cuño” en el que se crea “un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bordieu, 1999, pp. 125-126), y en el caso de los periodistas, a aceptar sin rechistar la línea editorial marcada por el propietario del medio o las presiones que puedan ejercer las fuentes, sobre el propio profesional o sobre el medio, lo que supone una pérdida de libertad e independencia en el quehacer periodístico y una mella en la función social que los medios de comunicación deben ejercer en las sociedades democráticas.

También la FAPE recoge en su código unas normas de actuación de los periodistas “para garantizar la necesaria independencia y equidad en el desempeño de su profesión”. Señala la entidad que agrupa a las asociaciones

de periodistas de España, que “el periodista deberá reclamar, para sí y para quienes trabajen a sus órdenes”, y aquí estarían los responsables de los medios —directores, subdirectores, redactores jefes, responsables de sección o de delegación—, “el derecho a unas dignas condiciones de trabajo, tanto en lo que se refiere a la retribución, como a las circunstancias materiales y profesionales en las que debe desempeñar su tarea”.

Salario digno, condiciones y medios de trabajo e instrumentos adecuados, dignas condiciones de trabajo. La pregunta que habría que plantearse en este momento, especialmente los periodistas que tienen a otros periodistas a su cargo, es si los profesionales en su conjunto, y los colaboradores en particular, disponen de unas condiciones dignas de trabajo o si, por el contrario, el periodismo que se está ejerciendo hoy en día en Bizkaia, en Euskadi y en España —en un contexto en el que constantemente se alerta sobre las negativas consecuencias de las noticias falsas o *fake news*, los ‘hechos alternativos’<sup>3</sup> y la desinformación en el sistema democrático— está infectado por el virus de la precariedad.

El Parlamento Europeo, aprobó, el 3 de mayo de 2018, una resolución<sup>4</sup> que destaca el “papel clave” que juegan los medios de comunicación “en toda sociedad democrática” y destaca que ha aumentado “de forma espectacular la precariedad de las condiciones de trabajo y la inseguridad social” de los periodistas “que ha dado lugar a una drástica reducción de los estándares profesionales, sociales y de calidad en el periodismo”. En su resolución, el Parlamento Europeo expresa “su preocupación por el empeoramiento de las condiciones laborales de los periodistas y la cantidad de violencia psicológica de que son testigos” y pide a los Estados miembros de la Unión Europea que “establezcan planes de acción, en estrecha colaboración con las organizaciones de periodistas, a fin de mejorar las condiciones laborales de los periodistas y velar por que no sean víctimas de violencia psicológica”. Y añade la resolución que el Parlamento Europeo:

Destaca la importancia de garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas para los periodistas y los trabajadores de los medios de comunicación, en pleno cumplimiento de los requisitos de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Carta Social Europea, como medio para evitar presiones internas y externas indebidas, dependencia, vulnerabilidad e inestabilidad y, por ende, el riesgo de autocensura; subraya que un periodismo inde-

<sup>3</sup> Esa expresión la utilizó Kellyanne Conway, consejera del presidente de los Estados Unidos Donald Trump ([https://www.eldiario.es/theguardian/Perdona-Kellyanne-Conway-alternativos-simplemente\\_0\\_605089716.html](https://www.eldiario.es/theguardian/Perdona-Kellyanne-Conway-alternativos-simplemente_0_605089716.html)).

<sup>4</sup> La resolución del Parlamento Europeo, de 3 de mayo de 2018, sobre “pluralismo y libertad de los medios de comunicación en la Unión Europea” (2017/2209(INI)) disponible en <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2018-0204+0+DOC+PDF+V0//ES>.

pendiente no puede ser garantizado y promovido únicamente por el mercado; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan y desarrollen nuevos modelos económicos socialmente sostenibles destinados a financiar y apoyar un periodismo independiente de calidad y que aseguren que se informa correctamente a los ciudadanos; pide a los Estados miembros que presten un mayor apoyo financiero a los proveedores de servicios públicos y al periodismo de investigación absteniéndose al mismo tiempo de participar en las decisiones editoriales. (Parlamento Europeo)

Conviene destacar aquí que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que se hace referencia en la resolución del Parlamento Europeo, reconoce el derecho de los ciudadanos europeos a la libertad de expresión y de información<sup>5</sup>. Junto a ello en su artículo 31 recoge el derecho a unas “condiciones de trabajo justas y equitativas” que establece que

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.
2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

El otro documento al que hace referencia la resolución del Parlamento Europeo es la Carta Social Europea. Abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961 y revisada y actualizada en 1996, garantiza los derechos sociales y económicos fundamentales. Fue ratificada por España el 6 de mayo de 1980 y el 1 de febrero de 2019, el Consejo de Ministros remitió a las Cortes la carta revisada<sup>6</sup>.

Este texto destaca que todos los trabajadores tienen derecho a “unas condiciones de trabajo equitativas”, a “una remuneración suficiente que les

---

<sup>5</sup> El artículo 11 sobre la libertad de expresión y de información señala que “toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras”. En un segunda apartado añade que “se respetan la libertad de los medios de comunicación y su pluralismo”. El texto completo de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se puede consultar en ([http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)).

<sup>6</sup> Así lo señala el Gobierno de España en la página web de La Moncloa (<http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/010219-enlacecartasocial.aspx>).



proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”, a “protección en caso de despido” y a “la dignidad en el trabajo”<sup>7</sup>.

Respecto a las “condiciones de trabajo equitativas”, la Carta señala que para garantizar ese derecho es necesario, entre otras cuestiones, “fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo”, establecer días festivos pagados y “conceder vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo”. La “razonable” duración de la jornada se encuentra recogida en el correspondiente convenio laboral del medio de comunicación, pero cuando ese convenio, como se ha visto en apartados anteriores, deja fuera del mismo expresamente a los colaboradores y periodistas a la pieza, nos encontramos con un grupo de profesionales para el que la duración razonable de la jornada deja de existir. No es extraño encontrarse con profesionales que encadenan numerosas jornadas de trabajo incluidos festivos y fines de semana, que realizan jornadas maratónicas que se abren a primera hora de mañana y se cierran a última hora de la tarde, rematando algún texto en el ordenador o siguiendo alguna movilización vecinal o laboral.

El periodismo, para poder ejercer con solvencia la función social que le está encomendada, necesita de profesionales formados e independientes. Lo primero se consigue en las facultades de Periodismo y con el trabajo diario en las redacciones, aprendiendo de gente experimentada con años en la profesión a sus espaldas y del clásico ‘prueba y error’. Lo segundo no se puede lograr si no se dispone de unas condiciones laborales y profesionales dignas que eviten presiones y permitan al periodista centrarse en su trabajo y no en ver cuánto cobrará por un artículo, el papeleo que debe realizar para no enfadar a Hacienda o cómo llegar a fin de mes.

### **6.3. El papel de las instituciones en defensa del periodismo. Una mirada desde Euskadi**

La Asamblea General del Colegio Profesional de Periodistas de Andalucía aprobó el 19 de noviembre de 2016 un compromiso por el empleo y la profesión periodística en el que destacaba que el periodismo es “un servicio público fundamental para la ciudadanía”. El texto instaba a las instituciones a “contribuir” en el marco de sus competencias a “la mejora de las condiciones laborales” de los periodistas, “conscientes de la amenaza que suponen para el periodismo la situación de precariedad y desempleo que se registra en este sector”. Ese compromiso por el empleo y la profesión periodística ha

---

<sup>7</sup> La Carta Social Europea revisada se puede consultar en la página web del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/ConsejoDeEuropa/Documents/Carta%20Social%20Europea.pdf>).

logrado el respaldo de asociaciones y colegios profesionales, así como de ayuntamientos y diputaciones andaluzas<sup>8</sup>.

Sin embargo, pese a que las instituciones públicas son conscientes de esa función social del periodismo y de la necesidad de salvaguardar unas dignas condiciones laborales y profesionales para un ejercicio responsable de la profesión, sigue sin regularse por ley la profesión para atacar la precariedad del sector, especialmente en el caso de los periodistas a la pieza, los *freelances* y colaboradores.

En Euskadi, un ejemplo de ese conocimiento que las instituciones tienen de la situación de precariedad de la profesión y de sus efectos en la función social del periodismo se encuentra en el Parlamento Vasco. En mayo de 2012, con motivo del Día Mundial de la Libertad de Prensa, la cámara vasca aprobó una declaración de apoyo a los trabajadores de los diarios El País y El Mundo que se enfrentaban entonces a expedientes de regulación de empleo que acabarían con el desmantelamiento de sus delegaciones en Euskadi y la desaparición de las ediciones locales de esos medios. En el punto número 3 de esa declaración se señala:

El Parlamento Vasco, en medio de una crisis económica que afecta también a las empresas informativas, expresa nuevamente su preocupación por la creciente precarización y deterioro de las condiciones laborales de los profesionales de la información en Euskadi, que puede afectar a la calidad informativa, poniendo en riesgo el derecho de la ciudadanía a recibir una información plural y, en última instancia, hacer perder a los medios de comunicación su función social de información y de control de manera honesta, veraz y profesional, que es imprescindible en toda sociedad democrática. (Parlamento Vasco, 2012, p. 38795)

Ese “nuevamente” que aparece en el texto hace referencia a otra declaración parlamentaria de un año antes, en 2011 “con motivo del cierre de las corresponsalías de Telecinco y Antena 3 en Vitoria-Gasteiz”. Además del “respaldo a la labor que desempeñan los profesionales de los distintos medios de comunicación como garantía de pluralidad”, la cámara expresa su “preocupación” por el cierre de las corresponsalías. Y añade:

El Parlamento considera necesario que los medios desempeñen la función de crítica a los poderes públicos, y entiende que la garantía del derecho a la información pasa por que las propias empresas periodísticas, incluso siendo privadas, sean conscientes de que cumplen una función pública. Por ello, los grupos parlamentarios apelamos a esas empresas, para que ejerzan su respon-

---

<sup>8</sup> Se puede consultar el compromiso en la web <https://periodistasandalucia.es/compromiso-para-el-empleo-de-la-profesion-periodistica/>.

sabilidad y garanticen unas condiciones laborales dignas que permitan a sus profesionales ser totalmente libres en el ejercicio de sus tareas informativas y, con su libertad, garanticen la pluralidad e incrementen la libertad de todos los ciudadanos. (Parlamento Vasco, 2011, p. 27097)

Los partidos políticos que entonces conformaban el Parlamento Vasco apelaban a las empresas para que fueran responsables y garantizaran “unas condiciones laborales dignas” que permitieran a los periodistas “ser totalmente libres en el ejercicio de sus tareas informativas” para “con su libertad” garantizar “la pluralidad” e incrementar “la libertad de todos los ciudadanos”. A continuación, el Parlamento Vasco se reiteraba en el acuerdo del 9 de junio de 2010<sup>9</sup>, en el que se mostraba la preocupación de la cámara vasca por la situación que atravesaba la Agencia EFE y sus efectos en los empleos y las condiciones laborales de sus 26 trabajadores en Euskadi, e insistía en expresar

su preocupación por la creciente precarización y deterioro de las condiciones laborales y profesionales del periodismo en Euskadi, que pueden afectar a la calidad de la información, poniendo en riesgo el derecho de los ciudadanos a recibir una información veraz y plural y, en última instancia, haciendo perder a los medios de comunicación su función de control social que resulta imprescindible en toda sociedad democrática. (Parlamento Vasco, 2011, p. 27097)

Precarización, deterioro de las condiciones laborales y profesionales, calidad, riesgo de perder el derecho de los ciudadanos a recibir información veraz y plural y la función social de los medios de comunicación. Lugares comunes en los distintos textos aprobados en el Parlamento Vasco. Y en los dos últimos párrafos la declaración institucional decía:

Los parlamentarios y parlamentarias vascos deseamos seguir contando en estos pasillos con la presencia, a veces incómoda pero siempre necesaria, de periodistas de los medios más diversos que pregunten sobre lo que consideren que puede ser de interés para los ciudadanos, de cámaras y fotógrafos que traduzcan a imágenes el instante político que vivimos y entendemos que el cierre de corresponsalías es una mala noticia para toda la sociedad vasca.

El Parlamento trasladará esta declaración institucional a las empresas periodísticas y a las asociaciones que velan por las garantías del derecho a la información a fin de que sean conocedores de la preocupación de los representantes de los ciudadanos de la Comunidad Autónoma Vasca en torno a lo que está ocurriendo en uno de los pilares básicos de un sistema democrático que

---

<sup>9</sup> Proposición no de Ley 124/2010, relativa a la situación de los trabajadores de la Agencia EFE (Acuerdo de la comisión) (09/11.02.01.0314).

aspira a ser lo más abierto y plural posible". (Parlamento Vasco, 2011, p. 27097)

Cuatro años después de la declaración realizada en apoyo a los periodistas de El País y El Mundo, y también con motivo Día Mundial de la Libertad de Prensa, la cámara vasca aprobó otro texto que se expresaba en parecidos términos. En esta ocasión, mediante un acuerdo plenario el Parlamento mostraba "su solidaridad a los profesionales de la edición vasca de El Mundo, último de los proyectos informativos que ha anunciado su desaparición". En ese acuerdo se señala:

El Parlamento Vasco defiende la libertad de expresión y opinión como valores fundamentales de la democracia y subraya la importancia de disponer de diferentes opciones informativas como reflejo de la pluralidad e instrumento para informar adecuadamente a la ciudadanía. En este sentido, considera imprescindible la labor de los profesionales de los medios de comunicación, como intermediarios entre esta Cámara y el resto de la sociedad, a la que dan cuenta y ayudan a interpretar nuestras decisiones.

El Parlamento Vasco, que ha expresado unánimemente en varias ocasiones su preocupación por las diferentes formas en las que se ha mostrado la crudeza económica en distintos sectores, expresa de nuevo su inquietud ante la creciente precarización de las condiciones laborales de los profesionales de la información en Euskadi y en el conjunto del Estado, que afecta directamente a su labor periodística, así como los continuos despidos y el cierre de delegaciones autonómicas y, por tanto, de las oportunidades de realizar un seguimiento adecuado, y desde diferentes puntos de vista, de las singularidades de la realidad política, social, económica y cultural de Euskadi. (Parlamento Vasco, 2016, p. 33648)

Desde el primer texto, la Proposición no de Ley de 2010, se han sucedido hasta cuatro textos en los que, como si del día de la marmota se tratase, se alerta de una "creciente precarización" de las condiciones laborales de los periodistas y del efecto que ello tiene sobre la denominada función social del periodismo en las sociedades democráticas. Sin embargo, pese a los llamamientos a mejorar esa situación realizada desde la cámara legislativa vasca, donde se sientan parlamentarios de partidos que también tienen escaños en el Congreso de los Diputados y en el Senado, ni en Vitoria ni en Madrid se han llevado a cabo iniciativas parlamentarias encaminadas a mejorar la precaria situación que vive el periodismo en Euskadi y en España para salvaguardar su función social.

---

# CAPÍTULO 7

## EL PERFIL DEL COLABORADOR

---

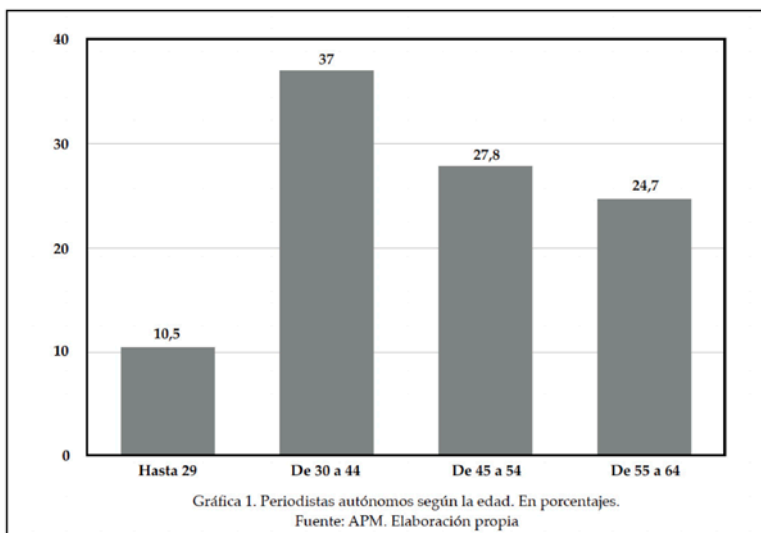
En epígrafes anteriores hemos visto algunas de las características que poseen los colaboradores derivadas de su situación laboral y profesional. Para trazar un retrato del colectivo, para mostrar el perfil profesional y laboral del periodista autónomo, del *freelance*, del colaborador, a la pieza o con una retribución fija, del falso autónomo, recurrimos a los datos aportados por la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) en su informe anual de la profesión periodística.

En dicho informe, la APM diferencia entre los profesionales dedicados a la comunicación y los que trabajan en periodismo. Para llevar a cabo este retrato del colaborador tomamos los datos referidos al periodismo que aparecen publicados en su informe de 2017, en un epígrafe dedicado a los periodistas y comunicadores autónomos con el ilustrativo título de *Una situación incómoda* (APM, 2017, p. 84), así como los datos recogidos en los informes correspondientes a los años 2018 y 2019.

Según esos datos el periodista autónomo es hombre. En el informe de 2019 un 62% de los autónomos en periodismo eran hombres. Las mujeres que trabajan sin contrato eran el 38%. Además, conviene destacar que no trabajan como colaboradores porque lo hayan decidido así. El 79% se vio obligado a trabajar como autónomo obligado por las circunstancias y solo un

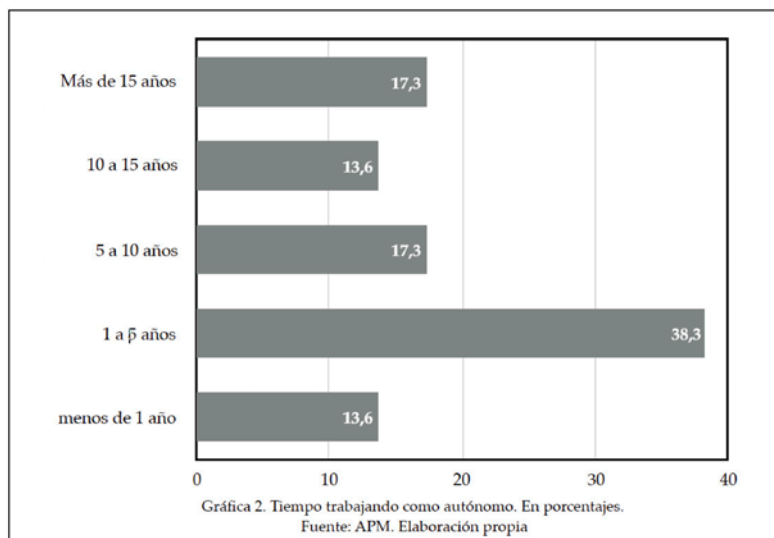
21% asegura que trabaja en esa situación por elección propia. Entre los hombres, un 82% asegura que trabaja sin contrato laboral obligado por las circunstancias, un porcentaje que se reduce entre las mujeres, con un 73% que se encuentra en esa tesitura (APM, 2019, p. 18).

En cuanto a la edad de los colaboradores, aunque pudiera pensarse que el mundo de las colaboraciones es un paso intermedio de formación situado entre el fin de los estudios y el acceso a un contrato laboral en un medio, los datos no parecen corroborar esa hipótesis. Así, tal y como se puede ver en la gráfica 1, elaborada a partir de los datos tomados del informe del año 2017, el mayor porcentaje de periodistas autónomos, un 37%, se encuentra en la franja comprendida entre los 30 y 44 años de edad. Tras ese grupo se sitúa el de los profesionales que tienen entre 45 y 54 años, que suponen el 27,8%. El de los jóvenes, los que no llegan a los 30 años de edad, representa el 10,5% del total, un porcentaje muy inferior al de los que se encaminan hacia la jubilación y tienen entre 55 y 64 años, profesionales que suponen el 24,7%.



Si nos fijamos en el tiempo que llevan trabajando como autónomos (gráfica 2), casi la mitad acumula más de cinco años sin un contrato laboral, con un 17,3% que tiene a sus espaldas más de 15 años trabajados como autónomo, otro 13,6% que lleva entre 10 y 15 años y un 17,3% que lleva de autónomo entre 5 y 10 años. El grupo más numeroso lo conforman los periodistas que llevan entre uno y cinco años trabajando como autónomos, un 38,3%, mientras que los que no llegan al año en esa situación suponen el 13,6%. Así lo recoge la APM en su informe de 2017 que muestra que la situación de trabajador autónomo, en la que el profesional no se beneficia de los acuerdos

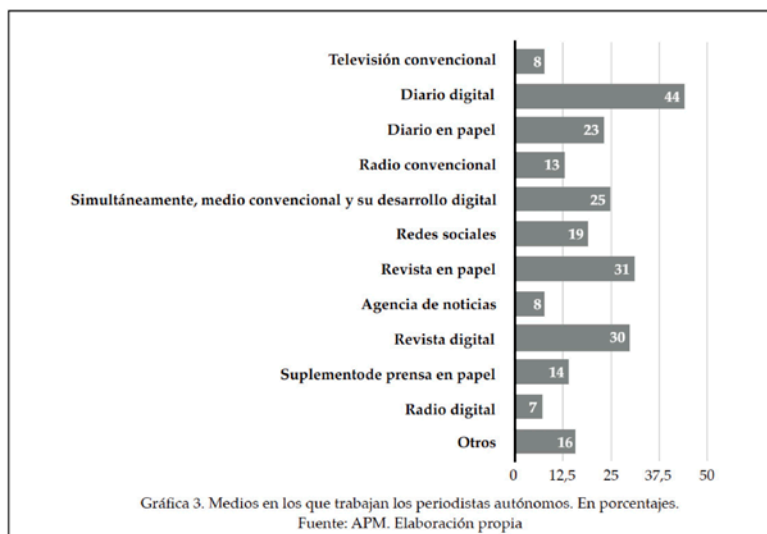
laborales alcanzados entre los periodistas de plantilla y la dirección de la empresa, puede prolongarse durante un amplio periodo de tiempo.



En cuanto a los medios en los que trabajan los profesionales autónomos, el periodismo digital tiene un peso considerable. Un 44% trabaja para un diario digital y un 30% para una revista digital. Además, un 25% de los encuestados por la APM señala que trabaja simultáneamente para un medio convencional y su desarrollo digital. Destaca, por otro lado, que un 23% trabaje para un diario en papel. En estos dos grupos podríamos incluir a los colaboradores que trabajan para los diarios vizcaínos El Correo y Deia, que también tienen su desarrollo digital. Los colaboradores de estos dos medios publican en la edición papel sus noticias, que, igualmente, aparecen en las correspondientes páginas web. Además, los periodistas de El Correo publican en la web, de manera casi inmediata, los acontecimientos que se van sucediendo a lo largo de la jornada, sin esperar a desarrollarlos para el periódico de papel que se distribuirá al día siguiente en los quioscos. El informe de la APM también recoge la existencia de un 14% de profesionales autónomos que trabaja para suplementos de prensa en papel, como se puede ver en la gráfica 3.

La elaboración de una noticia, reportaje o crónica de dos folios y medio es la colaboración más habitual, con un 44,1%, a mucha distancia del post o entrada en medio digital con un 18,6 %. La entrevista, con un 8,5%, la elaboración de programas en radio o televisión, con un 6,8%, los artículos de opinión, con un 5,1%, y la participación en tertulias, con un 1,7%, son otras de las colaboraciones más habituales entre los periodistas autónomos, según

el informe de la APM que también recoge un 15,3% bajo el epígrafe de ‘otras’ (APM, 2019, p. 20).

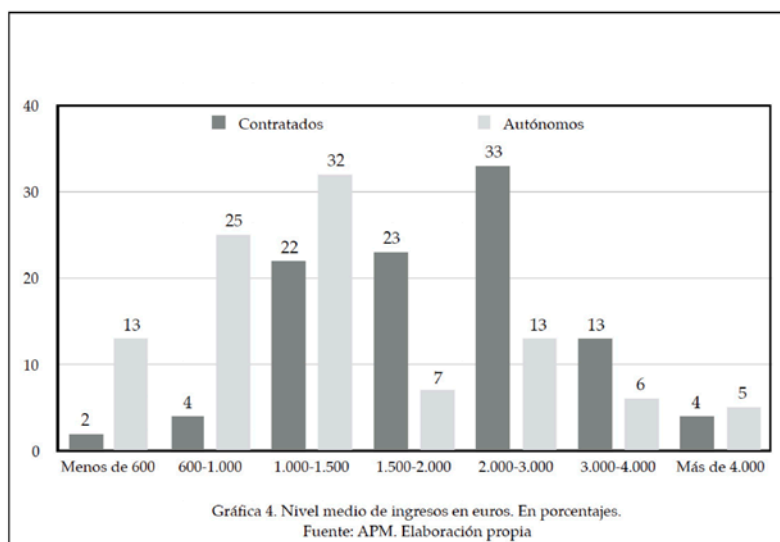


Por lo que se refiere a la relación que mantienen los periodistas autónomos con las empresas para las que trabajan, un 59% de los periodistas sin contrato laboral trabaja como autónomo colaborador para varias empresas y un 18% lo hace para una sola empresa, con lo que ello supone de dependencia profesional y económica respecto a ese medio. Además, hay un 14% que lo hace integrado en la estructura de una empresa al que se puede considerar un falso autónomo. Otro 14% tiene una empresa o sociedad para trabajar como autónomo y el 4% comparte una empresa o cooperativa con otros periodistas para realizar colaboraciones (APM, 2019). Además, un 27% tiene otra actividad al margen del periodismo porque “la actividad periodística remunera cada vez peor a los autónomos y es por ello por lo que, con altibajos, crece el porcentaje de los profesionales que deben realizar otros trabajos al margen de la actividad periodística” (APM, 2019, p. 17).

Esas remuneraciones son inferiores a las que perciben los periodistas contratados. Un 70% de los periodistas autónomos ingresan menos de 1.500 euros mensuales, mientras que entre los contratados solo el 28% se queda por debajo de esa cifra. Si nos fijamos en la gráfica que recoge el nivel salarial de los periodistas, vemos que los autónomos se sitúan en la zona donde se encuentran los menores ingresos, mientras que los contratados se sitúan en la parte central de la gráfica. Un 32% de los autónomos declara percibir entre mil y 1.500 euros y un 25% entre 600 y mil euros. Otro 13% asegura percibir menos de 600 euros al mes. Un 7% se sitúa en el centro de la gráfica,



con ingresos que van de los 1.500 a los 2.000 euros mensuales. Los autónomos que perciben entre 2.000 y 3.000 euros mensuales suponen un 13%, un porcentaje muy inferior a los periodistas contratados que cobran esas cantidades, que son el 33% —el grupo más numeroso entre los contratados—. Los autónomos que perciben más de 3.000 euros suman un 11%, frente al 17% de los contratados. Por su parte, la mayor parte de los periodistas contratados, un 78%, percibe unos ingresos mensuales entre mil y 3.000 euros. Al 33% ya señalado que ingresa de 2.000 a 3.000 euros hay que añadir el 23% que percibe entre 1.500 y 2.000 euros y un 22% que tiene unas retribuciones mensuales entre mil y 1.500 euros.



Los periodistas contratados que consideran que tienen unos ingresos suficientes son un 73%, porcentaje que se reduce al 38% entre los periodistas autónomos (APM, 2019, p. 40).

Si nos fijamos en las horas que trabajan a la semana, más de la mitad de los periodistas autónomos, un 55%, declaran que trabajan más de 40 horas semanales —un 22% entre 40 y 45 horas semanales y un 33% más de 45 horas—. Entre los contratados, un 36% trabaja de 40 a 45 horas semanales, el mismo porcentaje que lo hace entre 30 y 40 horas, y un 22% trabaja más de 45 horas a la semana (APM, 2019, p. 39).

La APM también ofrece, en su informe de 2017, datos respecto a la remuneración que perciben los periodistas autónomos por cada colaboración. Así, el 30,2% de los profesionales que respondieron a la encuesta planteada por la Asociación de la Prensa de Madrid, señaló que percibía entre 50 y 100 euros por noticia, reportaje o crónica de dos folios y medio; un 23,5%

que cobraba menos de 50 euros por ese trabajo y un 24,7% más de cien euros. Por una entrevista, el 24,7% percibía menos de 50 euros, el 19,8% recibía entre 50 y 100 euros y otro 18,5% más de esos cien euros. El post en un medio digital se pagaba mayoritariamente por debajo de 50 euros, un 36,4% señaló percibir esas retribuciones.

Sin embargo, estos datos no se deben dar por seguros por el temor de los colaboradores a desvelar cuáles son sus ingresos. En su informe, la APM explica que no se pudo realizar un estudio sobre las retribuciones en los diferentes tipos de medios “por la imposibilidad de contar con suficiente información” ya que “la mayor parte del centenar de *freelances* contactados, y pese a la garantía de anonimato, prefirieron no facilitar información concreta sobre las retribuciones recibidas” (APM, 2017, p. 94).

Con estos datos recogidos de la APM y sus informes se puede trazar un retrato del periodista autónomo. El colaborador tipo sería un hombre de entre 30 y 44 años que lleva entre uno y cinco años trabajando como autónomo obligado por las circunstancias, no por elección propia. Trabaja para varias empresas y percibe menos de 1.500 euros mensuales por más de 40 horas de trabajo semanales.

Este retrato, extraído de las respuestas mayoritarias de los informes de la APM, es un esbozo que no refleja la realidad, porque cada periodista autónomo trabaja en unas circunstancias singulares que lo diferencian de otros profesionales, incluso de aquellos otros autónomos que trabajan para su mismo medio, lo que complica la labor de categorizar a todo el colectivo. A ello se suma la falta de datos más pormenorizados, y con un mayor volumen de encuestados, para saber cómo son los periodistas autónomos por comunidades autónomas, por tipo de medio, por sexo o por edad, por ejemplo. Se trata de una tarea pendiente que debería abordarse tanto desde el ámbito profesional como desde el académico.

## *TERCERA PARTE*

---

### **Resultados**



---

# CAPÍTULO 8

## LOS PERIODISTAS EN EL PAÍS VASCO

---

### 8.1. Introducción

Esta tesis doctoral pretende poner el foco en el colaborador de la prensa vizcaína, un profesional que ejerce el oficio como trabajador autónomo y que está vinculado a un periódico para el que trabaja de manera exclusiva. Conocer cómo trabaja, en qué condiciones lo hace y cuáles son sus expectativas laborales y profesionales, así como su satisfacción con el trabajo que lleva a cabo y con su situación profesional son los objetivos generales que se han planteado desde el comienzo de esta investigación. Sin embargo, estudiar de manera específica a este colectivo de periodistas vascos —los periodistas a la pieza, a la tarea, *freelances* o colaboradores— conlleva necesariamente conocer al conjunto de los periodistas que ejercen el oficio en los medios de comunicación del País Vasco para, de esta forma, caracterizar al colectivo y poder así singularizar al grupo de los colaboradores o de los mal llamados periodistas autónomos. ¿Cuál es el perfil del periodista vasco? ¿Qué características tienen los periodistas que trabajan en el País Vasco? ¿En qué condiciones laborales y profesionales ejercen la labor de informar? Esas son algunas de las preguntas para las que se tendrían que buscar respuestas.

La encuesta que cada año realiza la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) para su informe de la profesión periodística permite trazar un retrato de la profesión en el conjunto de España, pero carece de datos segregados por comunidades autónomas que faciliten el estudio de las condiciones laborales y profesionales que tienen los periodistas en cada uno de los territorios. Aunque la labor de informar es la misma, las circunstancias en las que se realiza ese trabajo difieren de una comunidad autónoma a otra. No es lo mismo ser periodista en Madrid que en Galicia, Cantabria, Andalucía, Extremadura o País Vasco. La situación del mercado laboral no es la misma en cada una de las comunidades autónomas, algunas disponen de potentes facultades de periodismo de las que cada año salen numerosos jóvenes periodistas con ganas de trabajar, el panorama mediático de cada comunidad autónoma presenta particularidades que deben ser tenidas en cuenta, como la existencia o no de medios públicos (radios, televisiones, agencias), o la existencia de grupos empresariales y la dimensión de las empresas de comunicación. Además, en algunas comunidades autónomas existen lenguas cooficiales, circunstancia que incide en las rutinas profesionales de los periodistas. Esa es una de las carencias del estudio de la Asociación de la Prensa de Madrid, la falta de información por comunidades autónomas que permita valorar de manera más precisa cuál es la situación de la profesión y de los profesionales en el conjunto del país a partir de las diferencias —y similitudes— que se puedan producir en los datos aportados por los colectivos de periodistas de las distintas comunidades autónomas.

## 8.2. El estudio del Grupo de Investigación Bitartez

Para paliar ese déficit, y con el objetivo principal de conocer mejor al periodista vasco, el Grupo de Investigación Bitartez de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) encuestó en 2020 a profesionales en activo de los medios de comunicación del País Vasco para establecer el perfil, las funciones y las rutinas profesionales de los periodistas vascos. Precisamente, el conocimiento de los perfiles y las habilidades de los profesionales de la comunicación es una de las líneas de investigación del grupo Bitartez, junto a la relación entre los medios de comunicación, las corporaciones y el público, y la perspectiva de género relacionada con la comunicación y la docencia. El estudio se puso en marcha bajo el título *Perfiles y rutinas profesionales de los y las periodistas del País Vasco*.

Para la investigación llevada a cabo por Bitartez, grupo del que formaba parte mientras estaba trabajando en la elaboración de esta tesis doctoral, se empleó una metodología cuantitativa, mediante la técnica de entrevista telefónica en un trabajo de campo que se llevó a cabo entre los meses de

enero y junio de 2020, que permitió obtener “unos resultados de máxima validez y fiabilidad”, según se recoge en el informe elaborado por la empresa que se encargó de realizar dichas entrevistas.

El trabajo realizado por el grupo Bitartez fue mucho más allá de lo planteado para esta tesis doctoral. En esta investigación se ha limitado el campo de estudio a las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores de la prensa vizcaína, mientras que la encuesta llevada a cabo por el grupo de investigación universitario ha permitido trazar un perfil formativo, laboral y personal de los periodistas vascos. Se han recabado datos sobre perspectiva de género, las necesidades formativas que tienen los periodistas, sus tareas laborales, su valoración de las fuentes de información a las que recurren, el grado de utilidad que tienen en su trabajo diario distintas herramientas de comunicación corporativa (ruedas de prensa, comunicados,...), su satisfacción laboral y el nivel de asociacionismo profesional y sindicación de los periodistas vascos. Todo ello permite trazar un retrato fiable de los periodistas vascos.

Los datos aportados por ese estudio se obtuvieron a partir de las encuestas realizadas a 224 periodistas del País Vasco. El 39,7% de ellas se realizaron en euskera y el 60,3% restante en castellano. Con una duración media de las encuestas de algo más de 10 minutos, la más corta fue de siete minutos y la más larga se prolongó durante 20 minutos.

Una comparación entre el número de encuestas hechas por el Grupo de Investigación Bitartez y el del informe anual sobre la profesión periodística de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), que ha adquirido un sólido prestigio con el paso de los años, permite comprobar la dimensión del trabajo realizado con las 224 entrevistas a periodistas en activo que trabajan en medios de comunicación del País Vasco. Para su informe del año 2019, la APM encuestó a 1.216 periodistas en el conjunto de España.

Se trata de profesionales miembros de las distintas asociaciones integradas en la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE) y de sindicatos como la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), el Sindicat de Periodistes de Catalunya (SPC), la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y la Unión General de Trabajadores (UGT). (APM, 2019, p. 6)

Sin embargo, en un análisis más detenido de esos números se comprueba que de esos 1.216 periodistas entrevistados únicamente el 65% eran trabajadores en activo. El otro 35% estaba compuesto por parados (9%), jubilados y jubilados (15%), docentes (3%), becarios y parados en busca de su primer empleo (1%) y periodistas que se encontraban trabajando en otras actividades alejadas del periodismo y la comunicación (7%). Además, de los periodistas que se encontraban en activo, 481, que suponen el 40% de todos

los encuestados, estaban trabajando en periodismo y 298, el 25% del total de la muestra, en el ámbito de la comunicación. Los datos señalan que para su informe del año 2019, la APM encuestó a 481 profesionales que ejercían el periodismo en el conjunto de España, de los cuales 363 estaban contratados por un medio, el 75%, y 118, un 25%, trabajaban como autónomos. (APM, 2019, p. 7).

La encuesta del grupo Bitartez reunió datos de 224 periodistas vascos que están en activo y que trabajan en periodismo, un número que supone casi la mitad (un 46,5%) de los 481 que la APM encuestó en el conjunto del país. Ese número de entrevistados en el estudio del grupo de investigación vasco permite contar, sin lugar a dudas, con datos fiables sobre la situación laboral y profesional de los profesionales que ejercen el periodismo en el País Vasco.

Otro dato que pone en valor el número de encuestas realizadas para el estudio del grupo Bitartez lo ha aportado el Colegio Vasco de Periodistas que ha sido una de las entidades entrevistadas para esta tesis doctoral. En esa entrevista, el Colegio señaló que, según sus estimaciones, había unos mil periodistas en activo trabajando en los medios de comunicación de la comunidad autónoma.

Además, para realizar las entrevistas no se recurrió a las asociaciones de prensa y sindicatos, sino que se acudió directamente a las empresas que desempeñan su labor informativa en el País Vasco, tanto medios de comunicación públicos como privados, y se accedió a periodistas que ejercían su labor en diarios, revistas, periódicos especializados, medios digitales, televisiones, radios y agencias de prensa. Para ello se elaboró un censo de periodistas en ejercicio mediante la recopilación de los nombres de esos profesionales. Así, se recogieron los nombres de los periodistas que firman las informaciones en los periódicos y revistas que se publican en el País Vasco, los de los periodistas que aparecen en programas de radio y televisión y se rastreó las redes sociales en busca de nombres de periodistas en activo. Ese trabajo, que se prolongó durante varios meses, logró recopilar datos de 582 periodistas que se encontraban trabajando en 40 medios de comunicación del País Vasco, incluidos fotógrafos. Junto a ello se mantuvo contacto directo con responsables de los medios de comunicación vascos a los que se reclamó mediante correo electrónico datos sobre el número de periodistas que trabajaban en su medio, segregados por sexo, así como el número de ellos que formaban parte de la plantilla, el de los que trabajaban como autónomos y el de los que se encontraban realizando prácticas o disfrutando de becas. Lamentablemente, la colaboración en este aspecto por parte de los responsables de los medios no fue la deseada y las escasas respuestas recibidas a esa petición no han permitido tener un dato fiable del número de periodistas que se encuentran trabajando en los medios de comunicación del País Vasco, obje-



tivo que se perseguía con esa petición de información. Finalmente, la lista con los 582 periodistas localizados se incrementó hasta los 656 gracias a la colaboración de los propios profesionales entrevistados, que facilitaron el nombre de compañeros, y de algunos responsables de medios de comunicación. Aunque, como se ha comentado, no se logró la cooperación de todos los medios para conocer el número aproximado de los profesionales que trabajan en la Comunidad Autónoma Vasca, los más de 600 nombres reunidos en el trabajo realizado por el Grupo de Investigación Bitartez suponen un primer censo de los periodistas vascos de calado, que se podría completar en posteriores investigaciones.

Una vez recopilados los nombres de periodistas en activo, se procedió a realizar las entrevistas, para lo cual se contactó con los medios para poder acceder a los periodistas. Se informó a los responsables de los medios de comunicación de la iniciativa del Grupo de Investigación Bitartez (IT1081-16) y de los objetivos que se perseguían y se pidió su colaboración para contactar con los periodistas. Tras un primer contacto telefónico, se les envió por correo electrónico una carta en la que se reiteraba la petición de colaboración para el estudio y se les pedía datos sobre el número de periodistas que trabajaban en su medio —contratados y autónomos—, tal y como se ha comentado con anterioridad.

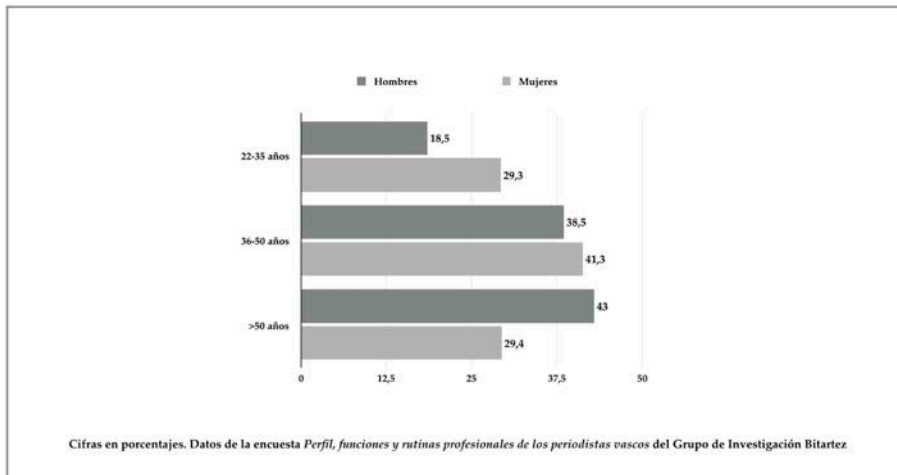
Las entrevistas se realizaron entre el 29 de enero y el 19 de junio de 2020. Se llevó a cabo un muestreo estratificado, con fijación proporcional a las cuotas, utilizando igualmente metodología cuantitativa. Como era de esperar, algunos periodistas contactados rechazaron colaborar con la investigación y no respondieron a las preguntas que se habían planteado en el cuestionario diseñado por el Grupo de Investigación Bitartez. A ello se sumaron las dificultades que se encontraron los encuestadores en algunos medios de comunicación que no facilitaron el contacto de profesionales que no formaban parte de las plantillas y que trabajaban como autónomos, fundamentalmente desde sus casas, y que figuraban en el censo elaborado por el grupo Bitartez. Sobre este asunto se volverá más adelante.

Además, el trabajo de campo se vio dificultado por la pandemia de la COVID-19. El 14 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto por el que el Gobierno de España establecía el estado de alarma para la gestión de la situación creada por la crisis sanitaria derivada del coronavirus. Esto supuso la adopción del teletrabajo en las redacciones de los medios de comunicación, lo que añadió mayores dificultades para poder contactar telefónicamente con los profesionales.

Finalmente, pese a los obstáculos que fueron surgiendo en el camino, el proyecto del grupo Bitartez concluyó con las 224 entrevistas mencionadas que permiten trazar un perfil formativo, laboral y personal de los periodistas vascos y conocer sus necesidades formativas, las tareas laborales que reali-

zan, su satisfacción laboral y el nivel de asociacionismo profesional y sindicación, entre otros aspectos. El 58,5% de los periodistas entrevistados han sido hombres y el 41,5% restante, mujeres. Por edades, el 23% tenía entre 22 y 35 años, el 39,6% entre 36 y 50 años y el 37,4% más de 50 años.

En la siguiente gráfica se han segregado a los participantes en la encuesta por sexo y edad. En ella se puede ver que las mujeres periodistas de los medios de comunicación del País Vasco que tienen entre 22 a 35 años son el 29,3% del total de mujeres entrevistadas, mientras que los hombres de ese grupo de edad son el 18,5%. Esos datos pueden ser muestra de que la llegada de mujeres al periodismo en los últimos años ha sido superior a la de los varones. Entre los hombres, el grupo más numeroso es el de los mayores de 50 años, un 43%, un porcentaje muy superior al de las periodistas de esas edades, que representan el 29,4% de las mujeres. Aquí se puede achacar este bajo porcentaje de periodistas mujeres mayores de 50 años en los medios de comunicación del País Vasco a un menor acceso a la profesión hace décadas y a un mayor abandono del periodismo en las mujeres por cuestiones personales, como el cuidado de familiares o la crianza, aspectos que dificultan el regreso a la profesión. Ambas hipótesis deberían ser refrendadas en otras investigaciones que se realicen a partir de los datos obtenidos por el grupo Bitartez.



### 8.3. Perfil formativo y laboral del periodista vasco

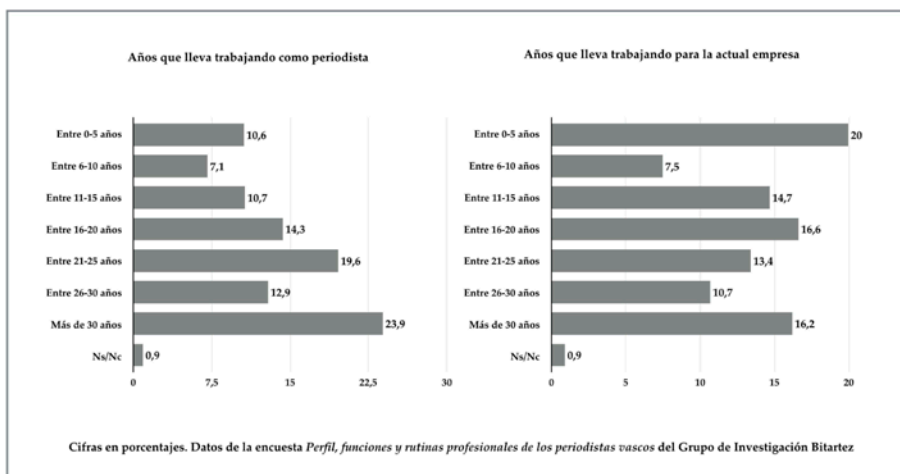
Una vez recopilados y analizados los datos obtenidos en las encuestas vemos que el 82,6% de los periodistas que trabajan en los medios de comunicación del País Vasco cuenta con una licenciatura o grado en Periodismo.

Otro 6,3% es licenciado o posee un grado en Comunicación Audiovisual, un 1,8% en Publicidad y Relaciones Públicas, un 1,3% en Filología Vasca y un 7,6% cuenta con otro tipo de titulaciones. El 0,4% restante figura en el apartado de no sabe/no contesta.

Esa formación se adquirió mayoritariamente en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Así lo señaló el 75% de los entrevistados. El 8% estudió en la Universidad de Navarra, el 5,8% en la Universidad de Deusto, el 5,4% en la Universidad Complutense y un 5,4% en otras universidades.

Destaca que el 54,9% de los periodistas vascos no cuenta con ningún otro estudio más allá de la licenciatura o grado universitario. El 8,0% cuenta con un máster en Periodismo, un 13,8% figura en el epígrafe no sabe/no contesta y el resto dispone de algún otro tipo de estudio.

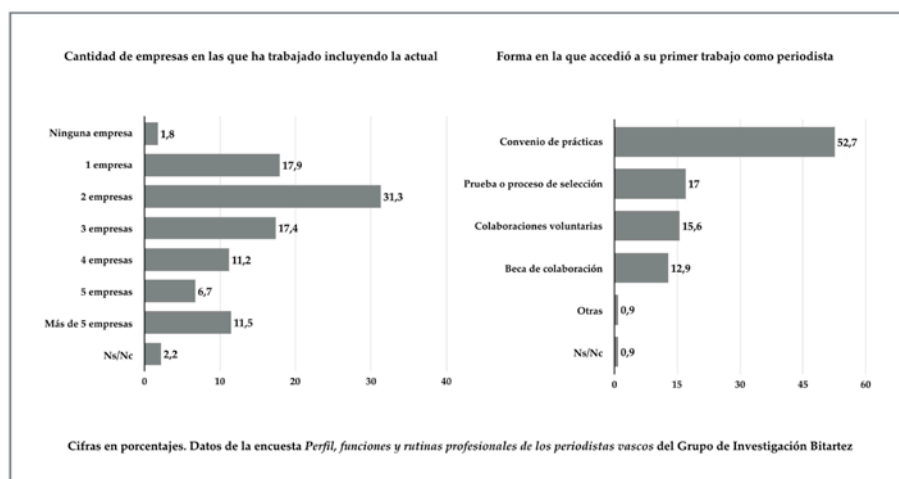
En lo que se refiere al conocimiento de idiomas, en una comunidad autónoma que dispone de dos lenguas oficiales, castellano y euskera, el 50% asegura tener un conocimiento alto de euskera y un 17,4% un conocimiento medio. Por contra, hay un 23,7% que dice disponer de un conocimiento bajo de la lengua vasca y un 8,5% que asegura que su conocimiento de ese idioma es “nulo”. Respecto al inglés, un 21% tiene un conocimiento alto y un 54% un conocimiento medio. Un 18,8% tiene un conocimiento bajo y un 5,8% nulo. El grado de conocimiento del francés es muy inferior, con un 9,8% que dice tener un alto conocimiento y un 16,5% que dispone de un conocimiento medio. El 46,5% confiesa su nulo conocimiento del francés y el 26,8% asegura tener un bajo conocimiento de ese idioma.



En las gráficas anteriores pueden verse los datos referidos a los años de trabajo como periodista y a los que llevan trabajando en su actual empre-

sa. Los periodistas vascos cuentan con una amplia experiencia, según se desprende de la encuesta, ya que tienen una media de 22 años de trabajo en periodismo, con un 23,9% de los encuestados que acumulan más de 30 años en la profesión a sus espaldas, mientras que en el extremo opuesto, los que no sobrepasan los cinco años de experiencia suponen el 10,6%. Además, se puede decir que son fieles a sus medios, o que sus medios les son fieles, pues la media de los años trabajando para el medio de comunicación en el que se encontraban en el momento de realizar la encuesta era de 18 años. En este caso, mientras un 16,2% acumula más de 30 años de trabajo para su actual empresa, otro 20% no sobrepasa los cinco.

El acceso mayoritario al primer trabajo como periodista de los profesionales vascos en activo, se produjo como consecuencia de un convenio de prácticas. Así lo señaló el 52,7% de los encuestados, mientras otro 17% manifestó que realizó una prueba o proceso de selección para acceder a su primer empleo. Resulta llamativo que un 15,6% de los periodistas de los medios de comunicación del País Vasco llegase a su primer trabajo en el periodismo después de haber realizado colaboraciones voluntarias y un 12,9% tras disfrutar de una beca de colaboración. Un 0,9% tuvo otras formas de acceso al primer empleo y otro 0,9% está incluido en el apartado no sabe/no contesta.



También se preguntó a los periodistas vascos por el número de empresas para las que han trabajado, incluida la actual, y si habían trabajado en algún momento en puestos de relaciones públicas o en gabinetes de comunicación. Respecto a la primera cuestión, con una media de 3 empresas, un 11,5% de los encuestados ha trabajado en más de cinco compañías y un 17,9% solo ha trabajado para una empresa, según se observan en las tablas anteriores. En cuanto a su pasado en gabinetes o como relaciones públicas,

un 17,9% de los periodistas en activo en los medios de comunicación vascos tienen en su currículum esas labores.

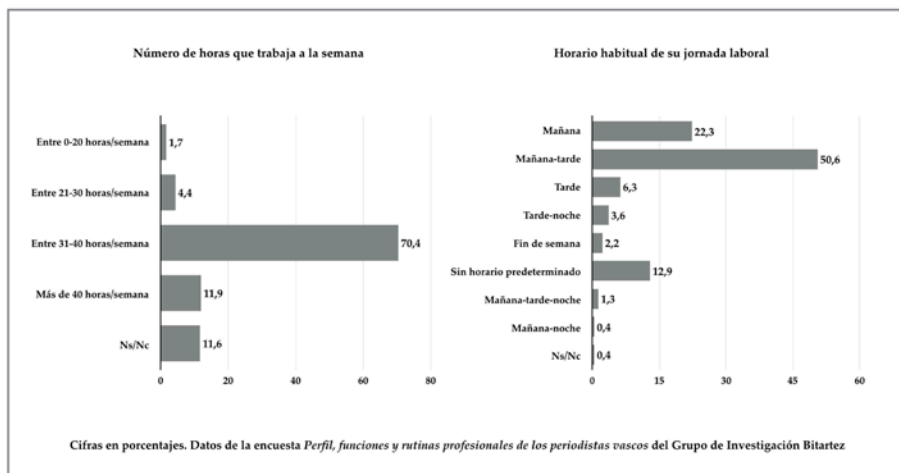
La práctica totalidad de los entrevistados pertenecían a las plantillas de los medios de comunicación o disponían de algún tipo de contrato laboral. Con un 1,8% de becarios y estudiantes en prácticas, solo un 3,6% de los participantes en la encuesta declaró ser autónomo. Este dato no refleja la situación real y se estima que el porcentaje de los periodistas que trabajan como autónomos, sin un contrato laboral, es mayor que el que se ha recogido en la encuesta. Durante el trabajo de campo, los entrevistadores se toparon con dificultades para contactar con los periodistas autónomos, los colaboradores. El listado de periodistas que sirvió de base para realizar las encuestas y elaborar el informe sobre el perfil, funciones y rutinas de los periodistas vascos incluía a colaboradores de los principales periódicos de la comunidad autónoma tras haber recopilado las firmas habituales en esos medios de comunicación vascos.

Antes de comenzar a realizar las encuestas se informó a los responsables de los medios de la investigación que pretendía llevar a cabo el grupo Bitartez y se solicitó su colaboración. Sin embargo, en las llamadas que se realizaron a los medios para encuestar a sus profesionales no se obtuvo un modo de contacto con los colaboradores. Los medios no dieron ningún teléfono para localizarles porque eran colaboradores. No se debe perder de vista que estos trabajadores no disponen de un vínculo laboral con el medio, pese a que trabajan con regularidad, prácticamente a diario, para ese medio de comunicación. Por poner un par de ejemplos, en un diario vizcaíno, el 25% de las firmas de periodistas localizadas, en las que también se incluían las de fotógrafos, responsables de las distintas secciones y áreas y la dirección, eran de colaboradores. El periódico, al igual que hicieron otros medios impresos, no facilitó el contacto de esos profesionales a los entrevistadores, lo que ha impedido contar con una masa crítica de colaboradores que hubiera permitido extraer conclusiones respecto a sus condiciones laborales y profesionales. En otro diario, esta vez de Álava, de las 22 firmas localizadas un 45% correspondía a colaboradores. La falta de cooperación de buena parte de los responsables de los medios de comunicación que fueron contactados ha impedido ponderar el peso de los periodistas autónomos en el conjunto de los medios del País Vasco y, especialmente, en los diarios de Bizkaia, lo que ha hecho imposible elaborar un censo de colaboradores, uno de los objetivos que se habían marcado al comienzo de esta tesis doctoral. Sin embargo, el trabajo llevado a cabo por el grupo Bitartez y la información que se ha recogido durante la elaboración de la tesis doctoral, tanto de los colaboradores entrevistados, pese a las reticencias de estos profesionales a mostrar su verdadera situación, como de los comités de empresa, llevan a establecer que un 20-25% de las firmas que aparecen de manera habitual en las páginas de

los principales diarios vizcaínos corresponden a periodistas que no están vinculados mediante un contrato laboral con el medio de comunicación para el que trabajan.

Además de la recogida de firmas y nombres de periodistas en activo en los medios de comunicación del País Vasco para contar con un punto de partida de cara a realizar las encuestas, y de manera paralela a la recolección de datos, se pidió información a los responsables de los medios respecto al número de periodistas que estaban trabajando en ese momento, segregados por sexos, tanto contratados como autónomos. La insuficiente respuesta recibida a la petición realizada desde el Grupo de Investigación Bitartez ha impedido saber cuántos profesionales hay en el País Vasco trabajando con contrato laboral y cuántos lo hacen como autónomos. No hay que olvidar que para la realización del informe sobre el perfil, funciones y rutinas de los periodistas vascos, los responsables de Bitartez contactaron con los principales medios de comunicación de la comunidad autónoma, tanto públicos como privados. Entre esos medios incluidos en la encuesta se encuentran los diarios El Correo, Deia, el Diario Vasco, Noticias de Gipuzkoa, Noticias de Álava, Berria, Gara, las emisoras radiofónicas Cadena Ser, Onda Cero, Onda Vasca, Radio Popular, Radio Nacional de España, así como Televisión Española, el grupo EITB, la Agencia EFE y Europa Press. Se trata de empresas de gran tamaño y que aglutinan el grueso del empleo periodístico en el País Vasco. También se ha llegado con la encuesta a otros medios de comunicación de menor envergadura y alcance más local, como revistas en euskera o televisiones locales, o de ámbito nacional pero que tienen una presencia limitada en el País Vasco y disponen de poco personal para cubrir la información que se genera en la comunidad autónoma. Sin embargo, haber podido disponer de los datos solicitados a las principales empresas de comunicación de la comunidad autónoma respecto a cuántos periodistas estaban trabajando en ellas —tanto contratados como autónomos— habría permitido contar con información muy aproximada del número real de periodistas que se encuentran en activo en los medios de comunicación vascos y, a su vez, habría posibilitado conocer el porcentaje de los que están trabajando sin un contrato laboral y ejercen el oficio como autónomos.

Pese a ello, las entrevistas realizadas para el estudio del Grupo de Investigación Bitartez han aportado interesantes datos sobre la profesión y los profesionales del periodismo en el País Vasco, unos profesionales que trabajan una media de 38 horas semanales, aunque un 11,9% lo haga más de 40 horas a la semana.

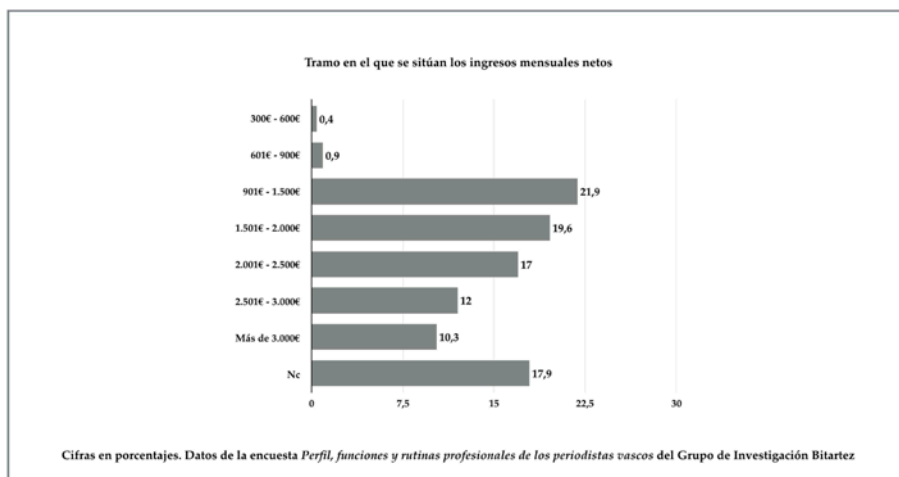


Por lo que se refiere al horario de trabajo de los periodistas vascos, un 50,6% de los encuestados tienen una jornada laboral en turno de mañana-tarde, un 12,9% no tiene un horario de trabajo predeterminado y un 22,3% trabaja por la mañana. Otros horarios tienen porcentajes menores, como se puede ver en la gráfica anterior

Deportes, Local y Sociedad son las principales áreas en las que desempeñan su trabajo los profesionales vascos, según se desprende de las respuestas de los entrevistados —un 14,3%, un 12,9% y un 10,7%, respectivamente, trabajan sobre todo para esas áreas o secciones—, aunque un 25,9% de los periodistas que respondieron al cuestionario trabajan para todas las áreas por igual, sin ningún tipo de especialización y lo mismo pueden elaborar una pieza informativa sobre economía, política, cultura o deportes, si se tercia. Para la sección de Política trabaja un 8% y para Cultura un 4%, el mismo porcentaje que lo hace para el área de Economía/Laboral. Las secciones de Internacional y Cultura-sociedad recogen un 2,2% de respuestas cada una de ellas. Un 15,8% de los entrevistados refieren trabajar principalmente para otras áreas y un 0,9% figura en el apartado de no sabe/no contesta.

De máximo interés también ha sido conocer, gracias al proyecto emprendido por el Grupo de Investigación Bitartez, el nivel salarial de los periodistas vascos, pese a tratarse de un tema delicado, como demuestra que un 17,9% de los encuestados no haya querido responder cuando se les ha preguntado por sus ingresos mensuales netos. La retribución percibida por el trabajo realizado es uno de los elementos que se deben examinar para establecer la existencia o no de precariedad en las condiciones laborales y profesionales y es un dato que debe conocerse para poder trazar cualquier perfil profesional y laboral.

En el caso de los periodistas vascos, el mayor grupo lo conforman aquellos profesionales cuyos ingresos se sitúan en el tramo comprendido entre los 901 y los 1.500 euros mensuales, que suponen un 21,9% del total de los encuestados, seguido por los profesionales que perciben entre 1.501 y 2.000 euros, que son el 19,6%. El 10,3% señaló que contaba con una retribución de más de 3.000 euros mensuales y el 12% que sus ingresos estaban comprendidos entre los 2.501 y los 3.000 euros. Un 17% se encontraba situado en el tramo de 2.001 a 2.500 euros. Si bien, como ya se ha comentado con anterioridad, un 17,9% de los periodistas contactados decidió no responder a la pregunta realizada por los encuestadores, los datos que se han recogido en el proyecto promovido por el grupo Bitartez son de gran interés, puesto que permiten disponer de una novedosa radiografía del nivel salarial del colectivo de periodistas que se encuentra trabajando en los medios de comunicación del País Vasco. En la siguiente gráfica se puede ver ese nivel salarial de los periodistas vascos.



Se puede observar que el grueso de la profesión se sitúa en la parte baja-media de los ingresos, hasta los 2.000 euros mensuales, con un 42,8%, mientras que en la parte alta, por encima de los 2.501 euros al mes, está el 22,3%. Los periodistas que tienen unos ingresos netos mensuales entre los 901 y los 1.500 euros suman ellos solos casi tantos como los que cobran más de 2.501 euros, un 21,9% los primeros y un 22,3% los segundos. Los valiosos datos obtenidos en la encuesta respecto a las remuneraciones que perciben los periodistas vascos, que deben ser contrastados con los recogidos en otros trabajos, como el realizado por la Asociación de la Prensa de Madrid en su informe anual sobre la profesión periodística, plantean interrogantes que



deben ser analizados con detenimiento y abren vías de investigación a explorar, tareas todas ellas que no corresponden a esta tesis doctoral.

El estudio del grupo Bitartez también ha permitido analizar cuestiones como el asociacionismo y sindicación de los profesionales y su grado de satisfacción con aspectos laborales y profesionales. Respecto a la primera cuestión, la referida al grado de asociacionismo y sindicación de los periodistas vascos, la encuesta muestra que solo el 8,5% de ellos pertenece a algún sindicato. La baja sindicación de los periodistas que trabajan en los medios de comunicación de la comunidad autónoma va unida a una escasa relación con asociaciones o colegios profesionales, pues los que pertenecen a alguna asociación profesional de periodistas son solo el 18,8%. Un 33% pertenece a alguna ONG y un 24,1% a alguna asociación cultural. El 21,9% pertenece a algún tipo de movimiento ciudadano y solo el 1,8% señala pertenecer a algún partido político y un 1,3% a algún grupo religioso. Si se segregan los datos por sexos y edades aparecen datos relevantes, como que la sindicación es mayor entre las mujeres que entre los hombres —el 9,7% de ellas pertenece a un sindicato frente al 7,6% de los hombres—, mientras que son ellos los que se acercan más a las asociaciones profesionales. En este caso, el 23,7% de los periodistas forma parte de alguna asociación profesional, un porcentaje que dobla al de las mujeres, ya que las periodistas que pertenecen a ese tipo de entidades son el 11,8%. Por edades, se puede comprobar que a mayor edad mayor sindicación. Los datos segregados por sexo y por edades se pueden ver en la tabla que aparece a continuación.

	Pertenece a...				
	(% de respuestas afirmativas)				
	Sexo		Edad		
	H	M	22-35 años	36-50 años	Más de 50
Alguna ONG	30,5	36,6	21,6	34,1	38,6
Alguna asociación cultural	27,5	19,4	23,5	25,0	22,9
Algún movimiento ciudadano	20,6	23,7	35,3	18,2	16,9
Alguna asociación profesional de periodistas	23,7	11,8	7,8	17,0	27,7
Algún sindicato	7,6	9,7	3,9	4,5	15,7
Algún partido político	0,8	3,2	2,0	1,1	2,4
Algún grupo religioso	1,5	1,1	0,0	1,1	2,4

En cuanto al grado de satisfacción, la encuesta pidió a los periodistas participantes que valorasen su satisfacción con una serie de aspectos en una escala de cero a diez, en la que el cero era “nada satisfecho” y el 10, “totalmente satisfecho”. La vocación, el desarrollo profesional que tiene el periodista, el reconocimiento de su medio, el reconocimiento social, las condiciones económicas, el horario laboral, el prestigio, la capacidad de influir en la opinión pública, y el reciclaje/capacitación profesional en la empresa fueron los aspectos sobre los que se cuestionó a los periodistas de los medios de comunicación vascos. La vocación, con un 8,51, es la cuestión con la que más satisfechos se encuentran los profesionales vascos, mientras que el reciclaje/capacitación profesional en la empresa es la peor con un 6,43. Los aspectos relacionados con las condiciones laborales y profesionales, como son las cuestiones económicas y el horario laboral, no figuran entre las que más satisfacen a los entrevistados. Ambas, las cuestiones económicas y el horario, reciben una valoración de 6,87, por lo que se podría decir que los periodistas vascos están medianamente satisfechos, sin llegar al notable, con las retribuciones que perciben y su horario laboral. El segundo aspecto con el que más satisfechos están los periodistas vascos es el desarrollo profesional que tienen (7,70), al que siguen el reconocimiento de su medio (7,27) y el reconocimiento social (7,04). Por abajo se sitúan el prestigio (6,73) y la capacidad de influir en la opinión pública (6,64).

Si analizamos los datos referidos al nivel de satisfacción de los periodistas que trabajan en los medios de comunicación de la Comunidad Autónoma Vasca en función del sexo o la edad, nos encontramos con diferencias significativas, tanto entre ellos y ellas como entre los más jóvenes y los más veteranos.

Ellos están ligeramente más satisfechos en cuanto a la vocación, una satisfacción que es inferior en los jóvenes, en el grupo de edad de los 22 a 35 años, y también son los periodistas hombres los que muestran una mayor satisfacción respecto a su desarrollo profesional. Es también significativa la diferencia entre ellos y ellas en la satisfacción con sus condiciones económicas. Los periodistas otorgan una media de 7,09 mientras que las periodistas vascas no llegan a lo que sería el notable y se quedan en un 6,57. Por edades, la satisfacción con las condiciones económicas aumenta de tramo en tramo. Un 6,39 para los periodistas que tienen entre 22 y 35 años, un 6,88 para los de 36 a 50 años y un 7,17 para los que tienen más de 50 años. Ese mayor grado de satisfacción con las condiciones económicas en los tramos de edad más altos puede deberse a los mayores ingresos que perciben los periodistas que llevan más años en los medios de comunicación, que suman al salario base diversos pluses o que disfrutaban de unas tablas salariales superiores a las que tienen los recién llegados a la profesión.

Y si son ellos los que están más satisfechos con las condiciones económicas, son ellas las que muestran un mayor grado de satisfacción con el horario laboral. Los periodistas vascos, en la escala de cero a diez planteada en la encuesta, en la que el cero es “nada satisfecho” y el 10, “totalmente satisfecho”, dan un 6,64 a su horario de trabajo, mientras que las mujeres periodistas puntúan ese aspecto con un 7,18.

	Grado de satisfacción con... (según edad y sexo)				
	Sexo		Edad		
	H	M	22-35 años	36-50 años	Más de 50 años
<b>La vocación</b>	8,57	8,42	8,27	8,60	8,58
<b>El desarrollo profesional</b>	7,88	7,44	7,57	7,72	7,76
<b>El reconocimiento de su medio</b>	7,41	7,07	7,30	7,32	7,28
<b>El reconocimiento social</b>	7,02	7,07	6,96	7,05	7,09
<b>Las condiciones económicas</b>	7,09	6,57	6,39	6,88	7,17
<b>El horario laboral</b>	6,64	7,18	6,76	7,06	6,72
<b>El prestigio</b>	6,72	6,74	6,50	6,70	6,95
<b>La capacidad de influir en la opinión pública</b>	6,56	6,76	6,56	6,73	6,64
<b>El reciclaje / capacitación profesional en la empresa</b>	6,43	6,42	6,58	6,44	6,33

La encuesta llevada a cabo por iniciativa del Grupo de Investigación Bitartez analiza otros muchos aspectos no recogidos en estas páginas, pero de gran interés para conocer a los periodistas vascos. Aquí se han reflejado las cuestiones relacionadas con las condiciones laborales y profesionales, elementos que centran el análisis de esta tesis doctoral, aunque circunscritos a los colaboradores de la prensa de Bizkaia.

#### 8.4. Los colaboradores

Como se ha comentado, el estudio llevado a cabo por el Grupo de Investigación Bitartez arroja datos de interés para conocer la situación profe-

sional y laboral de los periodistas que trabajan en medios de comunicación en el País Vasco. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los periodistas autónomos se encuentran infrarrepresentados, como se ha señalado con anterioridad, al no haber facilitado los medios de comunicación el contacto con esos profesionales para lograr su participación en el estudio.

Por otra parte, los datos aportados por los escasos autónomos que sí han tomado parte en la encuesta, un 3,6% de los 224 entrevistados, no permiten disponer de la información necesaria respecto a las condiciones laborales y profesionales del colectivo para establecer una comparación con las que tienen los periodistas contratados. Haber podido disponer de datos de un número destacado de esos profesionales que trabajan como autónomos en los medios vascos habría permitido establecer diferencias y similitudes en aspectos como los ingresos, los horarios, el grado de satisfacción profesional y laboral o la sindicación y el asociacionismo, por ejemplo.

A la escasa presencia de autónomos en la investigación se suma que no todos han contestado a la totalidad de las preguntas. La mitad de los entrevistados, por ejemplo, no han facilitado información sobre sus retribuciones. En concreto, de los ocho periodistas que han declarado expresamente ser autónomos, cuatro no han contestado a la cuestión referida a sus ingresos netos mensuales. De los otros cuatro, uno percibía por su trabajo entre 2.001 y 2.500 euros, dos se encontraban en el tramo comprendido entre los 901 y 1.500 euros y uno declaró que percibía entre 601 y 900 euros netos al mes.

Lo mismo ocurre en la pregunta referida a las horas que trabajan a la semana, en la que tres de los autónomos que han respondido a la encuesta han preferido no dar ese dato. Los otros cinco periodistas trabajan una media de 47 horas a la semana —frente a las 38 de media del conjunto de la encuesta—, con un encuestado que ha respondido que trabaja 30 horas a la semana en un extremo de la horquilla y otro que ha dicho que trabajaba 70 horas (lo que supondría trabajar diez horas al día de lunes a domingo), en el otro extremo.

En cuanto a los años que llevan trabajando como periodista, cuatro de los entrevistados acumulan más de 20 años en la profesión, tres llevan trabajando de periodista cuatro años o menos y uno señaló que llevaba 14 años. De los datos aportados por los entrevistados se podría inferir que los que llevan menos de cuatro años trabajando de periodista han podido entrar en la profesión por la puerta reservada a los autónomos, pero no se puede hacer la misma conjetura con los que llevan más de 20 años.

Por lo que respecta al grado de satisfacción con aspectos relacionados con su actividad profesional, la valoración que los periodistas autónomos hacen de la vocación y el desarrollo profesional no se resiente respecto a la media de los periodistas vascos, no así cuando se les cuestiona sobre el horario laboral y las condiciones económicas.

En cuanto a la vocación, si la media del conjunto de periodistas de los medios del País Vasco era un 8,51 —con cero para “nada satisfecho” y 10 para “totalmente satisfecho”—, los siete autónomos que han respondido arrojan una media de 8,14, unas décimas por debajo, pero por encima del ocho. Lo mismo ocurre con el grado de satisfacción con el desarrollo profesional, donde esos siete autónomos ofrecen una media de 7,28 frente al 7,70 que recoge el conjunto de la encuesta.

No ocurre lo mismo con la satisfacción con el horario y las condiciones económicas donde la bajada respecto a la media de la encuesta es superior al punto. Si la media del conjunto de entrevistas era del 6,87, tanto en la satisfacción con el horario como con las condiciones económicas, en el caso de los autónomos esa media es de 5,85 en el horario y 5,42 en las condiciones económicas. Una bajada de más un punto que deja el grado de satisfacción de los periodistas autónomos con esos dos aspectos laborales algo por encima del aprobado.

El escaso número de periodistas autónomos que han tomado parte en la encuesta no permite generalizar los datos recogidos y darlos por significativos para analizar la situación del conjunto de profesionales que ejercen el periodismo sin contrato laboral y del colectivo de colaboradores. Sin embargo, se trata de datos valiosos que apuntan en una dirección: menor satisfacción con sus condiciones económicas y sus horarios, y más horas de trabajo a la semana.

La falta de datos cuantitativos para analizar las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores se ha paliado con las entrevistas en profundidad que se han realizado a colaboradores en activo en la prensa de Bizkaia y a excolaboradores y cuyos resultados se recogen en páginas posteriores.



---

# CAPÍTULO 9

## EL ALUMNADO DE PERIODISMO ANTE EL MERCADO LABORAL

---

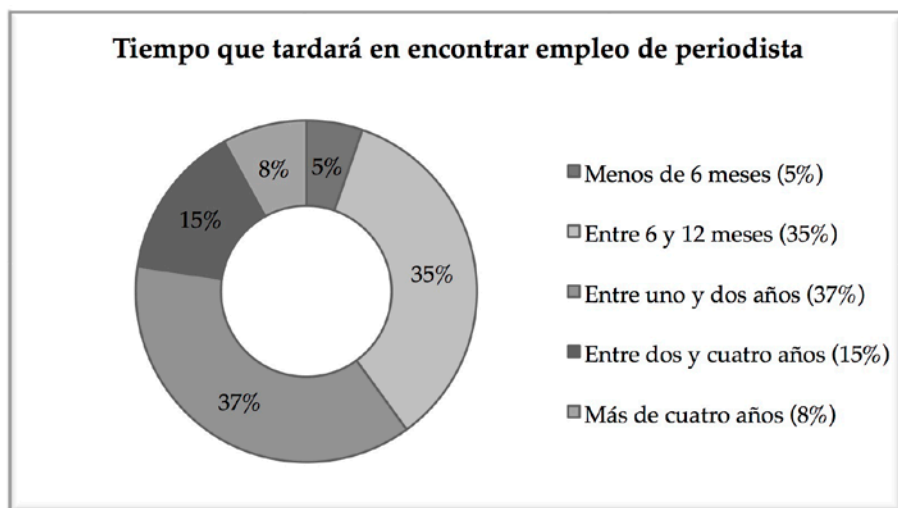
### 9.1. La llegada a un mercado laboral adverso

El objetivo de esta investigación, conocer las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores en Bizkaia, quedaría incompleto sin la opinión que los futuros periodistas tienen sobre la figura del colaborador, periodista autónomo o a la pieza, y sin analizar su predisposición a trabajar para un medio de comunicación sin ningún vínculo laboral. Los datos de la APM en su informe de 2019 hablan de un 25% de profesionales que ejercen su oficio como trabajadores autónomos en periodismo y un 22% en comunicación. Advierte la asociación encargada de elaborar dicho informe que ese porcentaje puede ser mayor porque “los trabajadores autónomos están infrarrepresentados en la muestra, dadas las mayores dificultades para llegar a estos colectivos de profesionales” (APM, 2019, p. 6). Sea cual sea el porcentaje real de los autónomos, el informe muestra un peso considerable de esta figura en el mercado laboral periodístico. Al menos una cuarta parte de los trabajadores estaría ejerciendo la profesión sin disponer de un contrato laboral con las empresas, fuera de las plantillas que cuentan con la cobertura

laboral y social de un convenio colectivo, bien el de la propia empresa bien el general de la prensa.

Por ello, además de realizar una aproximación a las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores en Bizkaia, se ha querido conocer qué opinan los estudiantes de periodismo, los futuros periodistas, sobre el trabajo como autónomo. Para ello se ha realizado una encuesta entre alumnos de cuarto curso de periodismo de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en la que se preguntó a los futuros profesionales sobre sus expectativas al concluir los estudios para conocer cómo afrontaban su inminente entrada en el mercado laboral. La encuesta se realizó a estudiantes de cuarto curso en diciembre de 2019. El cuestionario estaba compuesto por 19 preguntas y utilizó, como encuesta piloto, otro cuestionario elaborado en 2017. A los alumnos se les preguntó sobre sus planes al concluir los estudios, su valoración sobre la situación del mercado laboral, sus preferencias sobre los medios en los que trabajar, sus expectativas salariales, su opinión sobre trabajar como autónomo y la posibilidad de emprender un proyecto en el periodismo o la comunicación. Un total de 75 estudiantes contestaron a la encuesta que se realizó a través de internet. De las respuestas recibidas, un 62,7% (47) corresponden a alumnas y el 37,3% (28) a alumnos.

El alumnado de Periodismo que apura sus últimos meses en la universidad se va a enfrentar a un “entorno laboral hostil” (APM, 2019, p. 6) y es consciente de ello y de las dificultades a las que tendrá que hacer frente cuando concluya los estudios.





Preguntados sobre la dificultad para encontrar un empleo de periodista, los alumnos de periodismo de la universidad pública vasca valoran esa dificultad con una media de 7,9 sobre 10. Además, un 60% no espera encontrar un trabajo de periodista en un plazo menor a un año, como se puede ver en la gráfica anterior.

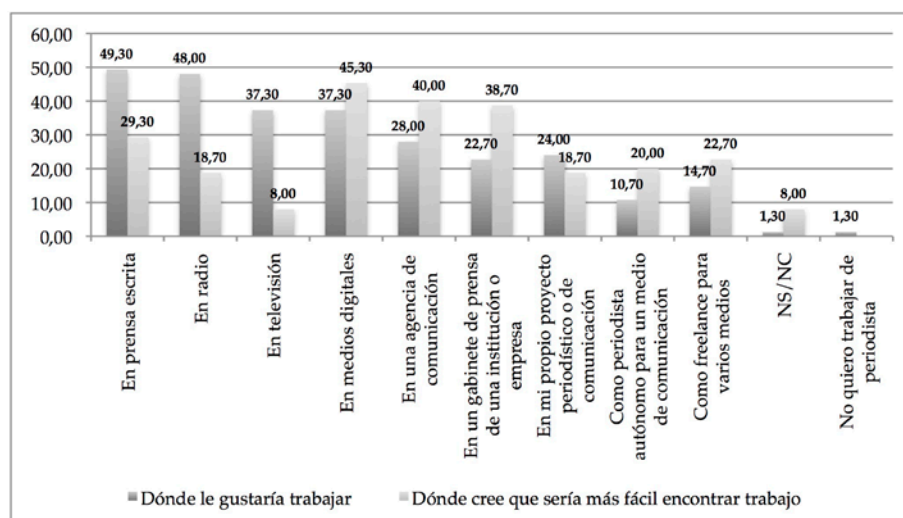
Las dificultades percibidas para acceder a corto plazo a un empleo en el sector son uno de los factores que afectan a sus expectativas al concluir los estudios. Cerca de un 60% reconoce que cuando termine el grado de Periodismo seguirá estudiando, bien un posgrado (37,3%) o un grado (4%), o que pretende compaginar la continuidad de los estudios con la búsqueda de un empleo en el periodismo o la comunicación (17,3%). Entre los que únicamente se plantean buscar trabajo, un 8% lo hará en periodismo, un 2,7% en comunicación y un 12% en periodismo o comunicación. Otro 8% asegura que va a buscar trabajo en cualquier sector y un 5,3% asegura que quiere poner en marcha un proyecto en periodismo o comunicación. Además, un 4% todavía no se había planteado su futuro a la conclusión de sus estudios de periodismo.

Entre los alumnos que pretenden seguir estudiando una vez finalizados sus estudios de periodismo, un 60,4% asegura que lo hará para mejorar su formación y tener más oportunidades laborales, un 11,3% por las dificultades existentes para acceder a un puesto de trabajo y un 7,5% porque no espera encontrar un trabajo de periodista a corto o medio plazo. El resto aducen otros motivos para seguir estudiando o figuran en el apartado de no sabe/no contesta.

La encuesta también preguntaba a los futuros profesionales del periodismo y la comunicación por los principales problemas que deberían afrontar en el acceso al mercado laboral. Para ello se les ofrecía la posibilidad de elegir dos de ocho propuestas (la precariedad laboral, la competencia con otros aspirantes a un puesto de trabajo, la escasa oferta laboral, la falta de pluralidad de los medios, el paro, el alto número de periodistas, la falta de preparación profesional y la crisis de los medios). La precariedad laboral es el principal problema al que se deberán enfrentar en el acceso al mercado laboral a juzgar por el 52% de estudiantes que eligió esta propuesta. La escasa oferta laboral, con un 46,7%, es el segundo problema en importancia para el alumnado de cuarto curso de periodismo de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Tras ellos se sitúan la competencia con otros aspirantes a un puesto de trabajo (25,3%), el alto número de periodistas (22,7%), la crisis de los medios (22,7%), el paro (12%), la falta de pluralidad de los medios (6,7%) y la falta de preparación profesional (2,7%).

A continuación se les preguntó sobre sus preferencias a la hora de trabajar para saber en qué tipo de medio les gustaría ejercer el periodismo y dónde creían que les resultaría más fácil encontrar un empleo. En ambas

preguntas se facilitaron nueve posibilidades de respuesta cerradas, además del no sabe y no contesta y otra posibilidad abierta, que dio como resultado un alumno que aseguró no querer trabajar de periodista, entre las que tenían que elegir tres. Más allá de la anécdota del alumno que rechaza trabajar de periodista antes de concluir sus estudios, las respuestas a esas dos preguntas mostraron que los deseos del alumnado de periodismo no coincide con su percepción respecto a los medios en los que resultaría más fácil encontrar un empleo de aquello para lo que se han formado en su etapa universitaria. Prensa escrita, con un 49,3% de respuestas, y la radio, con el 48%, son los dos medios preferidos para trabajar. Sin embargo, cuando se pregunta sobre dónde creen que es más fácil encontrar empleo, la prensa escrita cae al cuarto puesto, con un 29,3%, y la radio al séptimo, con un 18,7%.



También es llamativa la diferencia en las respuestas a una y otra pregunta en el apartado de televisión. Este medio de comunicación pasa de ser la tercera opción en cuanto a las preferencias del alumnado de periodismo a la hora de trabajar una vez concluidos sus estudios, con un 37,3% de respuestas, al último lugar cuando se les pregunta por los medios donde creen que es más fácil encontrar trabajo, con solo el 8% de respuestas.

Los medios digitales (45,3%), las agencias de comunicación (40%) y los gabinetes de prensa de una institución o empresa (38,7%) son las tres opciones que más respuestas reciben cuando se pregunta por los medios que, a juicio del alumnado, más facilidades ofrecen para encontrar un empleo.

Respecto a trabajar como periodista autónomo para un único medio, figura sobre la que se centra esta investigación, el alumnado de la universidad pública vasca, encargada de surtir de profesionales a los medios de la

Comunidad Autónoma Vasca, no contempla entre sus preferencias ejercer el periodismo sin un contrato de trabajo con la empresa y sitúa a la cola, con un 10,7% de las respuestas, esa posibilidad laboral, por detrás de trabajar como *freelance* para varios medios de comunicación, una posibilidad que elige el 14,7%. Trabajar en su propio proyecto periodístico o de comunicación, una forma de enmascarar en ocasiones el hecho de estar trabajando como autónomo, es la sexta elección del alumnado con un 24% de respuestas, por encima de trabajar para un gabinete de comunicación de una institución o empresa, que se sitúa en séptimo lugar con el 22,7% de las respuestas recibidas.

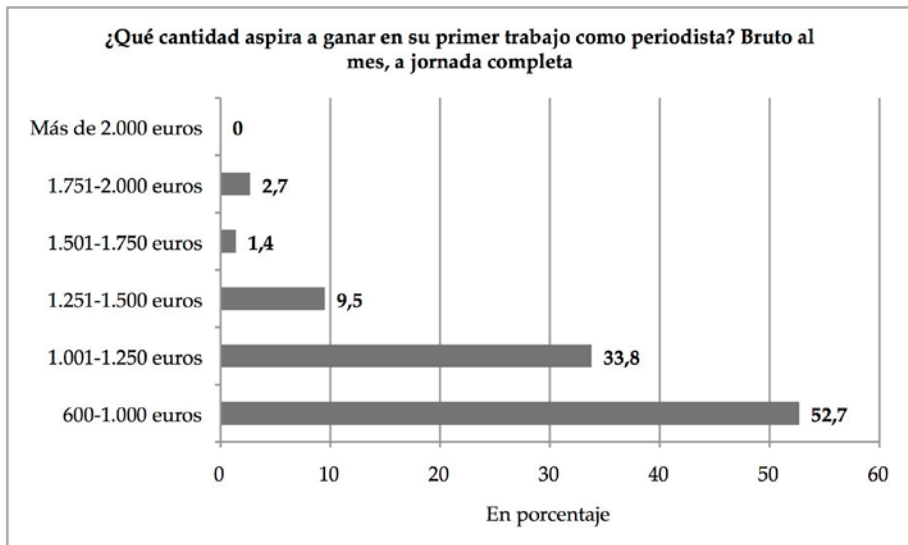
Sin embargo, cuando se le plantea al alumnado dónde cree que es más fácil encontrar un empleo de periodista, hallarlo como trabajador autónomo o como *freelance* para varios medios sube en el porcentaje de respuestas recibidas. La primera opción, trabajar como autónomo para un medio, que en las preferencias se situaba a la cola con un 10,7% de las respuestas, es la sexta con un 20% de las respuestas, prácticamente el doble. Justo por delante, con el 22,7%, se sitúa trabajar como *freelance* para varios medios, un periodista que también debe darse de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos y que carece de un contrato laboral con el medio, en este caso con los medios. Estas dos posibilidades laborales se sitúan, según los resultados que se han obtenido en la encuesta, por encima de la televisión (8%), la radio (18,7%) y la puesta en marcha de un proyecto propio en el sector periodístico o en el de la comunicación (18,7%) en cuanto a la percepción de la facilidad que ofrecen para poder encontrar un empleo en la profesión.

Asimismo, se preguntó a los futuros periodistas acerca de sus perspectivas salariales, sobre la cantidad que aspiraban a ganar en su primer trabajo como periodista, la cantidad bruta al mes, a jornada completa. Se les ofrecieron seis horquillas, la más baja la comprendida entre 600 y mil euros y la más alta a partir de 2.000 euros. Las cuatro intermedias recogen intervalos de 250 euros, (1.001-1.250 euros, 1.251-1.500 euros, 1.501-1.750 euros y 1.751-2.000 euros). Ningún estudiante eligió la opción de salario bruto superior a 2.000 euros y solo tres las opciones a partir de 1.501 euros.

Más de un 85% de los estudiantes encuestados aspira a ganar un máximo de 1.250 euros brutos al mes, y un 52,7% aspira a ser *mileurista* cuando encuentre su primer empleo en el periodismo. Hay que tener en cuenta que en el año 2019, el Gobierno de España estableció un salario mínimo interprofesional de 900 euros al mes<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. Se puede consultar en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/12/21/1462>.



## 9.2. Trabajar como colaborador o no trabajar

El complicado panorama laboral en el sector periodístico al que debe enfrentarse el alumnado que se encuentra a las puertas de abandonar la universidad puede empujar a muchos de los futuros periodistas a aceptar trabajar como autónomo. Los datos de la encuesta muestran cómo los estudiantes consideran que ejercer la profesión como autónomo para un medio de comunicación o como *freelance* para varios es una opción factible que les permitirá comenzar su andadura en el mundo laboral.

Cuando se les pregunta directamente si trabajarían para un medio como periodista autónomo, el 53,3% responde afirmativamente, mientras que un 20% rechaza esa opción. Un 26,7% no sabe o no contesta a la pregunta. La APM, en su informe anual, cuestiona a los periodistas sobre la elección de la condición laboral de autónomo. En el informe de 2019, un 79% de los encuestados asegura que “se vio forzado por las circunstancias” a trabajar como autónomo, lo que supone cinco puntos más que en 2015, y un 21% “lo eligió libremente” (APM, 2019, p. 18). Ese 21% que trabaja como autónomo en periodismo por elección propia queda muy alejado del 53,3% del alumnado que en la encuesta se muestra dispuesto a trabajar sin contrato laboral.

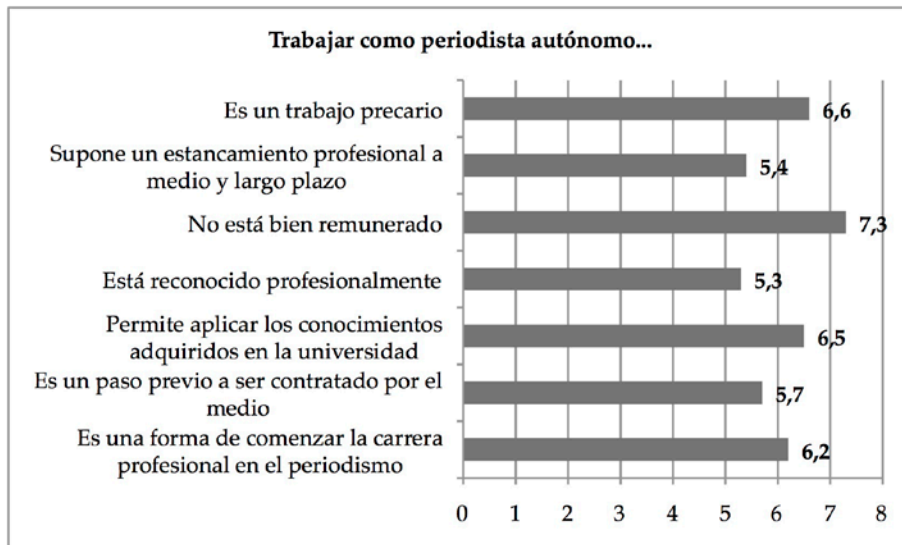
La encuesta ha querido poner al alumnado ante la tesitura de elegir trabajar de periodista dado de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos bajo ciertos supuestos: uno de ellos según las condiciones económicas ofrecidas y el otro si fuese algo temporal antes de firmar un contrato laboral con el medio. Así, cuando se les plantea de nuevo la cuestión de

si trabajarían para un medio como periodista autónomo, un 4,1% asegura que no trabajaría en ningún caso como autónomo, el 55,4% lo haría según qué condiciones económicas le ofrezcan y el 40,5% si es algo transitorio antes de firmar un contrato con el medio. Si tenemos en cuenta lo que esperan cobrar en su primer empleo como periodistas, con un 85% de los estudiantes que no aspira a percibir más de 1.250 euros, los medios vizcaínos tienen el campo abonado para engrosar sus redacciones con personal joven dispuesto a trabajar sin un vínculo laboral y a pagar de su bolsillo la correspondiente cuota de autónomos.

A continuación se planteó a los estudiantes siete ideas sobre lo que supone trabajar como autónomo para conocer su grado de acuerdo con las mismas y, de esta forma, tener una visión más profunda de cómo perciben los futuros periodistas lo que supone ejercer la profesión de esa forma y, por lo tanto, quedar fuera del convenio que protege a los trabajadores que cuentan con un contrato laboral. Esas siete cuestiones planteadas al alumnado fueron:

- Es una forma de comenzar la carrera profesional en el periodismo
- Es un paso previo a ser contratado por el medio
- Permite aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad
- Está reconocido profesionalmente
- No está bien remunerado
- Supone un estancamiento profesional a medio y largo plazo
- Es un trabajo precario

Se pidió a los estudiantes que puntuasen de 1 a 10 su grado de acuerdo con las mismas, con el 1 para mostrar que se estaba “nada de acuerdo” con la idea planteada y el 10 para expresar que se mostraban “totalmente de acuerdo”. Aunque ninguna de las puntuaciones medias obtenidas se situó en los extremos, destacó el 7,3 que se obtuvo cuando se relacionaba trabajar como autónomo con la remuneración percibida. Tras ese 7,3 con el que los estudiantes han puntuado a “no está bien remunerado” se sitúa, con un 6,6, la idea de que ejercer la profesión en esas condiciones supone tener un trabajo “precario”. En el extremo opuesto, con la menor puntuación media, se encuentran las ideas de que “está reconocido profesionalmente”, con un 5,3, y que “supone un estancamiento profesional a medio y largo plazo”, con un 5,4. En la siguiente la gráfica se puede ver las puntuaciones que obtuvieron las diferentes ideas.



En la parte alta de las puntuaciones, se encuentran las ideas de que trabajar de autónomo “permite aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad”, con un 6,5 de media, y que “es una forma de comenzar la carrera profesional en el periodismo”, con un 6,2. Si unimos estos datos a lo mencionado más arriba respecto a lo que esperan cobrar los estudiantes en su primer trabajo como periodistas, se refuerza la tesis de que los medios de comunicación disponen de una amplia cantera de jóvenes periodistas dispuestos a trabajar como autónomos. El alumnado percibe que trabajar como autónomo, sin vincularse mediante un contrato laboral con la empresa, es una manera de comenzar sus carreras profesionales y de poner en práctica lo aprendido durante su etapa universitaria.

### 9.3. El emprendimiento para ser autónomo

También se ha preguntado al alumnado del último curso de periodismo de la universidad pública vasca sobre su disposición para emprender un proyecto empresarial en el periodismo o la comunicación. Se les ofreció un conjunto de respuestas cerradas para tratar de hacer grupos amplios y no atomizar el resultado por los motivos para emprender o no. Un 6,7% rechaza de plano esa posibilidad y un 14,7% reconoce que nunca se ha planteado esa posibilidad. El 17,3% respondió afirmativamente porque se ve capacitado para ello y un 58,7% lo haría si tuviese asesoramiento y apoyo. Un 2,7% afrontaría el reto de emprender un proyecto empresarial en el periodismo o la comunicación solo si no encontrase un trabajo por cuenta ajena.

A continuación se les preguntó sobre las necesidades para poder emprender con un límite de dos elecciones entre las propuestas presentadas y la posibilidad de añadir otra a las seis opciones planteadas. El apoyo económico, con un 58,7%, fue la respuesta mayoritaria entre el alumnado. Tras ella se situó formar un buen equipo para poner en marcha el proyecto, con el 32%, y a continuación contar con una idea atractiva y disponer de asesoramiento y acompañamiento durante los primeros años del proyecto, con un 28% de respuestas en ambos casos. Un 24% consideró que necesitaría asesoramiento profesional antes de la puesta en marcha del proyecto y un 17,3% aseguró que para poner en marcha un proyecto debería haber recibido una mejor formación para el emprendimiento en la universidad.

Estos datos hay que ponerlos en relación con los obtenidos en preguntas anteriores del cuestionario que contaban con alguna propuesta relacionada con el emprendimiento. En la relativa a las expectativas del alumnado de cuarto curso al concluir sus estudios de grado, solo un 5,3%, lo que supone cuatro estudiantes, manifestó su intención de poner en marcha un proyecto periodístico o de comunicación.

Además, recordemos que a un 24% de los futuros periodistas —18 estudiantes— le gustaría trabajar en su propio proyecto, un porcentaje que desciende hasta el 18,7% —14 estudiantes— cuando se les pregunta dónde consideran que les sería más fácil encontrar trabajo una vez concluidos los estudios.

#### 9.4. Conclusiones

El alumnado del último curso de Periodismo es consciente de que debe enfrentarse a un mercado laboral complicado en el que las dificultades para encontrar un puesto de trabajo de periodista son evidentes. La precariedad laboral y la escasa oferta laboral son los principales problemas a los que los estudiantes deberán hacer frente cuando concluya su paso por las aulas de la facultad.

Frente a esas dificultades, trabajar como autónomo, bien para un único medio o como *freelance* para varios medios, se presenta como una salida profesional cierta, como demuestra el porcentaje de los que ven en esas dos posibilidades más facilidades para lograr trabajar de periodistas. Así, un 20% de los alumnos eligió la posibilidad de trabajar como autónomo para un medio entre las tres que consideraban que ofrecían más facilidades para trabajar y un 22% ser *freelance* para varios. En el primer caso el porcentaje dobla al de los que dicen que les gustaría trabajar como autónomo para un medio, un 10,7%, y en el segundo supera en casi ocho puntos a los que muestran su deseo de ser *freelance* (14,7%).

Destaca también que para el alumnado trabajar como autónomo, pese a que los encuestados consideran que no está bien pagado, supone una manera de comenzar sus carreras profesionales y de poner en práctica lo aprendido durante su etapa universitaria.

Todo ello, unido a la escasa expectativa salarial del alumnado, ofrece a los medios una cantera de periodistas dispuestos a trabajar sin vínculo laboral con la empresa. Los medios de comunicación vascos pueden de esta forma completar las plantillas con un ahorro de costes en el capítulo de personal al cargar en el profesional el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y evitar el pago de salarios recogidos en el convenio colectivo negociado con los representantes de los trabajadores.



---

# CAPÍTULO 10

## LOS COLABORADORES DE LA PRENSA VIZCAÍNA

---

### 10.1. Introducción

El objetivo principal de esta tesis doctoral es dar visibilidad a la figura del colaborador. Este tipo de periodista presenta unas características propias, por su situación laboral y profesional, que le diferencian de aquellos profesionales que forman parte de la plantilla del medio de comunicación. Sin embargo, los estudios sobre los perfiles profesionales de los periodistas diluyen a los colaboradores en el conjunto de una profesión que se presenta como una totalidad que no deja espacio para la especificidad de estos periodistas que no disponen de contrato laboral y están dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. También en el trabajo periodístico diario se difuminan los contornos de los colaboradores. Todos son periodistas, tanto los que tienen un contrato laboral que establece sus derechos y sus condiciones de trabajo como los que no disponen de ese vínculo contractual con la empresa, pero realizan una labor análoga, un día tras otro, para llevar la información a los ciudadanos. Y ese trabajo diario de los colaboradores en la prensa vizcaína se produce en secciones que forman parte de la estructura del periódico, fundamentalmente la dedicada a la información

local, aunque también en la de deportes e incluso en la de economía. A ojos del lector, el resultado de la labor profesional que llevan a cabo los colaboradores no difiere de la que realizan los periodistas contratados. Son una firma más en el periódico. Una firma habitual, cotidiana. Sin embargo, es más que evidente la singularidad del colaborador.

Más allá de ese propósito principal de singularizar al colaborador para empoderarlo que ha guiado el desarrollo de la presente investigación, al comienzo de la misma se marcaron unos objetivos, entre ellos conocer la realidad profesional en la que el colaborador realiza su tarea diaria, realizar una aproximación a su situación laboral, examinar los efectos de la crisis económica en el colectivo y determinar si la situación en la que se encuentran estos periodistas influye en la calidad de su trabajo. Para poder afrontar los retos marcados en esta tesis se determinó que nadie mejor que los propios colaboradores para aportar el conocimiento necesario para caracterizar a este colectivo de profesionales. Por ello se decidió llevar a cabo entrevistas en profundidad semiestructuradas a colaboradores y excolaboradores de la prensa vizcaína. Los primeros aportan un conocimiento en tiempo real. Trabajan para el periódico como autónomos y en sus entrevistas expresan cómo viven esa situación y ofrecen información sobre sus rutinas profesionales y condiciones laborales en primera persona y en el mismo momento en el que se desarrolla esta investigación. Los segundos, en cambio, permiten acercarse al mundo del colaborador desde otro punto de vista igual de valioso. Los que fueron colaboradores conocen cómo se trabaja en esa situación y contribuyen, sin ningún lugar a dudas, a averiguar las condiciones profesionales y laborales del colectivo, pero toda la información que proporcionan en sus entrevistas llega a través del tamiz que supone haber dejado de ser un colaborador. Los que han conseguido un contrato laboral y forman parte de la plantilla oficial del medio para el que en un momento fueron un trabajador autónomo pueden comparar su situación presente con la del pasado. Estos excolaboradores conocen las diferencias que existen entre trabajar como autónomo y hacerlo como trabajador por cuenta ajena con todos los derechos y obligaciones recogidos en un convenio colectivo. Por su parte, los que han abandonado el medio para trabajar bien en el ámbito de la información y comunicación bien en un sector ajeno a la profesión, ofrecen una perspectiva diferente al analizar el trabajo en su etapa de colaborador desde la distancia que establece su nueva situación laboral alejada del periódico en el que firmaban a diario las piezas que elaboraban sin un contrato laboral.

Todos los colaboradores y excolaboradores que han sido entrevistados para la elaboración de esta tesis doctoral accedieron a responder a las preguntas que se les plantearon tras asegurarles que se iba a respetar su anonimato. De esta forma se pretendía alejar el temor a posibles perjuicios en el plano profesional para conseguir su cooperación y favorecer así la obtención

de unas respuestas sinceras que aportasen información honesta y sin cortapisas sobre el estado del colectivo. La frágil situación en la que se encuentran los colaboradores, sin un contrato de trabajo con la empresa, hace que estos profesionales enfrenten una notable inestabilidad laboral y profesional. Su participación en esta tesis no debía suponer un agravamiento de esa situación, por lo que se optó por preservar su anonimato. De esta forma, además, se conseguía una mayor sinceridad en sus respuestas. Conviene no perder de vista que en las entrevistas en profundidad realizadas se han abordado aspectos personales, como los ingresos que perciben —aunque en el cuestionario diseñado para las entrevistas no figuraba ninguna pregunta concreta sobre ello—, sus perspectivas vitales o las relaciones que mantienen con la empresa para la que trabajan sin un contrato laboral, a lo sumo con un contrato mercantil. La seguridad de permanecer en el anonimato aportaba a los entrevistados una mayor garantía de que todo lo que fueran a decir no acarrearía consecuencias en sus relaciones con la empresa ni con los compañeros de la profesión, tanto con los que trabajan en su mismo medio como con aquellos que trabajan para otros medios de comunicación, bien en plantilla bien como autónomo.

Para analizar en profundidad las rutinas y las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores —autónomos o falsos autónomos— en la prensa vizcaína se entrevistó a periodistas que realizan su labor como trabajadores autónomos para un único medio impreso, periodistas que forman parte de la plantilla y que anteriormente fueron colaboradores y han llegado a firmar un contrato laboral por iniciativa del medio o tras un contencioso judicial, así como a colaboradores que dejaron la profesión. Los entrevistados han trabajado o trabajan para El Correo, Deia y El Mundo, en su edición del País Vasco. Los dos primeros son los principales medios impresos del Territorio Histórico de Bizkaia. El Correo, del grupo Vocento, tuvo un promedio de tirada de 65.697 ejemplares en 2019, de los que 50.272 corresponden a la edición de Bizkaia, mientras que el diario Deia, del Grupo Noticias, tuvo 13.425 ejemplares, según los datos de la OJD. El Mundo, por su parte, mantiene un espacio residual para las noticias de Euskadi, pero antes de la crisis que desbarató el panorama mediático español y vasco, el diario del Grupo Unidad Editorial poseía una edición vasca con un notable peso de la información específica de Bizkaia<sup>1</sup>. El Correo dispone de varias ediciones. Además de una general de Bizkaia, el periódico cuenta con las ediciones Margen Izquierda, Margen Derecha, Duranguesado, Costa y Nervión-

---

<sup>1</sup> En el apartado 'El papel de las instituciones en la defensa del periodismo. Una mirada desde Euskadi' se recogen algunas de las declaraciones del Parlamento Vasco referidas a los sucesivos expedientes de regulación de empleo que se llevaron a cabo en El Mundo del País Vasco y que conducirían a su desmantelamiento.

Ibaizabal. Cada una de esas ediciones presta atención a la información local de las correspondientes comarcas vizcaínas en diferentes ámbitos, desde el político, que corresponde a la actividad que se desarrolla en los Ayuntamientos, al cultural, social, económico y deportivo. El diario Deia también cuenta con información de las diferentes comarcas de Bizkaia en una única edición. Las noticias de esas comarcas (Eskuinaldea, Ezkerraldea-Enkarterri, Kostaldea, Durangaldea, Laudio-Nerbioi, Arratia-Nerbioi y Uribe-Txorierrri) se agrupan bajo el epígrafe *Hemendik*, que sirve de cabecera para publicaciones específicas que se distribuyen periódicamente de manera gratuita en las respectivas comarcas.

Con el objetivo de preservar el anonimato de todos los colaboradores y excolaboradores que han sido entrevistados para elaborar el presente estudio se ha optado por utilizar el masculino para referirse a todos ellos y de esa forma no distinguir si se trata de un hombre o una mujer. Además, se han eliminado aquellos datos que puedan llevar a su identificación y, por supuesto, no se utilizan nombres ni iniciales para referirse a ellos, ni se menciona el medio en el que trabajan o han trabajado para que no se pueda identificar a ninguno de ellos. Los entrevistados han sido los siguientes:

- C1 Periodista en plantilla que comenzó a trabajar en el medio como colaborador, circunstancia en la que estuvo durante siete años.
- C2 Periodista en plantilla que comenzó a trabajar en prácticas en el medio antes de pasar a ser colaborador y trabajar como autónomo durante cinco años.
- C3 Colaborador durante más de una década en el mismo medio.
- C4 Colaborador reciente que con anterioridad trabajó con contrato en otros medios y abandonó la profesión temporalmente para regresar a ella como trabajador autónomo.
- C5 Colaborador durante más de una década en el medio en el que realizó prácticas antes de pasar a esa situación.
- C6 Colaborador durante más de una década que dejó la profesión para trabajar con contrato en una empresa de un sector no relacionado con el periodismo.
- C7 Colaborador durante más de una década con experiencia anterior en diferentes medios, en unos con contrato laboral y en otros como colaborador.
- C8 Periodista de plantilla que accedió al medio, tras un periodo de prácticas, como colaborador, situación en la que permaneció durante más de una década antes de firmar un contrato laboral.
- C9 Excolaborador que dejó el periodismo para ejercer labores de comunicación en una administración pública.

A todos ellos se les entrevistó personalmente cara a cara con un guion básico y flexible, en el que las preguntas diseñadas para conocer sus rutinas y su situación laboral y profesional podían dar paso a preguntas no contempladas inicialmente cuando de sus respuestas se apreciase algún hilo informativo del que tirar para ampliar el conocimiento sobre la situación del colectivo. La decisión de elaborar un guion abierto a las reacciones de los entrevistados estaba motivada por la pretensión de huir de la rigidez que podía suponer cerrar la entrevista a unas preguntas predeterminadas y facilitar así la participación de los propios periodistas colaboradores. Además, de esta forma se conseguía abrir la tesis a las aportaciones que de manera natural diesen los colaboradores y excolaboradores entrevistados durante la fase de investigación. Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas.

El guion diseñado para las entrevistas estaba compuesto por tres grandes bloques y un apartado introductorio en el que se preguntaba a los entrevistados sobre su edad, formación, medio para el que trabajaban o habían trabajado, en el caso de los excolaboradores, años que llevaban trabajando como periodista, el tiempo que lo llevaban haciendo como autónomo, si era por elección propia y para qué medio o medios habían trabajado con anterioridad. Este conjunto de preguntas servía para romper el hielo de la entrevista y recopilar una serie de datos generales, pero de gran interés, para conocer la trayectoria profesional del entrevistado y su situación en el momento de realizar la entrevista.

Tras estas preguntas, se planteaban las cuestiones dirigidas a conocer sus rutinas de trabajo y condiciones laborales y profesionales que se encontraban distribuidas en tres grandes bloques para una mejor sistematización de los datos obtenidos mediante el análisis de sus respuestas, tanto a las preguntas preparadas como a las que a lo largo de la entrevista fueran surgiendo. Esos tres apartados generales son los siguientes:

1. Rutinas de trabajo. En este apartado se les preguntaba por su horario de trabajo, jornada laboral, lugar en el que trabajaban —en la redacción o en su hogar—, días de libranza, acceso a las fuentes y relación con las mismas, tipo de información que realizaban y satisfacción con el trabajo, entre otras cuestiones.

2. Condiciones laborales. Las preguntas incluidas en este segundo bloque del cuestionario buscaban información sobre el tipo de retribución que percibían los colaboradores —si era fija o a la pieza—, retribuciones extras, el tipo de relación que mantenían con el medio, si tenían vacaciones pagadas, la existencia de beneficios sociales que reconocen los convenios a los trabajadores de plantilla y las relaciones con los comités de empresa de sus respectivos medios.

3. Precariedad y calidad. En el último apartado se trataba de establecer una relación entre la situación laboral y profesional del colaborador y la calidad de su trabajo. Se cerraba este apartado con una serie de preguntas respecto a la perspectiva de futuro, la posibilidad de tener un contrato laboral en el medio para el que estaba trabajando como autónomo, ventajas y desventajas de trabajar como autónomo, entre otras cuestiones. Por último, se pedía al entrevistado que dijese si estaba satisfecho con su trabajo. Aunque en el apartado de 'rutinas de trabajo' se había realizado la misma pregunta, se optó por repetirla al final del cuestionario para, de esta forma, obligar al entrevistado a realizar un ejercicio de reflexión y de evaluación de su situación profesional y laboral a partir de las respuestas que había dado hasta ese momento en la entrevista.

Gracias a estas entrevistas se ha podido recopilar la información sobre las rutinas periodísticas y la situación laboral y profesional del colectivo que se ha sistematizado en las páginas siguientes. Los testimonios ofrecidos por los colaboradores y excolaboradores entrevistados son cualitativamente valiosos pues permiten acercarse en primera persona a la realidad que viven los periodistas que no están en las plantillas de los principales periódicos de Bizkaia y ejercen la profesión como trabajadores autónomos para esos medios de comunicación. Esta aproximación se realiza desde una doble vertiente, la que representan los colaboradores en activo y la que aportan los periodistas de plantilla que anteriormente fueron colaboradores. Además, en este caso también se ofrece una doble visión, ya que se cuenta con el testimonio de excolaboradores que han entrado en plantilla por iniciativa de los propios medios y el de los que se han visto dentro de esas plantillas como consecuencia de un contencioso judicial. A todo ello se suma la perspectiva que aportan aquellos profesionales que han dejado el periodismo para trabajar en otros ámbitos comunicativos o para alejarse del todo del oficio, lo que les permite disponer de una óptica diferente para analizar la situación que viven los periodistas autónomos, los colaboradores. También debe destacarse que los entrevistados son colaboradores o excolaboradores de los principales medios impresos del territorio que son, además, los que más trabajadores tienen, por lo que sus testimonios, que se complementan y enriquecen mutuamente, aportan una gran cantidad de datos que, sumados a los obtenidos en la encuesta que desde el Grupo de Investigación Bitartez se ha realizado entre los periodistas vascos, permiten trazar un retrato fiel del conjunto de periodistas de medios escritos vizcaínos.

El relato que realizan los colaboradores respecto a sus rutinas y condiciones profesionales y laborales y sus opiniones se refuerzan con lo recogido en las entrevistas que se han realizado para esta tesis a los comités de empresa de los diarios El Correo y Deia, a la Federación Nacional de Trabajado-

res Autónomos (ATA), a la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), al Colegio Vasco de Periodistas y a investigadores y docentes universitarios como María Gómez y Patiño, Txema Ramírez de la Piscina y María José Ufarte, a quienes se ha hecho referencia en el apartado dedicado a la metodología que figura en la primera parte de esta tesis.

Se decidió entrevistar a los comités de empresa por ser los intermedios entre la plantilla y la parte empresarial del medio. De esta forma miembros del comité de empresa de los dos principales diarios vizcaínos, El Correo y Deia, han aportado su visión sobre la situación de los colaboradores, que no forman parte de la plantilla, pero trabajan diariamente para informar a la sociedad. Estas entrevistas, al igual que las realizadas a los propios colaboradores y excolaboradores, se hicieron en persona con un guion previo que no estaba cerrado. Ambas entrevistas se grabaron y se transcribieron.

Por otra parte, se entrevistó a representantes de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), por tratarse de la principal entidad de representación de trabajadores autónomos, y para conocer más en profundidad la situación de este tipo de trabajadores, entre los que se encuentran los colaboradores de la prensa vizcaína, y a la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), para poder reflejar el estado de la profesión periodística en general, y de los colaboradores en particular. Por último, el Colegio Vasco de Periodistas ofrece la visión desde el ámbito autonómico.

Junto al punto de vista que aportan los colaboradores y excolaboradores, comités de empresa y las entidades anteriormente mencionadas respecto a la situación profesional y laboral que viven los colaboradores de la prensa vizcaína y su influencia en la calidad periodística, se ha querido recoger la visión que se tiene desde el mundo académico sobre el tema analizado en esta tesis doctoral, para lo que se entrevistó a los tres profesores e investigadores citados con anterioridad.

Sin embargo, conviene destacar que todas esas entrevistas a entidades sindicales y profesionales y a los profesores e investigadores universitarios no son las protagonistas de esta tesis doctoral ni de las páginas que vienen a continuación. Ese papel queda reservado para los testimonios que han aportado los periodistas entrevistados, colaboradores y excolaboradores. Las valiosas aportaciones que han realizado los comités de empresa de El Correo y Deia, la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), el Colegio Vasco de Periodistas y los investigadores entrevistados sirven para remarcar y enfatizar, y poner en contexto, que no es poco, lo que colaboradores y excolaboradores han declarado en sus entrevistas. Estos testimonios son los que permiten conocer más en profundidad la situación que viven esos profesionales que realizan una destacada labor cada día para que los principales periódicos de Bizkaia

hagan llegar la información a sus lectores. Esos son los protagonistas de esta investigación, los colaboradores, ellos y ellas.

## **10.2. El colectivo de colaboradores**

Lo primero que hay que decir es que no existe tal colectivo, aunque se hable de ellos como 'colectivo' y que este trabajo intente ofrecer una descripción general de las características de este grupo de profesionales. El presunto colectivo de colaboradores en la prensa vizcaína se encuentra atomizado, con individuos sin vínculos entre ellos más allá de los contactos esporádicos que puedan establecerse entre los periodistas de un mismo medio o los que se producen entre periodistas de distintos medios de comunicación cuando coinciden en una rueda de prensa o en cualquier acto que tengan que cubrir. Estos contactos entre profesionales de distintos periódicos, en ocasiones, son más estables que los que el colaborador mantiene con la plantilla del propio medio. En algunos casos, esos contactos entre colaboradores pueden llegar a prolongarse durante varios años, sin que el periodista haya conseguido abandonar su condición de colaborador, de periodista que ejerce el oficio sin disponer de un contrato laboral con el medio para el que trabaja de manera continua a lo largo del año, obligado a abonar mensualmente la correspondiente cuota de autónomos a la Seguridad Social para poder trabajar y a correr con todos los gastos derivados de su actividad.

La tarea que lleva a cabo el colaborador de la prensa vizcaína se realiza en soledad. No es solo que en un porcentaje muy elevado trabajen en sus domicilios, sino que existe una desconexión con el periódico para el que trabajan y no se producen contactos entre compañeros y entre los colaboradores y las estructuras del medio. "Mi desconocimiento de medio es absoluto" (C3), señala uno de los colaboradores entrevistados para esta tesis que no es un recién llegado, pues lleva más de una década trabajando para el mismo medio. Los profesionales que cubren la información local, por ejemplo, se limitan a trabajar las noticias que surgen en la zona geográfica que les corresponde, donde establecen relaciones con los periodistas de otros medios. Sin embargo, las oportunidades de contacto con los compañeros del mismo medio, tanto con los que están en plantilla como con el resto de periodistas autónomos, son muy escasas. Con los primeros, ese contacto se produce en momentos en los que un acontecimiento relevante lleva al medio a enviar a varios periodistas, uno de ellos el colaborador que cubre habitualmente la zona. Con los segundos, los contactos son esporádicos, más habituales con fotógrafos que acuden a recoger imágenes de algún acto. Un excolaborador (C8) destaca de su etapa de periodista autónomo que las delegaciones del periódico para las que trabajaban los colaboradores eran "co-



mo islas” dentro de un medio en el que “a veces se acordaban de nosotros”, mientras que “el discurrir diario de la plantilla iba por otro camino”.

No existen ni sindicatos ni asociaciones profesionales que aglutinen a estos periodistas autónomos y que hablen en nombre de todos ellos, o al menos en nombre de los colaboradores de un mismo medio.

Aquí es un sálvese quien pueda, no hay un convenio del metal, una cosa a la que nos podamos agarrar y trabajar todos juntos. Tengo la sensación de que cada uno tiene unas condiciones muy distintas. La mayoría de los compañeros que tengo me parece que tienen sus apaños, sus negocios y sus historias. No veo una unidad como para decir vamos a luchar todos juntos. Creo que cada uno tiene sus problemas. (C3)

Desde los comités de empresa de los medios de comunicación para los que trabajan los colaboradores vizcaínos, El Correo y Deia, ha habido intentos voluntaristas de incluirlos en las negociaciones con la parte empresarial sin resultados reseñables. El Estatuto de los Trabajadores define al comité de empresa como “el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses” (Artículo 63)<sup>2</sup>. La cuestión es si los colaboradores a los que esta tesis doctoral presta atención, trabajadores autónomos o más bien falsos autónomos, pueden considerarse parte de ese “conjunto” de trabajadores de un medio de comunicación, ya que el trabajo que realizan se lleva a cabo todos los días, en algunos casos de lunes a domingo, y para secciones del periódico que son claramente estructurales, como la sección de información local, sea cual sea su denominación en el periódico, o la dedicada a los deportes. Desde el comité de empresa de uno de los periódicos vizcaínos se ha destacado lo siguiente:

Legalmente la labor del comité de empresa es velar por los trabajadores de la empresa. Los colaboradores no son de la empresa. Partiendo de esa base no tenemos capacidad legal para defender los derechos de esos trabajadores. Eso no quiere decir que no lo hagamos.

En ese sentido, los comités de empresa de El Correo y de Deia, los principales diarios del territorio y los que cuentan con un mayor número de profesionales —contratados y autónomos—, han realizado propuestas que trasladan a la parte empresarial para “contratar” a las personas que están “en una situación irregular o precaria” en el periódico y “son falsos autónomos” o que se encuentran en “un limbo que no sabes si es ilegal o no, pero

---

<sup>2</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>).

que es precario”, o, al menos, para que los colaboradores “tengan la puerta abierta para entrar en plantilla”, según han señalado miembros de ambos comités de empresa en las entrevistas que se han realizado para la elaboración de esta tesis doctoral. La idea planteada por uno de esos comités de empresa en las entrevistas es que “se cree un circuito” para que los jóvenes que llegan al periódico a través de becas o de prácticas sigan como autónomos antes de contar con un contrato laboral y que “los colaboradores vean que hay una puerta de entrada a la plantilla para mejorar su situación económica y laboral y que eso les genere una ilusión”. Algunos colaboradores logran sobrepasar esa puerta de la que habla el comité de empresa, unos porque se la abre el propio medio y otros porque la derriban con una denuncia que concluye en un fallo judicial que reconoce que su relación con la empresa era laboral y no mercantil.

La situación que describen los comités de empresa de los periódicos vizcaínos, referida a la dificultad de defender los intereses de los colaboradores, es corroborada por la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP). Desde su junta ejecutiva, en declaraciones realizadas para esta tesis doctoral, se asegura que los comités de empresa tratan de defender a los colaboradores, que en puridad son trabajadores autónomos y no empleados por cuenta ajena.

El comité de empresa tiene voluntad de defender a todos los trabajadores de la empresa, sabiendo que son trabajadores como los demás, pero no pueden legalmente defenderles porque no están en la plantilla. (FeSP)

Sin embargo, no siempre se logra que la empresa acepte contratar a quien ya trabaja para ella, ni tan siquiera una mejora de las condiciones laborales y profesionales en las que realiza su trabajo diario. El periodista autónomo, o más bien el falso autónomo, queda de esta forma al margen de las negociaciones que mantienen la parte empresarial y los representantes de los trabajadores de plantilla y sin los beneficios sociales que sus compañeros puedan conseguir mediante la negociación colectiva.

El comité de empresa siempre intenta defender al falso autónomo, de vez en cuando consigue que se meta en plantilla a algunos, pero a la hora de negociar el convenio colectivo, en las reuniones empresa trabajadores, cuando se va a renovar el convenio, donde tengan convenio propio, porque si no les afecta el convenio nacional, les dicen ‘es que no son de la empresa’. El comité presiona lo que puede para meterlos en la empresa, en la plantilla, y de vez en cuando lo consigue. (FeSP)

Es evidente que con todo ello se produce una primera división dentro de los profesionales que trabajan en los periódicos, en este caso los vizcaínos,

al separar a los periodistas que forman parte de la plantilla oficial del medio de aquellos periodistas que no están contratados y trabajan como autónomos, los colaboradores. La Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) considera, en la entrevista para esta tesis, que existe “una gran bolsa de falsos autónomos, generalmente llamados colaboradores”, en las redacciones de los medios españoles, algo que se puede trasladar a los medios vascos en general y a los vizcaínos en particular.

Son personas que trabajan como los demás compañeros, solo que la empresa, para que se ahorre los costes laborales de Seguridad Social, les obliga a darse de alta de autónomos. El ejemplo clásico es el de los corresponsales en comarcas o pequeñas ciudades de los periódicos y los fotógrafos. Eso que era lo tradicional hasta los años noventa o dos mil, ahora, con la última crisis, se ha extendido a toda la profesión. Hay muchas redacciones donde están sentados al lado gente en plantilla y falsos autónomos. Y con el tema de los nuevos medios, peor todavía, porque nacen con muy poquita estabilidad económica, con muy poco presupuesto y entonces directamente te ofrecen ya entrar de autónomo. (FeSP)

Tras la división entre los periodistas de plantilla y los que no forman parte de la misma, se produce otra división en este último grupo de periodistas autónomos. Nos encontramos con profesionales que perciben una remuneración fija mensual, que cuentan con cierta estabilidad en los ingresos, y con otros que cobran a la pieza. Desde uno de los comités reconocen que entre los colaboradores hay “clases” y que “están los de primera, los de segunda,...”. Existe, además, un desconocimiento absoluto de las condiciones en las que se encuentra el resto de colaboradores, lo que dificulta que surja un sentimiento de comunidad, de colectivo consciente de que posee una serie de características y de necesidades comunes. Todo ello impide la movilización de los colaboradores como grupo para reclamar mejoras sociales, lo que es aprovechado por la empresa para mantener a estos periodistas en peores condiciones que los profesionales que están contratados y cuentan con un convenio colectivo que recoge sus derechos laborales y sociales. Tal y como se ha destacado desde uno de los dos comités de empresa entrevistados, la existencia de “muchos grupos de gente es bueno” para la empresa. Además del ahorro económico que supone para la compañía poder disponer de esos periodistas trabajadores autónomos —en palabras de uno de los comités de empresa un ahorro “bestial”—, al no tener que abonar las cotizaciones sociales que sí debe afrontar en el caso de los trabajadores contratados<sup>3</sup>, la parte empresarial se beneficia de la división que se impone al colec-

---

<sup>3</sup> La Federación Nacional de Trabajadores Autónomos-ATA explicó en la entrevista realizada para esta tesis qué suponía económicamente para la empresa disponer de un colaborador o

tivo de periodistas, con profesionales que presentan diferentes situaciones laborales. Así se destaca desde el comité de empresa de uno de los principales diarios del territorio vizcaíno.

Si tú tienes a todos separados o haces muchos grupos, unos son autónomos, otros son autónomos con pedigrí, otros son currelas normales, otros fotógrafos, otros tal, ganas porque los tienes a todos separados y es imposible que de ahí salgan reivindicaciones comunes. (Comité de empresa)

La empresa consigue así disponer de “una plantilla totalmente dividida, clasista y con intereses muy diferentes” y un grupo de colaboradores al que su fragmentación, con periodistas que disponen de un contrato mercantil y unos ingresos fijos y otros que cobran a la pieza e ingresan en función de la cantidad de texto que escriben, imposibilita plantear cualquier reivindicación colectiva que mejore las condiciones laborales y profesionales del conjunto de colaboradores vizcaínos.

El Colegio Vasco de Periodistas también apunta a los motivos económicos para explicar la existencia de colaboradores en los periódicos vizcaínos, aunque las empresas también logran algo más. Cuando se le ha preguntado al Colegio por qué recurren los periódicos a colaboradores, la respuesta ha sido clara.

Por ahorros económicos. Es una evidencia. El ahorro económico general. No pagas seguridad social, no tienes que comprar una mesa más, ni un ordena-

---

contratar a un periodista de la siguiente forma: En el caso de un asalariado al salario bruto (neto + retención + cuota SS del trabajador) hay que sumarle la cuota de SS social empresarial. Tomemos como ejemplo el SMI pactado recientemente, 950€ en 14 pagas. Si lo trasladamos a 12 pagas, estamos hablando de 1.108,33€. El trabajador percibirá (si se prorratean las pagas extras) 1.108,33 menos 70,93€ de su SS y menos retención que en este caso sería del 0% (contrato indefinido) 2% (contrato temporal) es decir 22,16€, así que el trabajador percibiría 1.037,4€ en caso de ser indefinido y 1.015,24 si es temporal en base a 12 pagas. Es algo de lo que el trabajador no suele ser consciente pues es el empleador el que se lo deduce de la nómina y lo paga en su nombre junto con la cuota empresarial (362,98€). Esto supone que el coste total para una empresa sería salario bruto + cuota empresarial, es decir 1.471,33€. En el caso de que fuese un *freelance* o autónomo, dependería del precio de la contraprestación que estableciese el mismo autónomo. Si tuviese que percibir el mismo importe en neto 1.037,4 € (12 pagas), por ejemplo, habría que tener en cuenta que la base mínima de cotización está en 944,4€ (2019 habrá que ver como afecta la subida del SMI en 2020), que es la que más eligen los autónomos y sobre la que se calculan las cotizaciones, que resultaría en una cuota de 283,32€. Hablaríamos que debería facturar aproximadamente 1400 y 1500 euros, para quedarse en un neto 1.037€ y si suma la cuota de la SS (1.320,72€) y deduce la retención (15%), además de luego sumar el 21% del IVA. Así que para que el autónomo gane lo mismo la empresa debería pagar más que con un asalariado en cuanto a coste total. Eso siempre y cuando el autónomo sea consciente de ello. Puesto que el IVA y la cuota íntegra a la SS la abonará él y no el empresario que en el caso del asalariado la paga él como intermediario deduciéndosela del salario bruto.

dor más. Ni tienes a un tío que te va a hacer una manifestación en la puerta porque un día no sé qué y no sé cuánto. Es evidente. Ahorros económicos y laborales. (CVP)

Se logra también disponer de trabajadores más dóciles y más fáciles de controlar, porque los colaboradores de un medio carecen de la organización suficiente para actuar en bloque ante la dirección del medio y en muchas ocasiones se enfrentan a la competencia interna de otros colaboradores, con los que se disputan el espacio del periódico para publicar sus noticias, y a la presión de quienes se encuentran en paro y están deseando trabajar de periodista, aunque sea de un modo precario.

Funcionaban como si yo fuera autónomo para todos los efectos, pero luego en el día a día me exigían como si estuviera en plantilla. Para ellos era comodísimo. Se desvinculaban de todas sus obligaciones legales porque hacían como que no tenían nada que ver conmigo, pero luego me exigían todos los días. Tenía que cumplir todos los días una serie de requisitos y si no cumplía, me iba a quedar sin trabajo. Nunca te lo decían directamente, pero siempre estaba de forma velada esa amenaza de que, y es que era verdad, había montones de periodistas. De mi generación yo no sé si llegamos a trabajar dos o tres, y en estas condiciones, y ya era todo un éxito. Había muchísima gente que estaba deseando hacer esto y había muchísima competencia entre nosotros, entre compañeros. Había muchísima competencia, muchísima y sabías que en la calle había mucha gente que estaba envidiando lo tuyo. Y ellos lo sabían y se aprovechaban. (C6)

La presencia de colaboradores es más acusada en algunas secciones de los periódicos vizcaínos. Según señalan los comités de empresa, la información local y la deportiva es la que más se vale de estos profesionales sin vínculo laboral con el medio. A ellos hay que añadir los fotógrafos, que también aportan un gran número de trabajadores autónomos a los periódicos vizcaínos. Desde uno de los comités de empresa se resalta que esas secciones que cuentan con mayor número de colaboradores, las de local y deportes, son precisamente “las que más interesan a la gente” y a las que el lector medio presta más atención. Destaca además el mismo comité que esas dos secciones, la de local, con toda la información referida a las distintas comarcas vizcaínas y sus municipios, y la de deportes, con las noticias que generan tanto los equipos vizcaínos punteros en distintas disciplinas como otros que militan en categorías inferiores, son las que más necesitan de periodistas dispuestos a “patear” la calle y “las que más demandan tirar de suela y horas de trabajo”. En muchos casos, el periodista responsable de la información local es quien también se encarga de elaborar la información deportiva que parte de los clubes implantados en los municipios que cubre para el

periódico. Así, junto a las noticias de índole urbanística, política o laboral que se generan en los ayuntamientos, empresas o entidades culturales y sociales de esos municipios, el colaborador también escribe sobre la actualidad de esos equipos que compiten en deportes tan dispares como fútbol, baloncesto, balonmano, voleibol e incluso ajedrez.

Para uno de los comités de empresa, “en términos de interés del lector e incluso de publicidad”, la apuesta por la calidad de medios locales como los diarios El Correo y Deia tendría que ser más fuerte en la información local y deportiva. Sin embargo, los responsables de esos periódicos pretenden lograr esa calidad en la información con unos periodistas que no disponen de la cobertura y la protección de un convenio colectivo y que trabajan sin contrato laboral, como autónomos y en condiciones de clara precariedad. Aunque pueda haber excepciones, con colaboradores que tras muchos años trabajando para el medio cuentan con unos ingresos superiores a los de los recién contratados —que han llegado al periodismo después de años en los que la profesión ha sufrido sucesivos recortes y congelaciones salariales—, “la base de la precariedad, el top de la precariedad son los falsos autónomos” (FeSP). Y en ese grupo se encuentran los colaboradores de la prensa vizcaína.

### **10.3. ¿Quién quiere ser colaborador?**

Si preguntamos a un niño qué quiere ser de mayor encontraremos respuestas dispares. Médico, policía, astronauta, bombero o programador de videojuegos podrían ser algunos de esos planes laborales de los infantes para su futuro. También habrá alguno que diga, por qué no, que su deseo es ser periodista. Más extraño será encontrar a uno que responda que de mayor pretende ser colaborador. Esa profesión no existe, pero, sin embargo, los periodistas autónomos, donde se incluye a los colaboradores, representan alrededor del 25% de los profesionales en activo en el ámbito del periodismo, según recoge la Asociación de la Prensa de Madrid en su informe anual de la profesión periodística (APM, 2019). De los datos de ese informe se desprende que uno de cada cuatro periodistas ejerce la profesión sin un vínculo laboral con la empresa —o empresas— para la que trabaja. Ese mismo informe señala que el 18% de los periodistas autónomos trabaja como autónomo colaborador para una empresa y otro 14% lo hace como autónomo, pero integrado en la estructura de una empresa. Eso supone que un tercio de los periodistas autónomos trabajan para una única empresa. Además, un 59% trabaja como autónomo colaborador para varias empresas, un 14% dispone de una empresa o sociedad y un 4% comparte con otros colegas una

sociedad para realizar colaboraciones para otras empresas. Otro 4% señala que trabaja como autónomo en un medio sin estructura de empresa

Al igual que la de colaborador no figura entre las profesiones preferidas de los niños, tampoco entre las de los alumnos de periodismo que están a punto de concluir sus estudios para ingresar en un complicado mercado laboral. Como se recogía anteriormente en el apartado 'El alumnado de periodismo ante el mercado laboral', trabajar como autónomo para un medio de comunicación no se encuentra entre las opciones preferidas de los futuros periodistas vascos. Al menos así lo señalan los datos, que muestran que únicamente al 10,7% de los alumnos encuestados le gustaba esa posibilidad laboral, aunque un 20% consideraba que le sería más fácil encontrar trabajo en esas circunstancias.

Más allá de los datos ofrecidos por la Asociación de la Prensa de Madrid en su informe, que muestran que uno de cada cuatro periodistas está trabajando como autónomo, lo cierto es que resulta complicado saber el número exacto de autónomos en el periodismo. Ese porcentaje ofrecido por la APM, a juicio de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), se quedaría "muy corto, porque la encuesta llega a quien llega"<sup>4</sup>. La FeSP ha destacado la dificultad existente para conocer cuántos periodistas autónomos se encuentran trabajando para los medios de comunicación en realidad, pero considera que hay "una gran bolsa de falsos autónomos, generalmente llamados colaboradores".

Y esos colaboradores, en su gran mayoría, no eligieron serlo. Llevar a cabo la tarea diaria de buscar la información y escribir una noticia, un reportaje o una entrevista, sin disponer de un contrato laboral, y corriendo con todos los gastos, incluidos los derivados del pago de las correspondientes cuotas a la Seguridad Social en el régimen de autónomos, no es algo que se lleve a cabo por elección propia. Al menos no en la mayoría de las ocasiones. En el informe anteriormente citado se destaca que "esta condición laboral [ser autónomo] no es elegida libremente por los profesionales, sino forzada por las circunstancias" (APM, 2019, p. 14). El porcentaje de los encuestados que señalan que se han visto forzados a darse de alta en el Régimen Especial

---

<sup>4</sup> La encuesta, según señala la APM en su informe, se ha realizado a "profesionales miembros de las distintas asociaciones integradas en la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE) y de sindicatos como la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), el Sindicat de Periodistes de Catalunya (SPC), la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y la Unión General de Trabajadores (UGT)" (APM, 2019, p. 6). Para el estudio correspondiente al año 2019 se contó con las respuestas de 1.216 periodistas de los que únicamente 779 se encontraban trabajando en los ámbitos del periodismo o la comunicación. El resto eran parados, prejubilados y jubilados activos en periodismo y sin actividad, becarios, docentes o profesionales que estaban trabajando en otras actividades no relacionadas con el periodismo y la comunicación. Sin embargo el porcentaje del 25% de autónomos (118) en periodismo se refiere al conjunto de los encuestados que señalaron que estaban trabajando en periodismo (481).

de Trabajadores Autónomos para poder ejercer el oficio de periodista ha aumentado en los últimos años y ha pasado de un 74% en 2015 a un 79% en 2019.

En el caso de los colaboradores y excolaboradores que han sido entrevistados para la elaboración de esta tesis doctoral, la decisión de trabajar como autónomo no fue algo voluntario, sino impuesto por el medio de comunicación. “Por necesidad. O entrabas así o no entrabas” (C1), “No había otra cosa. Era muy difícil que te hicieran un contrato” (C9), destacan dos de los entrevistados. La disyuntiva de trabajar en lo que te gusta, en aquello para lo que has estudiado, o no hacerlo es lo que empuja a aceptar las condiciones impuestas por la parte empresarial, entre ellas darse de alta como autónomo. Lo explica de manera clara otro excolaborador al que desde el periódico se le ofrece esa posibilidad tras agotar el periodo establecido en el contrato de prácticas.

La empresa me dice que quiere que siga, pero que no hay dinero para hacer un contrato en plantilla y se me oferta firmar el contrato mercantil. Se me dice que si quiero seguir, que es así y yo acepto eso. ¿Qué otra opción tenía? Si no, era empezar a echar currículum como un loco, que ya lo había empezado a hacer, y estar en el paro. Entre estar en el paro, yo tenía unos 24 años, y seguir currando en lo de siempre, con un fijo anual, y es verdad que el caramelito del fijo anual también tuvo un peso. Se me dice o esto o nada. Y aceptas eso porque es mejor que nada. (C2)

El relato que realiza este periodista no difiere del que ofrecen los demás profesionales entrevistados para la elaboración de esta tesis. Aceptar convertirse en un trabajador autónomo y renunciar a entrar en la plantilla, con todo lo que ello supone, fue para ellos la forma de comenzar en el mundo del periodismo después de terminar los estudios o de continuar en la profesión una vez habían dado por concluido el periodo de prácticas en un medio. Y lo sigue siendo. Los colaboradores y excolaboradores entrevistados no tuvieron la posibilidad de elegir. No se encontraron con una propuesta de contrato laboral sobre la mesa. Si querían ejercer el oficio tenían que hacerlo sin contrato, sin ingresar en la plantilla del medio, sin disponer de la cobertura legal que un convenio colectivo ofrece a los trabajadores de una empresa y que, en este caso, protege a los periodistas contratados, sus compañeros de periódico, pero no a ellos. A todos los entrevistados se les preguntó directamente si trabajaban como autónomo por elección propia y las respuestas no difirieron unas de otras.

No es elección propia, no he tenido opción de elegir entre contrato y ser autónomo. (C3)



Porque es lo que hay, porque es lo que me ofrecieron y es lo que acepté. Si me hubiesen planteado la opción de estar en plantilla o la posibilidad de ser autónomo hubiese estudiado las dos opciones y hubiese elegido. No significa que si me ofrecen un contrato hubiese dicho que sí, depende, pero no me ofrecieron nada. No fue el caso. (C4)

La expresión “es lo que hay” que utiliza C4 durante su entrevista aparece por segunda vez en esta investigación. Esa frase encabeza el primer apartado de la introducción de esta tesis doctoral. La utilizó uno de los tres redactores, todos ellos colaboradores, que acudieron a una convocatoria vecinal. Ese periodista no es uno de los entrevistados para la elaboración de este trabajo, pero lo que en aquel momento era una anécdota se convierte en norma para todos los colaboradores entrevistados, se verbalice, como en el caso de C4, o no se verbalice. Es lo que hay. No hay que darle más vueltas. El camino más natural y habitual para poder ejercer en un periódico de Bizkaia la profesión para la que se ha estudiado es el tortuoso sendero que lleva a trabajar como autónomo “forzado por la situación” (C7), mediante una relación sin contrato laboral que “la imponía el medio” (C6).

No te ofrecían contrato. ‘Necesitamos un corresponsal ¿Quieres tú? Nosotros te pagamos tanto la crónica’ y punto. (C7)

Esa fue la realidad con la que se encontraron los colaboradores y excolaboradores entrevistados, que no tuvieron la oportunidad de elegir y que se vieron obligados a darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Aunque esa obligatoriedad no es percibida, al parecer, desde la parte empresarial, cuando el gerente o responsable de recursos humanos recurre a la frase “a ti nadie te ha puesto una pistola en la cabeza para que aceptes esto” (C1), si un colaborador plantea alguna reclamación sobre la situación en la que se encuentra o demanda que se le haga un contrato laboral. A esa frase se suman mensajes de advertencia respecto a que hay muchos periodistas en paro deseando ocupar el lugar del colaborador y que debe estar agradecido por la situación profesional y laboral en la que se encuentra “porque en la calle hace mucho frío”. (C1)

Ese tipo de mensajes paternalistas para que tú creas que haciéndote un contrato ilegal te están haciendo un favor. Eso es lo más jodido, que ellos te hacen ver que ofreciéndote eso te están haciendo un favor y que les tienes que estar agradecido. (C1)

Las circunstancias, más bien la política de recursos humanos que practica el medio, fuerzan a los periodistas a ser colaboradores. “A mí nunca me plantearon otra cosa. Yo hubiera estado encantado de trabajar con contrato,

claro" (C6). Ese deseo de trabajar para el medio con un contrato es corroborado por otro de los periodistas entrevistados: "Yo, si pudiese estaría trabajando en plantilla" (C5).

El deseo de trabajar en aquello para lo que han estudiado, en la profesión que ha despertado su vocación y para la que se han preparado en los años universitarios, ha empujado a los colaboradores y excolaboradores entrevistados a aceptar lo que se les ofrecía para situarse fuera de la plantilla del medio. Los periodistas se comprometen a trabajar para el medio, en este caso los periódicos vizcaínos, en esas condiciones con la aspiración de que sea algo provisional y de que todo el esfuerzo que van a realizar al trabajar sin un contrato laboral sea recompensado por el periódico. Esa recompensa es la firma de un contrato laboral para ingresar en la plantilla en un futuro que se espera no sea muy lejano.

Te lo planteabas como que era una etapa previa, un trampolín para dar el salto a formar parte de la plantilla o a estabilizar tu situación laboral con un contrato. Dabas por hecho que era como un paso previo que había que dar hasta que te conocieran, vieran cómo trabajabas. (...) Llegaba un momento en el que tenías tu baño de realidad y veías que eso iba a ser así para siempre. Y si no para siempre, para muchísimos años. (C9)

Yo cuando entré pensé totalmente que iba a ser provisional. Piensas que tú con tu trabajo, con tu esfuerzo, con tu dedicación y con la calidad de tu trabajo vas a ganarte subir un peldaño. En mi caso el peldaño fue que fui adquiriendo responsabilidades. Pero nunca hay una mejora de las condiciones salariales o un contrato. Al final ves que eso se perpetúa y que no se hacen contratos, y te das cuenta de que eso que decíamos que era temporal no lo es. (C1)

Quien así habla logró entrar en la plantilla, pero con su testimonio relata esa pérdida de confianza del colaborador en llegar a firmar un contrato laboral con el periódico. El periodista pasa de pensar que se encuentra en una situación provisional y que, llegado el momento, su capacidad de trabajo y la calidad de sus textos le llevarán a formar parte de la plantilla del periódico, a resignarse a continuar en esa situación no deseada. Cuando el profesional empieza a escribir para un periódico sin contrato laboral planifica el tiempo que prevé ser un trabajador autónomo. En ocasiones ese planteamiento puede cumplirse y se llega a firmar un contrato laboral en un tiempo más o menos razonable, otra veces, en cambio, se alarga más de lo deseado y lleva al periodista, como el caso de algunos de los colaboradores entrevistados, a trabajar sin vínculo laboral con el periódico durante más de una década.

Inicialmente ese fue el pensamiento. Voy a estar unos años. Mirabas un poco ejemplos de otras personas. Te hacías un *planning* temporal dentro de tus esquemas. Decías, bueno tres años, cuatro, no vamos a meternos ninguna prisa, vamos a vivir, a disfrutar la aventura, que en principio para mí eso era el trabajo entonces, con todos los problemas, y aprender mucho y pelear. A mí me preocupaba más que al día siguiente mi texto saliese lo más fielmente posible a lo que yo había escrito, sin muchas correcciones, que al principio había muchas, y era un orgullo que cada día saliesen menos correcciones porque eso era que cada vez lo estabas haciendo mejor. Te hacías ese *planning*. (C8)

Ese mismo periodista, que logró un contrato después de más de una década trabajando como colaborador, explicó en la entrevista cómo el desánimo llegaba a medida que pasaban los años sin alcanzar las metas que se había establecido en esa planificación de su carrera profesional y no conseguía promocionar. Esa promoción, que para los periodistas de plantilla pasa por adquirir mayores responsabilidades, lo que lleva aparejado un mejor salario, para los colaboradores pasa por la firma de un contrato laboral para entrar a formar parte de la plantilla y disponer así de los mismos derechos laborales y profesionales que el resto de profesionales del medio. Ese desánimo producido por el paso de los años se acrecentaba aún más cuando era otro el colaborador que era contratado por el periódico.

Yo creo que todo el mundo entra con la idea de acabar en la redacción. No sé decirte cuándo, a los cinco o seis años me planteaba que no salía de ahí [de colaborador]. (C8)

Ante esa situación en la que el periodista se perpetúa en su condición de colaborador, de trabajador autónomo, se puede optar por “dejarlo” o por buscar “alternativas”. La primera opción supone renunciar a unos ingresos regulares para afrontar un futuro incierto y tratar de lograr un contrato en un mercado laboral con exiguas ofertas y plagado de dificultades. La segunda lleva al colaborador a buscar trabajos que le permitan aumentar sus ingresos. Comienza entonces a realizar otras colaboraciones para lograr “unos extras” que se solapan con la tarea principal (C8). Si esto se produce, la atención y el esfuerzo del profesional se dividen, lo que puede acabar por afectar a la calidad de su trabajo.

La mayoría de los colaboradores, los que no abandonan la profesión al cabo de unos años o buscan acomodo en otros campos relacionados con la comunicación, ven cómo pasa el tiempo sin que su situación profesional en el periódico cambie. Algunos se resignan y aceptan seguir sin contrato y otros se cansan y acaban por acudir a los tribunales para exigir su equiparación laboral y profesional con los periodistas de la plantilla y conseguir, gracias a un contrato, cierta estabilidad laboral y vital.

Cuando soy realista, sí que me doy cuenta de que en mis condiciones actuales de autónomo dependiente no me veo dentro de quince años. No creo que sea sostenible. Cuando alcance los 50 años, habrá que ver muchas cosas, pero yo creo que no podría seguir así. Me gustaría cualquier cosa más estable. No lo sé. Cuando me pongo realista no me veo así jubilándome en estas condiciones nunca. (C3)

#### **10.4. Vocación**

En el epígrafe anterior se ha mostrado que colaboradores y excolaboradores no trabajan ni trabajaban como autónomos por una elección propia, sino obligados por el medio, que no les ofertó la posibilidad de entrar en plantilla. El periódico necesita a profesionales para cubrir la información local en las diferentes comarcas vizcaínas, con todo lo que ello conlleva, o una determinada información deportiva, pero en lugar de recurrir a la propia plantilla o a contratar a un periodista para elaborar esa información y ampliar así la nómina de contratados, decide externalizar la labor periodística mediante un trabajador autónomo en una operación que, en realidad, es una externalización simulada para buscar un ahorro de costes, ya que el profesional queda integrado por completo en la estructura del periódico y supeditado a las directrices que le marque desde el medio el responsable de la sección para la que escribe. Como autónomo, sin disfrutar de las ventajas recogidas en el convenio colectivo que sí tienen los periodistas de plantilla, el colaborador trabaja cada día con más o menos entusiasmo empujado por un estímulo desconocido que le hace olvidar, o al menos borrar temporalmente, la situación que vive y el miedo a perder lo que tiene y dejar de contar con unos ingresos mensuales para enfrentarse a un complicado mercado laboral.

Soy muy consciente de que ha habido muchos días en los que he pensado, lo deajo. Pero también soy muy consciente de que esos días al final he tragado cosas que pensé nunca iba a tragar y he seguido. Entonces me pregunto a mí mismo si es solo por miedo o porque me gusta. Yo no te digo que encuentre satisfacción todos los días en el trabajo que hago, pero cuando me imagino haciendo otras cosas, creo que lo echaría de menos. (C3)

¿Qué es entonces lo que mantiene activos a los colaboradores? ¿Qué es lo que les hace continuar durante años y años en esas condiciones, sin contrato, sin seguridad laboral? ¿Qué les ata a una profesión que laboralmente no les devuelve todo el esfuerzo que realizan a diario? En las entrevistas realizadas a colaboradores y excolaboradores para la elaboración de esta tesis surgió un término que inicialmente no figuraba en el guion: vocación.

Si se recurre al diccionario de la Real Academia Española para definir esa palabra, se puede ver que la primera acepción habla de la “inspiración con que Dios llama a algún estado, especialmente al de religión”. Si bien es cierto que algunos profesan la fe del periodismo, sería conveniente dejar a un lado cualquier deidad cuando se pregunta por los motivos que llevan a los jóvenes a matricularse en una facultad de periodismo para “formar parte de la tribu de los periodistas” (Pastor, 2010, p. 198). En la tercera acepción, el diccionario define la vocación como la “inclinación a un estado, una profesión o una carrera”.

Los jóvenes que deciden estudiar periodismo, respondiendo a esa vocación que les hace sentirse orgullosamente autónomos, suelen tener un concepto de la profesión muy idealista. No aprecian aspectos profesionales más prácticos, como el salario o la promoción personal; en cambio se muestran preocupados por la conciliación laboral y valoran la posibilidad de controlar por sí mismos su trabajo. Cuando enfrenten sus deseos con la realidad del ejercicio del periodismo, con sus rutinas y limitaciones, el desajuste será inevitable. Pero conservarán previsiblemente ese impulso vocacional que les hará sentirse satisfechos en la medida que su labor les permita desarrollar sus habilidades personales, aunque estén expuestos a un intenso desgaste. (Pastor, 2010, p. 198)

Los colaboradores y excolaboradores contactados para el presente estudio son conscientes de ese desajuste que se ha producido entre sus expectativas cuando comenzaron con sus estudios universitarios, y en ocasiones antes de llegar a la universidad, y la realidad que se han encontrado al trabajar sin vínculo laboral para un medio de comunicación. “Yo desde pequeño siempre me gustó y siempre quise ser periodista” (C9) reconoce este colaborador que considera que el periodismo es “una profesión muy idealizada”. “Cuando eres crío piensas que vas a dar grandes noticias, que vas a vivir grandes historias y luego el día a día es una rutina y una mierda” (C9), remata.

Todos los entrevistados conceden la máxima importancia a la vocación, que tiene un peso importante en su elección del periodismo como modo de vida y a la hora de continuar trabajando como colaborador. Uno de los colaboradores (C5), preguntado sobre si volvería a trabajar como periodista autónomo si pudiera volver a empezar, no rechaza esa posibilidad, pese a que reconoce que es un trabajador “precario”. “Me lo pensaría bastante más, pero, posiblemente, conociéndome, diría que sí. ¿Por qué? Porque me gusta lo que hago y porque, posiblemente, volviendo atrás no estaría tan cansado como estoy ahora. Me lo pensaría bastante más”. (C5) Pero, ¿qué papel juega en ello la vocación?

Todo, para mí todo. Podía haber elegido otras carreras, pero yo desde los seis o siete años sabía lo que quería ser y lo que iba a ser. No sabía si iba a trabajar de ello. Eso es lo que me ha mantenido y me mantiene hasta ahora. Si esto para mí hubiera sido como hacer tornillos, me hubiese ido el día dos. No llevaría diez años. (C5)

Esa vocación periodística, o el simple gusto por la escritura, es lo que ha llevado a numerosos jóvenes hasta las facultades de periodismo para emplear cuatro años de su vida, como mínimo, en formarse para acabar trabajando en muchos casos en unas condiciones laborales y profesionales que se podrían calificar de precarias. Y esa vocación es la que los mantiene en la profesión. Es el caso de otro de los colaboradores que ha sido entrevistado para esta tesis doctoral que llegó al periodismo porque le gustaba escribir y que también carga sobre las espaldas de la vocación la responsabilidad de aguantar en la situación en la que se encuentra, sin contrato laboral y fuera de la plantilla del periódico tras más de una década escribiendo y publicando diariamente en el mismo medio.

Yo tenía claro que quería trabajar en prensa escrita. A mí lo que me motivaba era la prensa escrita. Me imaginaba la profesión muy distinta a como ha sido finalmente, pero la satisfacción... Al final hay un tema vocacional que te hace aguantar cosas que yo estoy seguro no hubiera aguantado en otro trabajo. Este mismo trabajo, las mismas condiciones, en algo que no fuera tan vocacional, yo sé que ahora mismo estaría trabajando de cualquier otra cosa, porque ha habido muchas rabietas y lágrimas. Estoy segurísimo de que si no hubiera una parte vocacional no estaba en este trabajo. Eso lo tengo claro. (C3)

Un tercer colaborador (C7), con varias décadas de experiencia a sus espaldas, es explícito cuando asegura que “si no fuera vocacional, sería masoquista” porque en las condiciones en las que se encuentra no trabajaría “ni de coña” si no estuviese presente la dichosa vocación. La ‘inclinación’ hacia el periodismo que se recoge en la definición del diccionario se entiende muy bien cuando este mismo colaborador recuerda sus trabajos en otros campos alejados de la profesión periodística. “He trabajado en otras cosas que no eran periodismo, pero siempre he trabajado en esas cosas que no eran periodismo con la cabeza en el periodismo”, señala antes comparar el ejercicio del periodismo hoy en día con subir al Everest, en cuya cima aguarda un contrato laboral.

Ahora mismo el periodismo de calle es un Himalaya. Ya puedes tener muchas ganas de subir el monte que lo que te vas a encontrar es un Himalaya. Dificultades por todos los lados. No te ofrecen contratos, lo único que te ofrecen son condiciones de caca y luego que el periodismo, todos lo sabemos, es una vida

muy exigente. Si no es vocacional lo que tienes enfrente es un Everest. El periodismo es un Everest, si no tienes vocación. No se puede subir si no se es alpinista. Se puede subir en helicóptero seguramente, pero el que es vocacional sube con piolet, y le costará, y tendrá que hacer campo base. Y decir cagüendios, igual me tiro para abajo, no, sigo para arriba. Si es vocacional, al final..., aunque no llegues nunca al Everest. Yo por ejemplo, contrato, ¿cuándo voy a tener contrato? Pues probablemente ya nunca. (C7)

La vocación también empujó a un excolaborador que logró un contrato en el periódico a dejar un trabajo en otro sector alejado del periodismo en el que contaba con una nómina mensual para comenzar en el difícil mundo de las colaboraciones. Primero lo compaginaba con su trabajo, pero acabó metiéndose de lleno en el periodismo.

En menos de seis meses dejé mi empresa para dedicarme *full time* al periodismo. Sin contrato y sin nada y lo hice por vocación. Y dejando un contrato para irme a la precariedad. Fui un lerdo. Hoy le veo al tipo que era entonces y le pego un mamporro. (C1)

Otro periodista que logró pasar de colaborador a fijo en plantilla corrobora en su entrevista la importancia de la vocación para aguantar en una situación de precariedad y seguir trabajando día tras día, en especial cuando se es joven y se acaban de concluir los estudios universitarios. En esos años de juventud lo importante es trabajar en lo que te gusta, sin preocuparse por el futuro, por las cotizaciones a la Seguridad Social, por una jubilación que queda tan lejana y por otros derechos laborales y sociales que se recogen en un convenio colectivo del que se está excluido porque los colaboradores, aunque su firma aparezca todos los días en el periódico, y en ocasiones en páginas destacadas, no son parte de la plantilla.

No me preocupaba el dinero, yo solo quería disfrutar de mi vocación que entonces era tan grande que a mí el dinero no me importaba. Cuando la gente me empezaba a hablar de cuestiones salariales, derechos de los trabajadores y tal, yo desconectaba. Yo estoy feliz escribiendo, buscando la noticia y ya llegará el momento de preocuparme por eso, pensaba. Igual tenía que haberme preocupado antes. (C8)

Cuando a este mismo periodista, que ya ha dejado atrás la etapa de colaborador y está en plantilla, se le pregunta por la importancia de la vocación, no lo duda al señalar que en su caso fue “básico” y que “si no tuviese vocación habría cambiado de trabajo hace mucho tiempo”. Esa vocación que empuja a los jóvenes a matricularse en la facultad para ser periodistas es la misma que hace que un recién licenciado esté dispuesto a comenzar a traba-

jar sin un contrato laboral y en ocasiones sin una retribución fija, como los colaboradores a la pieza, y que un colaborador aguante años y años, a veces décadas, en esa situación de inestabilidad laboral como trabajador autónomo, pues depende de que el periódico —que es su único cliente— quiera seguir contando con sus servicios.

Para la profesora María Gómez y Patiño, entrevistada para esta tesis doctoral, “hay un problema de exceso de vocación” en el periodismo en un momento en el que las empresas buscan “reducir costes” y obtener “máximos beneficios”, lo que lleva a los medios de comunicación a tirar de “los profesionales en base a la precariedad y a la falta de trabajo”. Sostiene esta investigadora, que ha ejercido profesionalmente el periodismo en periódicos del País Vasco y Madrid, que “quizás” el problema es “que nos guste tanto la profesión y que seamos tan vocacionales” que estamos “dispuestos a trabajar casi por nada. A veces hasta pagaríamos por hacerle una entrevista a alguien, por poder publicar algo”.

Pese a esa vocación que sujeta al colaborador a la silla en la que trabaja frente al ordenador en la soledad de su casa, o en la redacción codo con codo con periodistas que sí están contratados, hay quien ha acabado por abandonar el periodismo para buscar en un ámbito totalmente alejado de la profesión una seguridad laboral que no encontraba en su periódico. “Me gustaba y me sigue gustando. Claro que me gustaba. A mí el periodismo siempre me ha gustado, y escribir” (C6), señala uno de los entrevistados. Sin embargo, pese a que le sigue gustando el periodismo, no se ha planteado regresar, al menos no en las condiciones en las que se encontraba durante su etapa como colaborador, cuando decidió que no iba a aguantar más en aquellas condiciones laborales y profesionales.

Con aquellas condiciones no. De aquella manera, no. Aquello de trabajar para un periódico, para un medio con aquella obligación, no. Para vivir de ello, tal y como está la cosa, yo creo que no, como *hobby* sí. No me arrepiento de haberlo hecho. No me arrepiento de aquello. Fue una etapa muy bonita, aprendí mucho y, a pesar de todo, me sigo sintiendo un privilegiado. Lo disfruté y fenomenal, pero ya está. Se acabó esa etapa. Ahora mismo, con mis años, con lo que sé ahora, no. No me veo poniéndome otra vez en esa tesitura. Ni de coña. (C6)

Ha roto amarras y ni la vocación le hace regresar, pese a que el empleo que ha sustituido a las colaboraciones no es el trabajo soñado y no está bien pagado, pero le ofrece unos ingresos regulares y unas cotizaciones a la Seguridad Social que le aseguran una pensión. Desde la distancia que le ofrece el tiempo transcurrido desde que abandonó la profesión, este excola-



borador observa con pesimismo la situación actual en la que advierte la misma precariedad que sufrió en su etapa de periodista autónomo.

Que después de 20 años todavía haya gente que esté en aquellas condiciones... Porque aunque sea un autónomo es un autónomo un poco falso, yo creo. Me parece un poco lamentable. Los periodistas siempre, decíamos, estábamos barriendo la casa de los demás, pero la nuestra la teníamos llena de mierda. Siempre estábamos defendiendo los derechos de los demás, y nosotros éramos los más tirados y encima la gente no lo sabía. La gente decía, 'joder si tú encima ganarás no sé qué y no sé cuánto'. Y también te exigían porque 'oye, tú para eso ganas tanto'. Y tú decías 'joder, si tú supieras, que no tengo ni una triste baja pagada ni unas vacaciones'. (C6)

Este excolaborador apunta una cuestión sustancial, el desconocimiento existente en la sociedad sobre la situación de los colaboradores. A ojos de todo el mundo, lectores y fuentes incluidas, el colaborador es un periodista, un trabajador más del medio, pero en realidad sufre una discriminación respecto a los trabajadores de plantilla, una discriminación que al propio medio no le interesa difundir.

Cuando todavía era colaborador publicamos una doble página sobre los falsos autónomos, un reportaje sobre falsos autónomos. Con dos cojones. Tienes a gente sufriendo y tu propio periódico está hablando de falsos autónomos como si fuese algo que pasa en Marte. (C1)

### 10.5. El vínculo del colaborador con la empresa

Una vez que se acepta la propuesta de la empresa de trabajar sin formar parte de la plantilla, sin un contrato laboral y como trabajador autónomo, se establece un vínculo verbal o escrito con el periódico. Ese vínculo se sustancia en el tipo de documento que se firma, o no, con la empresa y que provoca una división tanto en el colectivo de colaboradores de la prensa vizcaína en general como en el grupo de colaboradores del medio en particular. Esa fragmentación del colectivo es evidente si se analiza qué tipo de vínculo mantienen los colaboradores con el periódico para el que trabajan. Nos encontramos así con periodistas que firman un contrato de colaboración que recoge aspectos básicos de esa relación, como la remuneración —donde se distinguen a colaboradores que perciben una cantidad fija de los que cobran a la pieza—, profesionales que han suscrito un contrato como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) y colaboradores que ejercen el oficio simplemente con un acuerdo verbal con los responsables del

medio y que no tienen firmado ningún documento que recoja qué tipo de relación laboral y profesional mantienen periodista y empresa.

No tengo nada. A mí me dicen 'bueno, vas a ser colaborador, vamos a firmar un contrato mercantil, pero se judicializó un tema de un colaborador y entonces, por lo que fuese, y al menos a mí, no sé si a otra gente, no me hicieron firmar nada. (C5)

Los testimonios recogidos muestran la existencia de periodistas que han trabajado o están trabajando diariamente, en algunos casos de lunes a domingo, sin haber firmado ningún contrato mercantil que les vincule profesionalmente con el medio, a lo sumo un contrato de colaboración literaria. Dados de alta en la Seguridad Social como autónomos, estos colaboradores trabajan a diario, como si fuesen parte del personal de plantilla, y facturan mensualmente sus colaboraciones para el medio, trabajen en casa o lo hagan en la misma redacción del periódico.

Yo nunca tuve un contrato mercantil. Empecé como colaborador, a cobrar a la pieza, y comencé a facturar 500 euros, 600, y al quinto mes ya estaba fijo todos los días en la redacción escribiendo sin contrato. Cuando empiezo a facturar 1.000 euros al mes me doy de alta en autónomos y sigo como autónomo sin ningún tipo de contrato mercantil y se me utilizaba de lunes a domingo a discreción. Cuando se me necesitaba. (C1)

Otros colaboradores y excolaboradores sí firmaron ese contrato mercantil con el medio nada más comenzar su relación con el periódico, o en un breve plazo de tiempo desde el inicio de su trabajo en calidad de autónomos, con lo que ya disponen de un documento en el que se recoge por escrito qué tipo de relación mantienen periodista y empresa, una relación mercantil o de arrendamiento de servicios, aunque pueda ser únicamente un modo de enmascarar lo que en puridad es una relación laboral, algo que corresponde determinar a los tribunales si el periodista decide denunciar su situación y reclamar el reconocimiento de esa relación laboral.

Bueno, había unos papeles, había una figura, el contrato mercantil, yo creo, que sí llegamos a firmar ya en los últimos años ese contrato. No sé ni dónde lo tengo. (C6)

En estos casos en los que se ha firmado un contrato mercantil existe una nueva división dentro del colectivo de colaboradores vizcaínos en general y, en especial, en los profesionales autónomos de cada periódico. Por una parte, se encuentran aquellos periodistas que perciben una remuneración a la pieza, con lo cual sus ingresos varían de un mes a otro, y por otra, los que

disponen de una cantidad más o menos fija al mes. En estos últimos casos se puede haber llegado al acuerdo para percibir la misma cantidad todos los meses o se puede haber acordado con los responsables de la empresa una cantidad anual que se reparte en doce mensualidades que presentan cifras diferentes. Estas dos categorías coexisten en el mismo periódico que, de esta forma, divide a los colaboradores en subgrupos que poseen condiciones laborales y profesionales dispares.

Al de unos días de empezar ya tenía el contrato mercantil preparado. Fui al periódico lo firmé, me quedé con una copia y punto pelota. En el contrato pone que yo me reconozco como autónomo. (C7)

Yo cuando estaba como autónomo cobraba un fijo mensual, un fijo que la empresa iba cambiando la cantidad en función del mes, pero el acuerdo era que al año la cantidad tenía que ser x. Era fruto de un contrato mercantil. (C2)

Firmé un contrato mercantil y no recuerdo si eran 72 euros u 80 euros la página. Y tenías que sacar tú mismo las fotos. Era texto y fotos. (C9)

En ese documento que firman empresa y periodista figura por escrito qué servicios va a prestar el colaborador al periódico y la forma y cuantía de los pagos que percibirá por ese trabajo, entre otras cuestiones. El documento puede ser también un contrato de trabajador económicamente dependiente, el TRADE, que se puede suscribir cuando el colaborador percibe al menos el 75% de sus ingresos de un mismo pagador, en este caso el periódico, aunque en realidad toda su remuneración proviene de la misma empresa, el medio con el que suscribe el contrato, porque aunque no se les requiere exclusividad sí se les pide que no colaboren con otros medios cuando constituyan una competencia directa con el periódico.

En 201X firme un acuerdo. Hasta ese año no. Se me explicó muy bien las condiciones de trabajo, todo verbalmente, pero yo no firmé ningún papel. Cuando llevaba 10 años firmé un documento porque me hicieron un contrato de autónomo dependiente (TRADE). Partió de ellos. (C3)

A continuación se reproduce un contrato de colaboración literaria de un periódico de Bizkaia que se define como "contrato de arrendamiento de obra", y que recoge el precio de la 'pieza', en este caso la línea escrita, y establece la tarea que debe realizar el colaborador, la elaboración de "trabajos de información". El contrato no es prolijo. Ocupa un folio escrito por las dos caras. El texto vincula al periodista colaborador y a la empresa, que se convierte en su cliente, a través de seis cláusulas. La primera de ellas hace referencia a los asuntos económicos, como el precio de la línea y la fotografía,

aunque se trata de un contrato de colaboración literaria. No es algo inusual, ya que una gran parte de los colaboradores que se encargan de la información local también debe realizar las fotografías que ilustran sus textos. No hay nada más que analizar cualquiera de las páginas de El Correo, y sobre todo de Deia, dedicadas a las informaciones que se generan en los municipios de las diferentes comarcas vizcaínas para comprobar que en un porcentaje muy alto de ellas la firma del texto y de su fotografía es de la misma persona.

En esa primera cláusula del contrato también se hace referencia a otros gastos derivados de la actividad que el profesional realiza para el medio, incluido el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Todos esos gastos corren a cargo del colaborador que realiza una “prestación de servicios” para el periódico al que cede todos los derechos sobre sus textos, y fotografías, y al que se le impide trabajar para otros medios de comunicación que sean “competencia directa” del periódico, lo que limita su capacidad de aumentar sus ingresos. El contrato tiene una vigencia de un año que se prorroga automáticamente si ninguna de las dos partes lo denuncia “con una antelación de 15 días a la fecha de su vencimiento”.

#### CONTRATO DE COLABORACIÓN LITERARIA

En XXX a XXXX

REUNIDOS

XXXX

Y XXX

EXPONEN Y CONVIENEN

que para el mejor cumplimiento del objeto social de la sociedad, las partes formalizan el presente contrato de Arrendamientos de Obra que se registrá por lo dispuesto en las siguientes cláusulas:

PRIMERA. XXXX como Colaborador literario autónomo en la empresa XXXX elaborará trabajos de información (opinión, colaboración, reportajes, breves) y percibirá:

0,65 euros por cada línea redactada en sus artículos publicados en XXXX, en cualquiera de sus Ediciones

5 euros por cada fotografía

Los precios indicados comprenden e incluyen todos los conceptos que se devengan con ocasión de la prestación de servicios pactada.

Los gastos ordinarios en los que incurra el colaborador con ocasión de su prestación de servicios correrán a cuenta del colaborador y, por tanto, XXX no compensará posibles gastos de kilometraje, peaje, móvil, internet, equipos informáticos, etc.

Mensualmente, el colaborador emitirá a cargo de XXX las correspondientes facturas, especificando el concepto detallado y el importe de sus honorarios, incluyéndose las retenciones, impuestos y repercusiones fiscales legalmente exigibles.

Será a su cargo la Seguridad Social como trabajador autónomo, los impuestos que pudieran alcanzarle, así como los gastos en que incurra para elaborar y enviar sus colaboraciones.

SEGUNDA. Cuando el Colaborador no colabore en un determinado periodo por no existir una prestación efectiva de servicios (por estar de baja, interrupción de su actividad, vacaciones, etc.) o por cualquier otra causa, no percibirá compensación económica alguna por el citado periodo.

TERCERA. Con la publicación o pago de sus colaboraciones se entenderán transmitidos en exclusiva y adquiridos por la empresa a título de plena propiedad todos los derechos de explotación, (reproducción, distribución, comunicación pública y cualquier otro), por todo el tiempo de su duración legal, quedando facultada para su explotación en cualquier tipo de soporte y en cualquier modalidad y medio de difusión, periódico y no periódico, Internet, Radio, Tv, etc., en cualquier ámbito geográfico.

CUARTA. XXX podrá realizar colaboraciones periodísticas con otros medios de comunicación siempre y cuando no constituya competencia directa para la Empresa XXX.

QUINTA. XXX no estará sujeto a jornada laboral ni a horario alguno, dependiendo de su exclusiva voluntad el tiempo que dedique a las colaboraciones que remita para su publicación a la Empresa.

No tendrá asignada tarea alguna, fuera de las indicadas en la cláusula primera, ni estará sujeto al ámbito rector organizativo y disciplinario de la Empresa, teniendo total libertad en la realización de sus colaboraciones y en el desarrollo de su actividad, que no estará dirigida, controlada ni supervisada por la Empresa. La independencia y autonomía indicadas lo serán sin perjuicio de desarrollar aquella actividad con arreglo a las indicaciones u orientaciones generales que la Empresa pueda darle en su calidad de cliente.

No tendrá centro de trabajo al que esté adscrito, debiendo en consecuencia realizar su trabajo en dependencias distintas a las de la Empresa para las que presta sus servicios de colaboración y con sus propios medios materiales y técnicos.

SEXTO. El presente contrato se celebra por un periodo de tiempo de un año, contando a partir de la fecha de la firma del mismo y se considerará prorrogado por otro tiempo idéntico al precedente, caso de que no se denunciara el mismo con una antelación de 15 días a la fecha de su vencimiento, ello sin perjuicio de la facultad de resolver previamente el contrato en caso de incumplimiento de alguna de las partes.

Y para que conste la voluntad de obligarse en la forma en que queda consignado, se firma el presente escrito por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha señalados en el principal.

El contrato de colaboración literaria bien se puede calificar de leonino, pues el colaborador no encuentra en el mismo ningún beneficio que justifique la elección de trabajar como autónomo, sin contrato laboral, aunque, como ya se ha comentado, el colaborador no ha tenido más alternativa que trabajar como autónomo. Sin embargo, pese a que la empresa no le ha dado ninguna otra posibilidad más que la de ser un periodista externo a la redacción del medio, el colaborador no tiene ningún provecho. El contrato establece que debe hacerse cargo de los “gastos ordinarios en los que incurra el colaborador” durante su “prestación de servicios” para el periódico, que no compensará “posibles gastos” de kilometraje, peaje, móvil, internet, equipos informáticos y un “etcétera” que incluye cualquier otro desembolso no contemplado expresamente. Llama también la atención que la empresa, el periódico, se refiera en el contrato a “posibles gastos”, como si se pudiera realizar el trabajo de periodista sin desplazarse al lugar en el que sucede la noticia —con los gastos derivados de gasolina, peajes y estacionamiento—, sin llamar por teléfono y sin conectarse a la red. A todos esos gastos hay que sumar la cuota de autónomos a la Seguridad Social que se abona mensualmente.

Por si todo eso fuera poco, la cláusula segunda da una vuelta de tuerca más a la precaria situación en la que ejerce el oficio el colaborador al establecer que si el periodista no lleva a cabo su trabajo en un periodo de tiempo “determinado” no percibirá ninguna remuneración. El contrato incluye expresamente las vacaciones y los periodos de baja, lo que hace que el colaborador no pueda disfrutar de un periodo de asueto como sus compañeros de plantilla, que disponen de un periodo vacacional remunerado y reconocido en el correspondiente convenio colectivo. Por supuesto, el colaborador no

debe enfermar para poder seguir contando con una remuneración que le permita hacer frente a los gastos de la vida, como la hipoteca o la cesta de la compra. Y si enferma que no sea de gravedad, o al menos que no le impida trabajar a diario para poder seguir facturando a la empresa.

Estuve unas semanas en la cama con 39º de fiebre, una infección bastante gorda y estuve trabajando. Trabajando desde la cama, pero trabajando. Si tuviese un sueldo fijo, o caería enfermo más frecuentemente o tendría menos capacidad de aguantar, la fiebre y tal. El mejor antibiótico es ser autónomo, igual lo hacen por nuestro bien. En diez años que llevo solo ha habido un día que he dicho no puedo trabajar. (C5)

Y a cambio de 65 céntimos de euro por cada línea redactada, según se recoge en el contrato de colaboración mencionado, el periódico se hace con la “plena propiedad” de lo escrito y con “todos los derechos” para su explotación. Eso sí, el colaborador “no estará sujeto a jornada laboral ni a horario alguno, dependiendo de su exclusiva voluntad el tiempo que dedique a las colaboraciones”. Sin embargo, la realidad es bien distinta a lo que se lee en un papel. El colaborador está sujeto al horario del periódico, debe enviar los textos a una determinada hora para que entren en la edición del día siguiente después de haber informado al responsable de la sección de los temas con los que cuenta ese día. Además, no es raro ver a colaboradores siguiendo un suceso o una convocatoria hasta altas horas de la noche tras una jornada maratónica que ha empezado a primera hora de la mañana con alguna rueda de prensa. Aunque es de suponer que, tal y como recoge el contrato de colaboración, el periodista realiza todo ese esfuerzo profesional por “su exclusiva voluntad”.

La expresión “exclusiva voluntad” también aparece en los contratos TRADE de los periodistas autónomos. Estos contratos regulan las relaciones entre el periódico y el colaborador y establecen las obligaciones del periodista y de la empresa. A continuación se reproduce parcialmente uno de esos contratos de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) realizado por un periódico vizcaíno a uno de sus colaboradores que son consideradas como las “partes” del contrato.

(...)

Ambas Partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la suscripción del presente contrato y a tal efecto,

EXPONEN

A) Que XXX es una Sociedad que se dedica a la edición de prensa diaria

B) Que XXX se ve en la necesidad de contar con la colaboración de profesionales expertos en la realización de trabajos de información (opinión, colaboración). Por ello, y para el desarrollo de dicha actividad, se encuentra interesada en regular la colaboración profesional con el TRADE para que el mismo, por su cuenta y bajo su propio y exclusivo poder de dirección, proceda a realizar dicha labor.

C) Que el Trade declara que:

1. Es un profesional independiente que se encuentra de alta como autónomo con anterioridad a la firma del presente contrato.
2. Que su actividad como trabajador autónomo económicamente dependiente se ejecuta de manera diferenciada con los trabajadores que prestan servicio bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
3. Que desarrolla su actividad profesional con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera percibir del Cliente.
4. Que percibe del cliente, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades profesionales.
5. Que no tiene condición de TRADE respecto a ningún otro cliente y no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni va a subcontratar toda, ni parte, de la actividad contratada con el Cliente.
6. Que dispone de una infraestructura productiva y material necesaria para el ejercicio de la actividad, propia e independiente de la del Cliente.
7. Que no es titular de establecimiento o locales comerciales e industriales ni de oficinas o despachos abiertos al público y que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario ni bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho.
8. Que comunicará por escrito al Cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzca durante la vigencia del contrato.

D) Que de conformidad con los expositivos anteriores, las Partes acuerdan la celebración del presente CONTRATO DE TRADE que se registrará por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (en adelante, LETA), por el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, así como por los códigos civil y de comercio y, de forma específica, por las siguientes:

## CLÁUSULAS

### PRIMERA: OBJETO DEL CONTRATO

Por el presente Contrato, el TRADE se compromete a desempeñar su actividad profesional como Colaborador literario y prestará servicios de obtención, elaboración y tratamiento de trabajos de información (opinión, colaboración, artículos, reportajes, deportes...) (...)



## SEGUNDA: JORNADA E INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

El TRADE no estará sujeto a jornada laboral ni a horario alguno, dependiendo de su exclusiva voluntad el tiempo que dedique a sus colaboraciones literarias.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que el TRADE elaborará trabajos de información de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal que se determinarán entre las partes.

El TRADE tendrá derecho a la interrupción de su actividad profesional dependiente durante 30 días naturales al año, que serán retribuidos. El calendario concreto para dichos días deberá ser acordado de manera expresa por las partes.

## TERCERA: DURACIÓN E INTERRUPCIÓN DEL CONTRATO

El presente Contrato se suscribe por tiempo indefinido.

El presente Contrato podrá quedar interrumpido a instancias del TRADE cuando concurra cualquiera de las causas legalmente previstas en el artículo 16 LETA. El Cliente podrá solicitar al TRADE cuanta documentación resulte pertinente a los efectos de verificar la procedencia de la interrupción.

Desde el momento en que quede interrumpido el Contrato y hasta su reanudación, el Cliente no tendrá obligaciones respecto del TRADE, excepto respecto de aquellas que correspondieran a los meses total o parcialmente trabajados en los que los honorarios profesionales serán proporcionales al periodo efectivo de prestación de servicios.

## CUARTA: CONTRAPRESTACIÓN

Como contraprestación por la prestación de los servicios objeto del presente contrato y por todas las obligaciones que contrae el TRADE percibirá unos honorarios mensuales de XXXX,XX € brutos.

Para el cálculo de los honorarios mensuales se han tenido en cuenta la media de artículos escritos y publicados con anterioridad por el TRADE, como colaborador literario autónomo, así como el precio medio aplicado a las citadas colaboraciones.

Mensualmente, el TRADE emitirá a cargo de XXX las correspondientes facturas, especificando el concepto detallado y el importe de sus honorarios, incluyéndose las retenciones, impuestos y repercusiones fiscales legalmente exigibles.

#### QUINTA: PREFERENCIA Y NO COMPETENCIA

El TRADE no tendrá exclusividad con XXX, si bien se abstendrá de realizar colaboraciones periodísticas con otros medios de comunicación que constituyan competencia directa para el Cliente.

#### SEXTA: OBLIGACIONES DEL TRADE

El TRADE prestará los Servicios que constituyen el objeto del presente Contrato con el cuidado y diligencias que le son exigidas en atención a su capacidad y competencia profesional, las cuales deberán presidir el ejercicio de todas sus actuaciones y el desarrollo de cuantas obligaciones se encuentren relacionadas con el mismo, dedicando a estos efectos los medios necesarios.

El TRADE no tendrá asignada tarea alguna, fuera de las indicadas en la cláusula primera, ni estará sujeto al ámbito rector organizativo y disciplinario del Cliente, teniendo total y absoluta libertad en la realización de sus colaboraciones, conforme a sus propias pautas, normas y criterios.

Sin perjuicio de lo anterior, el TRADE se compromete a respetar las directrices básicas y orientaciones generales que se le faciliten por parte de XXX, en calidad de Cliente, para las colaboraciones que realice.

El TRADE desarrollará su actividad profesional en dependencias distintas a las del Cliente y con sus propios medios materiales y técnicos.

El Cliente podrá poner a disposición del TRADE determinados medios de carácter accesorio, los cuales deberán ser devueltos por el TRADE a la terminación de la colaboración en cuestión o a la terminación del presente Contrato.

(...)

#### SÉPTIMA: OBLIGACIONES DEL CLIENTE

Además de las obligaciones que se establezcan en el clausulado de este contrato, XXX se encuentra expresamente obligada a:

Entregar al TRADE, siempre que lo considere oportuno, la información necesaria para el desarrollo de los servicios objeto de este contrato.

Satisfacer al TRADE los honorarios pactados, con arreglo al presente contrato.

#### OCTAVA: CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

El TRADE garantiza al Cliente su total cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social que le puedan corresponder, declarando encontrarse adscrito al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos y al corriente del ingreso de sus cotizaciones sociales. A tal efecto, el Cliente se reserva el derecho a solicitar al TRADE en cualquier momento, la exhibición de cualesquiera documentos que acrediten el cumplimiento por parte del TRADE de las obligaciones anteriormente referidas.

Asimismo, el TRADE garantiza encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y fiscales, obligándose al más estricto cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal vigente. A tal efecto, el Cliente se reserva el derecho a solicitar al TRADE en cualquier momento, la exhibición de cualesquiera documentos que acrediten el cumplimiento por parte del TRADE de sus obligaciones tributarias y fiscales.

#### NOVENA: CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

El TRADE cede a XXX, que acepta, todos los derechos de explotación de los artículos, las fotografías o las obras entregadas a XXX, con carácter exclusivo, mundial y durante el plazo máximo de duración legal de los derechos de propiedad intelectual.

XXX será titular de los derechos citados en el párrafo anterior para su explotación en todas las modalidades y mediante cualquier formato de explotación impreso, sonoro, audiovisual, digital o electrónico.

XXX dispondrá de cuantos derechos y acciones le concede la legislación vigente y, en especial, el artículo 48 de la Ley de Propiedad Intelectual, pudiendo realizar cesiones o licencias de los derechos de explotación adquiridos a cualquier otra persona física o jurídica y en cualquier forma, sin que por ello se origine deuda alguna a favor del colaborador, que lo autoriza expresamente en virtud del presente acuerdo.

El TRADE incluye en el derecho de explotación en exclusiva, la publicación, reproducción, distribución, comunicación pública -incluyendo puesta a disposición- de alguno o algunos de sus artículos, fotografías u obras en cualquier otro medio de comunicación del Grupo XXX, y en cualquier soporte, sea físico digital, o a través de redes de comunicación informática o telefónicas.

#### DÉCIMA: EXTINCIÓN

El presente contrato podrá extinguirse por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 15.1 LETA, así como por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en las cláusulas precedentes del presente contrato.

El presente contrato se extinguirá automáticamente cuando el TRADE alcance la edad ordinaria de jubilación, sin derecho a indemnización alguna a favor del TRADE.

Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelve el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad de XXX sin causa justificada, el TRADE tendrá derecho a percibir una indemnización de daños y perjuicios. Ambas partes acuerdan cuantificar la indemnización por daños y perjuicios, por resolución contractual injustificada, en un importe equivalente a 1 mensualidad por cada año de servicio prestados para XXX bajo este o anteriores contratos de colaboración mercantil con un máximo de 24 mensualidades, calculadas sobre la media de facturación del trabajador autónomo en el último año anterior a la extinción.

En los supuestos de extinción de la relación contractual con base en el desistimiento del TRADE, en todo caso, deberá mediar un preaviso de (30) días.

#### DECIMOSEGUNDA: REGISTRO DEL CONTRATO

El presente contrato será registrado en el Servicio Público Estatal o en el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma a la que se haya encomendado la gestión, por el TRADE.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente documento por duplicado, a un solo efecto y en el lugar y fecha señalada en el encabezamiento del presente documento.

El contrato TRADE es más exhaustivo que el simple contrato de colaboración, pero ambos coinciden en algunos aspectos. Así, ambos contratos señalan que el colaborador “no estará sujeto a jornada laboral ni a horario alguno, dependiendo de su exclusiva voluntad el tiempo que dedique a sus colaboraciones”. La redacción coincide en ambos contratos. También coincide cuando en ambos textos se señala que el periodista “no tendrá asignada tarea alguna, fuera de las indicadas en la cláusula primera, ni estará sujeto al ámbito rector organizativo y disciplinario” de la Empresa, en el caso del contrato de colaboración literaria, o del Cliente, en el contrato del TRADE. En este último contrato, el periódico, que en el de colaboración era “la empresa”, se ha transformado en el “cliente” del periodista autónomo, que tiene “total y absoluta libertad en la realización de sus colaboraciones, conforme a sus propias pautas, normas y criterios”. También se especifica que el

colaborador realizará “su actividad profesional en dependencias distintas a las del Cliente y con sus propios medios materiales y técnicos”. De esta forma, las diferentes cláusulas del contrato tratan de anular completamente el vínculo laboral que pudiera tener el periodista autónomo con el medio para el que trabaja, no se olvide, de manera continua y en unas secciones que son estructurales en el periódico, como deportes o la destinada a información local, una de las piezas angulares de medios que apuestan por la cercanía con sus lectores, como es el caso de El Correo, con ediciones diferenciadas en función de las distintas comarcas de la geografía vizcaína, y Deia, con una sección denominada Hemendik que presta atención especial a la información que se genera en los diferentes municipios de Bizkaia.

También existen diferencias entre ambos contratos. El de colaboración establece una remuneración a la pieza, los 65 céntimos de euro por línea, mientras que el contrato TRADE recoge una remuneración fija mensual, por 12 meses. Los contratos mercantiles de colaboración también pueden contener una cantidad para el conjunto del año, como reconoció en la entrevista para esta tesis el colaborador C2, que se ha recogido anteriormente, quien señalaba que había acordado con la empresa un fijo anual que se dividía en doce mensualidades con cantidades diferentes en cada mes. De esta forma se trataba de hacer pasar por una relación entre autónomo y cliente lo que en realidad era la presencia en la redacción de un falso autónomo.

El contrato además, regula la jornada de trabajo del autónomo, al señalar que “elaborará trabajos de información de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal que se determinarán entre las partes” y establece que tiene derecho a un periodo de vacaciones, o para ser más exactos a “la interrupción de su actividad profesional dependiente durante 30 días naturales al año” y que esos días “serán retribuidos”. Sin embargo, no supone una mejora en la remuneración del colaborador, ya que la cantidad que percibe cada mes se ha calculado en función de lo que ingresó con anterioridad a lo largo de un año como colaborador a la pieza. El contrato señala expresamente que para calcular esos ingresos mensuales “se han tenido en cuenta la media de artículos escritos y publicados con anterioridad por el TRADE, como colaborador literario autónomo, así como el precio medio aplicado a las citadas colaboraciones”. Con este contrato el colaborador tiene la ventaja de poder irse de vacaciones sin pensar en que ese mes no va a ingresar nada, pero los meses con mucho trabajo, con muchas líneas, puede ver cómo ingresa menos de lo que le hubiera correspondido de seguir cobrando a la pieza. Además, no hay que olvidar que la cifra recogida en el contrato es una cantidad bruta de la que hay que descontar el correspondiente IRPF, un 15%, y la cuota a la Seguridad Social y, por supuesto, los gastos necesarios para el desempeño de su trabajo, que corren por cuenta del colaborador.

Por otra parte, resulta llamativo que en el contrato TRADE el medio reconozca que “se ve en la necesidad de contar con la colaboración de profesionales expertos en la realización de trabajos de información (opinión, colaboración)”. Esa necesidad no se cubre ampliando la plantilla y contratando a los colaboradores, sino perpetuando la existencia de trabajadores autónomos o falsos autónomos.

Para la FeSP esta figura del TRADE “es un parche que no soluciona la situación” de precariedad en la que se encuentran los colaboradores y solo “sirve para que los políticos se pongan medallas y digan que hacen algo por los colectivos precarizados”, según han señalado desde su junta ejecutiva para este estudio.

## **10.6. La jornada**

Tanto en el contrato de colaboración literaria como en el contrato del TRADE recopilados para esta tesis doctoral se recoge de manera expresa que los periodistas colaboradores no estarán sujetos a jornada laboral ni a horario alguno. Aunque sobre el papel esto es así, en la realidad del día a día los profesionales que trabajan como autónomos para los diarios vizcaínos deben adecuar sus rutinas de trabajo al horario del medio para el que escriben, ya que el periódico tiene sus propios ritmos para confeccionar la edición en papel de cada día. Si bien el contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente señala que el colaborador elaborará informaciones “de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal que se determinarán entre las partes”, ni en este contrato ni en el de colaboración literaria se establece un máximo de horas o jornadas laborales anuales, algo que sí se recoge en los respectivos convenios colectivos de los dos principales periódicos que se editan en el territorio vizcaíno.

Así, el convenio del periódico Deia establece una jornada ordinaria de 7 horas diarias, 5 días a la semana, con una jornada máxima anual de 1.614 horas y un máximo 230 jornadas. Por su parte, El Correo tiene estipulada una jornada laboral de 35 horas semanales para un total de 1.554 horas anuales, salvo en casos especiales pactados con la empresa, con “un descanso semanal medio de dos días consecutivos, de acuerdo con el sistema organizativo de descansos que se establezca en cada área”.

En el caso de los colaboradores, los días de libranza dependen, en buena parte, de los ingresos esperados. Cuando el colaborador es un periodista a la pieza y recibe una contraprestación por sus servicios en función del volumen de lo escrito, el profesional trata de escribir lo máximo posible, aunque para ello tenga que renunciar a días de descanso para trabajar incluso domingos y festivos. El contrato de colaboración literaria no establece

ningún día de descanso semanal. Con el contrato del TRADE, donde además se recoge una remuneración fija mensual, sí se tienen regulados los días de descanso.

Yo ahora sí tengo recogido, que antes no lo tenía, que me corresponden dos días libres a la semana, que no significa que me los tenga que tomar entre semana, sino que cada semana me corresponderían dos días libres. (C3)

Este mismo colaborador (C3) explica que “en ocasiones” trabaja “doce seguidos” y luego libra cuatro días, pero que “en principio”, y según se recoge en el contrato TRADE, trabaja cinco días a la semana. Cuando le toca librar, su ausencia la cubren otros “compañeros” colaboradores como él que se encargan de recoger la información que surja en su libranza en los municipios que están bajo su responsabilidad. A su vez, él hace lo mismo cuando son otros compañeros de comarca los que cogen algún día libre. Esta misma forma de suplir la ausencia de un colaborador por estar disfrutando de los días libres la corroboran otros colaboradores y excolaboradores entrevistados, como C4 y C6. Sin embargo, también sucede que se recurre a las agencias de noticias para recoger la información prevista en algún municipio cuando está ausente el colaborador encargado del mismo o se envíe a periodistas de plantilla, en especial cuando se trata de un suceso inesperado o una noticia relevante.

No se cubre [mi puesto cuando libro]. He llegado a pasar, y eso creo que es el funcionamiento interno del medio para el que trabajo, que si no lo hago yo, el tema no interesa. Mi rol es trabajar para que otros trabajen menos o estén más cómodos. Es la sensación que queda cuando un tema que es importante va a salir si vas a ir tú. Si no vas tú, si no lo haces tú, como que cuesta mucho trabajo ir desde Bilbao a donde sea. Luego hay temas a los que, evidentemente, va otra gente. (C5)

Tener recogido en un documento, sea un contrato TRADE o uno de colaboración, los días de libranza facilita disponer del descanso necesario. Por el contrario, si los colaboradores no tienen estipulados cuántos días libres les corresponden, las posibilidades de disfrutar de una jornada de descanso disminuyen, sobre todo cuando se cobra a la pieza, sin un fijo mensual, que puede ser la misma cantidad todos los meses o una cantidad anual que se distribuye en diferentes cifras cada mes.

Yo trabajo los siete días. No queda otra. Porcentualmente lo que mejor te sale es el trabajo de fin de semana porque es el periodo donde tienes garantizado prácticamente que vas a publicar una página diaria completa. (C7)

En términos parecidos responde un excolaborador que recordó que trabajaba “los siete días de la semana” porque “no había ningún día asignado libre”, aunque “los domingos, en principio, librabas si no había nada que cubrir en la zona” que tenía asignada, lo que resultaba complicado, puesto que combinaba la información local con la deportiva, al escribir crónicas de partidos de fútbol porque “no los pagaban mal” (C6). Otro de los colaboradores tampoco tiene establecidos días libres durante la semana.

Depende del volumen de trabajo, del movimiento que haya, de lo que me necesiten. Como dato, en el último mes y medio he librado dos días, dos domingos. No los pedí. Coincidió entre que no había nada y que, bueno, había dejado hechas cosas.

(Pregunta) Si no hubieras dejado nada, ¿habrías trabajado?

Posiblemente. (C5)

Tampoco está regulado el horario diario del colaborador que debe ajustarse al establecido por el medio en cuanto a plazos de entrega de textos para poder elaborar y cerrar la edición del periódico. Sin embargo, la jornada laboral del periodista autónomo puede alargarse de la mañana a la noche en días singulares en los que surge un hecho inesperado, fundamentalmente sucesos, o hay un acto programado a última hora de la tarde, como los plenos municipales que mensualmente celebran los distintos ayuntamientos vizcaínos o manifestaciones y movilizaciones vecinales.

No tengo un horario fijo. Dependes de las convocatorias, del día a día. Por ejemplo, el otro día, debido a una manifestación, acabé de trabajar cerca de las doce de la noche y había empezado a las ocho. Depende. El día a día te marca. (C3)

En la práctica sí tengo un horario. Oficioso, de nueve a siete, con una hora para comer. Hubo un cambio, hace unos meses y el periódico decidió cambiar su forma de trabajar y se nos cambió el horario de nueve a siete y ese es mi horario. O sea, yo de nueve a siete tengo la obligación, porque si no me cae la del pulpo, de estar pendiente del teléfono. (C4)

Y en ese horario, oficioso o no, que tienen, los colaboradores realizan la tarea diaria de recoger la información, elaborar los textos y enviarlos al periódico. El día a día, si la jornada no se tuerce con algún asunto inesperado, suele transcurrir de la misma forma para todos ellos: ruedas de prensa, llamadas telefónicas y horas delante de la pantalla del ordenador para escribir los textos, algunas veces en la redacción del periódico, las más de ellas en su propio domicilio. A continuación se recoge la descripción de una jornada habitual de trabajo que realizan tres colaboradores que sirven de ejemplo



para mostrar los modos de trabajar de este colectivo en los dos principales diarios de Bizkaia.

Empiezas a preparar la jornada la noche anterior. Lees las convocatorias de prensa que pueda haber. Planificas, o priorizas por orden de importancia los horarios, y a la mañana vas a esas ruedas de prensa. Haces lo que tengas que hacer. Haces fotos, si se necesita alguna. Mandas los temas sobre las dos de la tarde. Esperas maquetas o vas adelantando cosas y luego escribes. Escribes hasta que acabas. Ese es un día normal que no pase nada raro. El día que pasa algo raro es un absoluto desastre porque tienes que estar a lo que ocurra, a ruedas de prensa, si puedes ir; ir de un lado a otro. Mientras estás haciendo una cosa mandas los temas, las fotos desde el móvil, si puedes. Escribir moggollón de cosas. (C5)

Me levanto, acudo a las ruedas de prensa que tenga establecidas ese día, que es verdad que ahí decido yo a cuáles voy y a cuáles no en el 80 o en el 85% de las veces. Igual sí hay veces que me dicen 'oye hay que ir a esto' u 'oye, tu compañero no puede ir a esto, te toca ir a tí', pero si no, si yo decido que algo no tiene importancia no voy y punto. Vuelvo a casa. Alrededor de las 12:30 horas o las 13:00 horas, me llaman de la redacción para que yo les cuente lo del día y ahí me dicen si me va a tocar cubrir algo más que no sea ir a una rueda de prensa, es decir, que ha llegado una nota de prensa de no sé qué o que hay que llamar a fulanito por un tema y te va a tocar a ti por diferentes motivos, porque tu compañero está a tope de trabajo o porque te ha tocado a ti y punto. Y hacia las 13:30 o 14:00 horas yo ya tengo las líneas para poder empezar a escribir lo que yo tenga de información, o para ir viendo, muchas veces, si merece la pena hacer una llamada para cierto tema o si con lo que ya tengo me sobra. Para las 18:30 horas 19:00 horas, todo mandado. (C4)

Yo en principio suelo tener mucha actividad por la mañana, que a veces empieza muy pronto. Las primeras ruedas de prensa las suelen poner a las diez de la mañana. Siempre hay casos excepcionales en los que se adelanta, pero la jornada puede empezar a las nueve. Para la una contamos los temas del día, que a veces se alarga hasta la una y media. Digamos que de diez de la mañana a una de la tarde suele ser bastante trabajo de buscar información, de llamadas de teléfono y estas cosas. Ahora mismo, el descanso del mediodía se acorta mucho. Para las dos y media o tres ya estamos redactando textos y en una situación ideal para las seis habríamos terminado todo el trabajo. (C3)

No hay máquina para fichar al inicio y al final de la jornada, pero la jornada de los colaboradores, en días normales, puede alargarse desde las nueve de la mañana a las seis de la tarde. Y si la cosa se tuerce, no hay hora de salida, con lo que ello supone a la hora de conciliar la vida familiar y laboral. Y todo eso sin un convenio que les asegure que todas esas horas que emplean en trabajar sean remuneradas. Esto es especialmente significativo

en aquellos que cobran a la pieza porque lo que perciben por cada texto es una cantidad fija, les cueste una hora de su jornada elaborar esa información o les cueste cinco.

El horario y las jornadas que deben afrontar los colaboradores provocan unas rutinas de trabajo que difieren de las que tienen los periodistas que se encuentran incluidos en la plantilla del medio, tal y como reconoce uno de los entrevistados que pasó de colaborador a la pieza a contratado.

En mi caso he pasado de ser un medio esclavo a vivir como un marqués. La vida de los periodistas de contrato me parece la de un marqués, porque he visto la del lado oscuro demasiado y ahora algo tan sencillo como tener dos días a la semana libres, los días de vacaciones... (C1)

No ocurre lo mismo cuando se trabaja como autónomo en la redacción, con un contrato en el que figuran los días de libranza. En esos casos las rutinas son muy similares, por no decir que las mismas, y no se producen cambios significativos al pasar de ser colaborador a formar parte de la plantilla del periódico.

Yo seguía haciendo cuando era autónomo lo mismo que hacía en prácticas. Y ahora sigo haciendo lo que hacía cuando era autónomo, a grandes rasgos. La tranquilidad económica es otra cosa, pero en el día a día no ha habido grandes cambios. (C2)

### 10.7. El jornal

El diccionario de la Real Academia Española define el jornal como el “estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo” y si se consulta el término ‘estipendio’ nos encontramos con que es la “paga o remuneración que se da a alguien por algún servicio”. También se define como la “paga o remuneración regular” el término ‘salario’. En su segunda acepción, el diccionario de la RAE señala que el salario es la “cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>5</sup>, que en el texto de su Constitución (1919) abogaba por la “garantía de un salario vital adecuado” y el “reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor”, define el salario como “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo” que debe dar “un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o

<sup>5</sup> Constitución de la OIT. El documento se puede consultar en el sistema de información sobre las Normas Internacionales del Trabajo NORMLEX.

verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”<sup>6</sup>.

Más allá de los términos elegidos y de las definiciones que se ofrezcan de ellos desde las distintas instituciones, lo cierto es que el componente más relevante de las condiciones de trabajo es la remuneración que percibe un trabajador —por cuenta ajena o por cuenta propia como es el caso de los periodistas autónomos, en este caso los colaboradores— a cambio del fruto del esfuerzo que emplea para realizar su tarea para una empresa. La remuneración constituye el elemento central de las condiciones laborales del trabajador y lo que permite tener un determinado nivel de vida y llevar a cabo un proyecto vital en unas condiciones de dignidad. Recibir una remuneración justa y adecuada por su trabajo es lo que facilita al periodista colaborador contar con un poder adquisitivo suficiente para vivir con dignidad y planificar su vida a corto, medio e incluso largo plazo. Además, obtener un salario o un pago justo por el trabajo realizado supone una fuente de satisfacción para el periodista, lo que redundará, a su vez, en una mejor disposición para realizar su labor diaria de informar.

En el caso de los colaboradores vizcaínos a los que presta su atención esta tesis doctoral, su remuneración debe considerarse desde una doble perspectiva. Por una parte, nos encontramos con la cantidad de dinero que reciben por el trabajo que realizan a diario y de manera continuada para un medio de comunicación y, por otra, con lo que estos periodistas dejan de percibir por no formar parte de la plantilla de trabajadores contratados. En esta última variable se incluirían tanto la diferencia entre los emolumentos que están recogidos en las tablas salariales que han sido negociadas por los comités de empresas y las direcciones de los respectivos periódicos y los ingresos que obtienen los colaboradores, así como otras cuestiones económicas y de índole social que se han plasmado en los convenios colectivos de los periódicos vizcaínos a las que no tienen acceso los colaboradores por ser trabajadores autónomos.

En las entrevistas mantenidas con los colaboradores y excolaboradores de la prensa vizcaína se han descubierto dos tipos de contraprestaciones por el trabajo realizado. Por una parte, está la remuneración fija y, por otra, la remuneración a la pieza. Respecto al primer tipo de contraprestación, se ha constatado la existencia de colaboradores que perciben una cantidad fija al mes fruto de la firma de un contrato mercantil o de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Esa cantidad puede ser la misma en cada una de las doce mensualidades o diferente, pero en

---

<sup>6</sup> Esa definición se encuentra en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) que se puede consultar en el sistema de información sobre las Normas Internacionales del Trabajo NORMLEX.

estos casos el colaborador y la empresa han pactado una contraprestación anual que se reparte en los doce meses con cantidades distintas para cada uno de ellos. Con esta práctica de establecer cantidades diferentes en las mensualidades que se pagan al colaborador se pretende encubrir la verdadera relación laboral que mantienen el periodista y el medio y darle una apariencia de relación mercantil, en la que el periodista es un trabajador autónomo, a lo que en puridad sería una relación laboral. En estos casos, los ingresos del periodista no dependen del número de noticias que se elaboren, al contrario de lo que ocurre cuando se cobra a la pieza. El profesional tiene asegurado lo que cobrará al final de mes sin depender de la carga de trabajo que tenga. En cambio, los colaboradores que cobran por pieza perciben una remuneración que será mayor o menor en función del volumen de noticias que escriban y eso genera una presión añadida a su trabajo cuando se echan cuentas y los números no dan.

Yo siempre me ponía el listón a mitad de mes. Mi objetivo eran las 2.000 líneas y cuando superaba a mitad de mes las mil, me relajaba un poco, decía 'bueno la cosa va bien'. Como no llegase a las mil a mitad de mes, era capaz de buscar debajo de las piedras para llegar al objetivo. (C8)

Si el dinero que se va a cobrar a final de mes es una cantidad fija y no depende del número de líneas que se van a escribir —o de las páginas que se logran llenar—, el periodista no tiene que sumar a la tensión diaria que supone el trabajo periodístico las preocupaciones derivadas de una previsión de ingresos escasos cuando a final de mes se recopilen las líneas, o las piezas, escritas y haya que emitir la correspondiente factura por el trabajo realizado a la empresa informativa.

En el caso de las retribuciones por pieza, las entrevistas han mostrado que los colaboradores vizcaínos pueden llegar a cobrar por línea, como en el caso de El Correo, o por página, en el caso del Deia. La línea se cotiza a 65 céntimos de euro, mientras que la página supone unos ingresos de 60 euros, según los testimonios recogidos. Para aquellos periodistas cuyos emolumentos se calculan en función del volumen de lo escrito lo importante es escribir. Cuanto más mejor. Su trabajo se valora al peso, más líneas, más artículos son más ingresos. Lo mismo ocurre en el caso de las fotografías. En uno de los contratos de colaboración recogidos en epígrafes anteriores se establecía un precio de cinco euros por instantánea. Unir en un mismo profesional al periodista encargado de escribir la noticia y al fotoperiodista supone eliminar a uno de ellos. "El precio de la página incluía que sacaras las fotos. Con lo cual ahí te estabas cargando el trabajo de los fotógrafos" (C9). A pesar de ser conscientes de que hacer fotografías para acompañar el texto perjudica a los fotógrafos, entre los que también hay trabajadores autónomos, se actúa

“egoístamente. Tú pensabas en cobrar tu dinero y el otro que se las apañara como pudiera” (C9).

En estas circunstancias, donde lo que se cobra a final de mes depende de lo que se consiga publicar cada día, se produce una “concurrentia competitiva” (C7) entre los colaboradores que comparten espacio en el periódico. O más bien entre los colaboradores que se disputan ese espacio. Los periodistas autónomos encargados de la información local deben repartirse el espacio de las páginas que el periódico dedica a una determinada comarca. En realidad, más que repartirse deben ganarse ese espacio para lo que es necesario que sus temas se impongan a los del resto de colaboradores. Los propios periodistas se refieren a ello como “la venta”. Una vez recogidos los temas del día, en ruedas de prensa o a través de los comunicados enviados por instituciones y entidades culturales, sociales o deportivas, o mediante la elaboración de temas propios trabajados por el periodista, los colaboradores deben informar de ellos a un responsable de la sección que determinará el espacio que le concede a cada uno de ellos. Si los ingresos dependen de la cantidad de líneas escritas, una buena venta dará más espacio y, por consiguiente, mayores emolumentos a final de mes.

Trabajas con la preocupación de que por muy buenos temas que tengas... Yo me peleo directamente contra los colaboradores de otros municipios. Y a la hora de venderlo si un periodista no sabe vender sus noticias, jodido va. Tienes que venderlas. Luego están los recursos de viejo, ‘oye, me ha dicho el alcalde que esto por lo menos tiene que ser nueve módulos’. Tú tienes que ganarte el espacio. Si no tienes ningún tema majo que vender, ¿qué haces? Si tu único tema no va a ser una apertura, será una secundaria y depende de cómo lo vendas podrá ser con foto o sin foto, ya le busco yo el titular, voy a degüello, a venderlo, pero tengo que tener un titular. [... después de “vender” los temas y competir por el espacio disponible con otros colaboradores...] De tener una apertura y dos secundaria majas, y algunos breves, pues meto un tema. Entonces ese tema tengo que estirarlo o intentar venderlo lo mejor posible para, con foto y todo, le vayan a dar tres columnas de arriba a abajo. (C7)

Esa venta, cuando los ingresos no dependen de las piezas realizadas, deja de tener sentido, o al menos no influye en la forma de abordar la elaboración de la noticia. Se abandona la competición con el resto de compañeros/rivales colaboradores por ganar líneas, por conseguir el espacio de la página, por ganar el dinero que se cobrará a final de mes. Los periodistas que cuentan con un fijo mensual asegurado no se plantean el día a día de la misma forma que lo hacen quienes trabajan a la pieza. El modo de enfrentarse al trabajo y a la elaboración de las noticias es distinto y la presión disminuye. Así lo reconoce un colaborador que dispone de un fijo al mes después

de años cobrando a la pieza y que en la entrevista destacaba cómo influía en su trabajo el hecho de ser un trabajador autónomo.

Antes del contrato [para cobrar un fijo] seguro, porque íbamos a pieza y entonces tenías una presión y quizás temas que podían haber esperado... Ahora igual me permito ser más paciente con los temas e incluso ser más cómodo en ocasiones y dejar algún tema para no estar tan agobiado. Yo creo que antes sí que tenía el agobio de no tener un tema y tener que buscar algo. Eso te afecta en que sobredimensionas una noticia, porque intentas tener una apertura y a algo que no es tan importante le buscas un giro para que pueda ser más noticioso. [...] Antes yo me esforzaba más para hacer nevera [dejar temas hechos para cuando el día sea flojo informativamente], ahora también hago nevera porque es una tranquilidad personal y al final no quieres que se te escapen los temas. El caso es que sigues haciendo mucha nevera, pero cuando vas por piezas sí que se nota que peleas más que algo sean 30 líneas en vez de 15. La verdad es que tener un fijo a mí me ha relajado. Intento pelear lo que yo creo que es importante, pero ya no me vuelvo loco con las extensiones. (C3)

Los colaboradores hablan de ‘estirar’ y de ‘sobredimensionar’ la noticia para tratar de venderla y ganar así más espacio, lo que supone mayores ingresos. Sus condiciones laborales, en este caso las referidas a las cuestiones económicas, influyen en su trabajo y en el resultado del mismo al tratar de distorsionar el peso real de una información para buscar contar con más espacio. Otro excolaborador (C6) también refiere ese tipo de prácticas: “Yo intentaba forzarlas, sí, para que ocupasen más”. Lo importante es cómo se muestra la noticia al responsable del medio que es el que decide cuánto espacio le concede.

Yo se lo tenía que poner bonito. Lo tenías que adornar y darle veinte vueltas para ver si aquello salía bonito porque si no, no te lo compraban. Al final se lo tenías que vender. Ahí estaba un poco la línea entre la ética de ‘a ver, no me voy a pasar veinte pueblos’ y también el ‘tengo que venderlo’. Más o menos intentabas que hubiera un equilibrio porque luego había que cobrar líneas. Al final estabas vendiendo. Al final es como si fueses por libre, porque estás vendiendo tu trabajo, pero tenías todos los inconvenientes de estar en plantilla. No tenías las ventajas de estar en plantilla, pero tenías todos los inconvenientes. Y tenías que vender las noticias. No podías contarle en plan soso, le dabas una vuelta, lo retorcías, le intentabas darle veinte vueltas a un tema para ver por dónde lo pillabas. (C6)

Además, tal y como explica otro colaborador, la cantidad que se prevé recibir por una noticia determina cómo se aborda su elaboración.

Yo cobro por línea, no por hora. Es así. Es cierto que compensas. Se compensa una hora con otra, pero yo por menos de 30 líneas no levanto el teléfono. Y por menos de 25, salvo que esté muy aburrido, no salgo de mi casa. Sí afecta, claro. Yo veo para mañana una previsión de rueda de prensa que yo sé positivamente que eso van a ser 15 líneas y yo no voy, a riesgo de que en la propia rueda de prensa puedan salir otros temas. (C4)

El mismo colaborador reconoce que el periódico le compensa si ha ido a algún acto que finalmente “queda en nada” y que le piden que “de tapadillo” pase en su factura más líneas de las realmente escritas. Sin embargo, no hay que perder de vista la influencia que sobre el modo de trabajar tiene el hecho de ser un colaborador que cobra a la pieza y que el periodista entrevistado explica en sus declaraciones para esta tesis doctoral. El número de líneas esperadas, el espacio que se prevé rellenar en la página del periódico es lo que determina si el periodista sale de su casa. El contacto con la fuente en la rueda de prensa, la posibilidad de preguntar y volver a preguntar, de estar presente si además de la previsión informativa surge otra noticia, todo eso puede desperdiciarse si el profesional estima que le resulta más ventajoso económicamente no moverse de su casa. Y es que cada desplazamiento a un acto, a una rueda de prensa, a una manifestación, a un evento destacable desde el punto de vista informativo corre a cuenta del colaborador. El periódico no compensa los gastos derivados de su prestación de servicios como los gastos de kilometraje, peajes o el pago del estacionamiento. Por ello no puede resultar sorprendente que el profesional calcule cuánto va a ganar con una determinada pieza y reste de la cantidad que puede percibir por una información lo que va a gastar para realizarla. Las cifras que maneja el periodista en esos cálculos son fijas. Lo que pagan por línea o página es la misma cantidad los siete días de la semana. No importa que se trabaje un lunes, un sábado o un domingo. No importa que sea una jornada festiva o un día laborable. No importa que el acto que se debe cubrir para el periódico tenga lugar por la mañana o que se celebre a última hora de la tarde y se prolongue hasta la noche en una jornada que puede haber comenzado a primera hora de la mañana.

Precio final. El periódico no distingue entre lo que publicas el lunes y lo que publicas el domingo. Le da igual. Te paga igual. No hay ni nocturnidad, ni alevosía, ni fines de semana ni fiestas de guardar, ni nada. Sencillo. Blanco y en botella. (C7)

Es una de las reivindicaciones que tengo. Tú llamas a un electricista un sábado o un domingo y te cobra bastante más. Si somos autónomos, lo somos para todo. Pero bueno, es algo que en el futuro a ver si nos unimos y lo sacamos adelante. (C5)

Al comienzo de este epígrafe se señaló que la remuneración que percibe el colaborador de la prensa vizcaína debía abordarse desde una doble perspectiva, lo que el profesional recibe por su trabajo como autónomo y lo que no percibe por no formar parte de la plantilla y que recibiría si tuviese un contrato laboral. Lo que percibe se ha comentado en las páginas precedentes. Una cantidad fija o una cantidad variable en función de las piezas realizadas. En las entrevistas que se han realizado a los colaboradores y ex-colaboradores no se ha cuestionado expresamente por lo que cobraban. Se consideró que una pregunta tan directa podría retraer al entrevistado y entorpecer el transcurso de la conversación. Sin embargo, algunos de ellos de manera espontánea sí pusieron cifras a la remuneración que perciben por su trabajo. Esas cantidades oscilaban entre los mil y los dos mil euros en un máximo de 12 mensualidades porque no hay pagas extras y, en el caso de los colaboradores a la pieza, si se disfruta de un mes de vacaciones los ingresos disminuyen a la mínima expresión en ese periodo cuando no desaparecen del todo. En alguna ocasión puntual, en el pasado, la cifra ha podido ser superior a esos 2.000 euros, pero cuando eso ha ocurrido los precios que se abonaban por la pieza eran superiores a los que se pagan en el momento de elaborar esta tesis doctoral y había más piezas por las que cobrar. El colaborador que relataba esos ingresos reconoce que ahora pasar de los 2.000 euros es complicado. Otro de los colaboradores con una cantidad fija mensual, en 12 pagas, reconocida por el medio en un contrato mercantil se quedaba algo por debajo de esos 2.000 euros.

Si se toman esos 2.000 euros, cantidad bruta mensual que percibiría el colaborador, habría que descontar el 15% de IRPF, lo que supone 300 euros. Además, como se ha comentado en varias ocasiones, el periodista colaborador corre con los gastos de Seguridad Social al estar incluido en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. La cantidad se calcula en función de la base de cotización. Lo más habitual es cotizar por la base mínima, con lo que el pago sería, prescindiendo de los céntimos, de 283 euros. Eso supone que a los 2.000 euros brutos iniciales habría que restar un total de 583 euros, con lo que al periodista le quedarían cada mes 1.417 euros. Con esa cantidad, el profesional debe sufragar los gastos derivados de su prestación de servicios al periódico. Teléfono, combustible, peajes y aparcamiento son los gastos más habituales que tiene el colaborador en su quehacer diario, pero también se enfrenta a imprevistos como la reposición de un equipo informático o el terminal del móvil.

Cuando eres autónomo llega el día 1 del mes y te llegan un montón de facturas que hay que pagar, cosa que cuando tienes un contrato laboral no es así. Cuando eres autónomo te tienes que pagar la cuota [de la Seguridad Social], el



teléfono, la gasolina del coche para andar de aquí para allá para cubrir las noticias... Al final todo son gastos. (C9)

A esos gastos que el colaborador afronta por su condición de autónomo hay que sumar los gastos de la vida a los que todo trabajador tiene que hacer frente.

Tampoco piensas que va a ser una profesión en la que te vas a hacer millonario. Eso lo tienes claro, pero qué menos que vivir con unas condiciones de vida mínimamente dignas. No se trata de ser millonario. Se trata de poder pagar tus facturas, comprar tu ropa, comer y al menos que te queden unos pocos ahorros para el día de mañana. (C9)

El colaborador debe vivir y tratar de planificar su futuro a medio y largo plazo con ese dinero que ingresa cada mes y es mejor no darle muchas vueltas a la pensión que se va a cobrar cuando llegue el momento de la jubilación para no añadir presión al trabajo.

No, no me lo permite, qué coño pensión ni ocho cuartos. Cotizando lo mínimo, la pensión que te va a quedar es la mínima, y para ahorrar no da, o al menos a mí. Así que no, no permite una planificación a futuro, en cuanto a pensiones, en cuanto a mi proyecto de vida, tampoco. Mi puesto no me lo permite. Al final, la planificación de vida que yo hago es porque en mi casa entra otro sueldo que ese es fijo llueva o truene, pero si tuviese que ser solamente con mi sueldo, ni hablar. (C4)

De la doble faceta de la remuneración, donde hay que considerar lo que se ingresa y lo que no se llega a ingresar por no ser un trabajador de la plantilla, se ha abordado lo que el colaborador percibe. Lo que no percibe merece un epígrafe específico.

### 10.8. El no-jornal

El colaborador obtiene unos ingresos por su trabajo con unos precios establecidos por la empresa periodística. Sin embargo, además de lo que este profesional percibe hay que tener en cuenta lo que no percibe por ser autónomo, lo que pierde por no ser uno más de la plantilla del medio para el que trabaja.

El periodista autónomo no tiene por qué perder absolutamente nada si es un autónomo de verdad. Es decir, es una decisión voluntaria, trabaja para un

cliente y fija su precio y si conoce lo que conlleva ser autónomo, es decir planifica su protección social. (ATA)

El problema del colaborador es que la suya no ha sido una decisión voluntaria y no es él quien fija el precio de sus colaboraciones. Además del “trabajo en equipo y el acceso a recursos y medios que no le son propios” (ATA), el colaborador pierde muchas otras cosas. Ser colaborador, trabajar como autónomo, supone renunciar a unos beneficios económicos y sociales que sí se tendrían en caso de formar parte de la plantilla porque están recogidos en los respectivos convenios colectivos de los periódicos vizcaínos. La política salarial y de retribuciones de los medios establece unas tablas salariales e incluye, si se han acordado entre los representantes de los trabajadores y la parte empresarial, unos incrementos salariales anuales. Los colaboradores quedan fuera de esos pactos salariales y no tienen regulado ningún tipo de incremento de sus retribuciones, unas cuantías que, además, han disminuido en los últimos años. En las entrevistas, los colaboradores han narrado cómo el pago por pieza ha sufrido recortes en los últimos años, tanto en lo referente a la cantidad que se abona por cada una de ellas, página o línea, como a las páginas que se reservan para la información local, lo que lleva a los colaboradores a competir por el reparto de un espacio menor y a no tener asegurada la página diaria.

Así, el precio de la página ha pasado de 72 a 60 euros (C7) a lo que se suma un descenso de la paginación dedicada a la información local con el mismo número de colaboradores para cubrir esa información de los municipios vizcaínos. De esta forma la disminución de las retribuciones se produce por una doble vía, lo que se paga por la pieza y lo que se deja de escribir al contar con menos espacio. También se produce ese descenso de remuneraciones cuando se redistribuye la tarea entre los colaboradores. Un colaborador ha contado cómo parte de la información que realizaba le ha sido asignada a otro colaborador y, además, se ha potenciado esa información que ha perdido. Lo que hacía antes ya no lo hace y eso que hacía ocupa más espacio, más líneas.

Mi retribución depende de cuánto yo trabaje. No es fija, pero sí era fijo lo que yo llevaba. Ahora una parte lo hace otra persona. Entonces mis ingresos se han visto afectados, lógicamente. Tengo menos trabajo y menos espacio, porque no solamente es que me hayan quitado a mí tarea, sino que lo que han hecho es potenciar [lo que hacía antes y ya no hace]. No solamente es que no lo hago yo, sino que encima ocupa espacio de cosas que antes también hacía yo. (C4)

Los colaboradores sufren esta reducción de ingresos, bien por un menor pago de la pieza bien por una reducción del espacio asignado a sus tareas. En el caso de los colaboradores que tienen unos ingresos fijos al mes, estos profesionales no se ven sometidos a los vaivenes de precios de la pieza o a las modificaciones que se produzcan en la distribución del espacio por decisiones del periódico. Sin embargo, unos y otros ven devaluados sus ingresos por el impacto que cada año tiene el incremento de precios al consumo, el famoso IPC, y no disponer de un convenio que establezca un incremento de remuneraciones. En el caso de El Correo, por ejemplo, el convenio colectivo para los años 2018 y 2019 establece “una subida salarial fija durante la vigencia del Convenio” del 2% anual. El convenio colectivo de Deia para ese mismo periodo no recoge incrementos de las tablas salariales.

Además de esa falta de actualización salarial anual que puede recoger el convenio colectivo, los colaboradores no cuentan con vacaciones pagadas como sí tiene el personal contratado. Los que disponen de unos ingresos fijos al mes reciben 12 pagas, una por cada mes, pero en el caso de uno de los colaboradores que se encuentra en esa circunstancia y que ha sido entrevistado para esta tesis, la cantidad mensual que percibe se ha calculado sobre los ingresos que había obtenido en el año anterior a la firma del contrato, cuando trabajaba a la pieza. Los ingresos anuales se convirtieron en doce mensualidades y de esa forma “tenía las vacaciones reconocidas de alguna manera” (C3). Podría decirse que es hacerse trampas al solitario, porque esas doce mensualidades suman lo mismo que cobró el año anterior, cuando trabajaba a la pieza y lo que ingresó dependía de la cantidad de lo escrito. Lo cierto es que los colaboradores entrevistados que cobran a la pieza destacan las dificultades para coger un mes de vacaciones, tanto por el hecho de quedarse sin ingresos durante esos 30 días sin trabajar como por las pagas que pone el medio a quedarse sin un colaborador durante ese periodo de tiempo.

No las tenía pagadas y encima tenía muchas dificultades para que me diesen vacaciones. Yo no recuerdo nunca haber cogido un mes entero. Yo creo que nunca. Primero porque no podía estar un mes entero sin cobrar, pero es que ellos tampoco me daban la opción de faltar un mes entero. Si es que faltar quince días ya era todo un mundo. Nos organizábamos como en una empresa, entre compañeros [colaboradores]. Nos teníamos que organizar como si estuviésemos en plantilla, pero es que no estábamos en plantilla. (C6)

Más de 15 días no me cogía. Solían ser en el mes de agosto que como te dedicas a la información local sabes que ese mes los ayuntamientos están prácticamente parados. (C9)

No disponer de vacaciones pagadas —“y disfrutadas de milagro” (C4)— obliga a los periodistas autónomos a trabajar para cobrar en once

meses lo que deberían cobrar en doce, para así poder disfrutar de un mes de descanso. En realidad, como comenta uno de los entrevistados, en once meses deben ingresar lo equivalente a doce meses más las pagas extras establecidas en el convenio colectivo que sí cobran los periodistas de plantilla.

Yo tengo que sacar en once meses lo de doce. Bueno, lo de catorce en este caso. Once meses trabajados, más mes de vacaciones más dos pagas. Yo tengo que facturar en once meses lo que otros tienen en catorce pagas. Blanco y en botella. El mes que no firmo, como en agosto, mes que no cobro. [Se puede dejar temas escritos para ese mes de vacaciones] el de la redacción, en función del hambre que tenga, irá tirando de nevera y te los irá metiendo. Si al final has dejado diez cosas preparadas y te las han publicado, cuando llega septiembre te mandan el listado y aparecen los temas. (C7)

La falta de ingresos en el periodo vacacional obliga a los periodistas que trabajan a la pieza a buscar métodos para paliar esa pérdida económica. Una forma de tener algún ingreso es la conocida como 'nevera', dejar escritas piezas que se pueden publicar en cualquier momento a las que el responsable de la sección recurrirá cuando no haya suficientes temas de actualidad. Lo importante es que la firma no esté ausente de las páginas del periódico durante esos días de descanso, porque de ello depende la factura que se pasará al finalizar el mes. Y para ello cualquier ayuda es buena, incluso la de los propios compañeros.

Me las pago yo [las vacaciones]. Mes que no trabajo, mes que no cobro. Sí que dejo algunos textos hechos y a veces compañeros nos firman algún texto de la zona. Para que cobremos algo, es casi por caridad. Lo hacen por caridad. Es un mes de menos 300 [por el pago de la cuota de autónomos]. Bueno, si es menos 100..., vas salvando. (C5)

Incluso la devolución del IRPF, si se produce, una vez presentada la correspondiente declaración de la renta, sirve para financiar las vacaciones y dejar de trabajar durante unos días con la sensación de que ese periodo de inactividad profesional no es totalmente improductivo y de que se tienen unos ingresos.

Lo que sí se resentía era el mes de agosto, que solías cogerte dos o tres semanas de vacaciones y que yo lo compensaba con lo que me devolvían de Hacienda. Aprovechabas esa devolución para tener un sueldo, más o menos, en el mes de agosto. (C3)

Además de la merma económica que supone no contar con vacaciones pagadas ni con las pagas extras reconocidas en el convenio colectivo, el cola-

borador pierde en aspectos de índole social y profesional que tienen reconocidos los trabajadores de plantilla. A todo ello hay que sumar lo que los periodistas autónomos han perdido en estos años desde la crisis económica de 2008, algo que no solo tiene que ver con las cantidades abonadas por las piezas que elaboran.

Al principio, cuando yo entré a trabajar, te pagaban los kilómetros, no sé cuánto era, pero había una cantidad por kilómetro. Nos daban 30 euros para prensa y nos pagaban el teléfono. Con los años fueron desapareciendo todas esas ventajas adicionales. Con los años se dejaron de pagar los kilómetros, los 30 euros de prensa desaparecieron pronto, cuando empezó la crisis, y el teléfono también. Todo eso se perdió por el camino. (C3)

Todo eso se ha perdido por el camino, pero no se ha ganado nada de lo que los trabajadores de plantilla tienen reconocido, como los pluses de antigüedad —hay colaboradores que acumulan más de una década de trabajo para un mismo medio—, compensaciones económicas por trabajar domingos o festivos, seguro de vida o accidente, días libres por matrimonio o defunción, ayudas por hijos menores de tres años, seguro médico, ayudas para la compra de material informático y de telefonía o una suscripción al periódico, entre otras cuestiones que se recogen en los convenios colectivos de El Correo y Deia.

Sin embargo, la pérdida más destacada que sufren los colaboradores respecto a los periodistas del medio que están contratados se produce en las prestaciones sociales derivadas de las cotizaciones que se realicen a la Seguridad Social, en especial, la jubilación. Esa pérdida de derechos respecto a los periodistas contratados se produce por desconocimiento y por una falta de planificación, tal y como la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) ha destacado en la entrevista realizada para la elaboración de esta tesis.

En la actualidad, los autónomos tienen los mismos derechos nominales que los asalariados, con dos excepciones: la jubilación parcial, puesto que no existe el tiempo parcial en el autónomo y la prestación por cese de actividad o “paro de los autónomos” cuyo reconocimiento, pese a que se cotiza por ello, es complicado debido a que se debe demostrar la involuntariedad en el cese de la actividad. (ATA)

El problema de la protección social de los autónomos reside en el desconocimiento de sus derechos y la falta de planificación en cuanto a dicha protección. El autónomo es una figura que puede decidir voluntariamente cuánto aporta al Sistema. Es decir, puede elegir su base de cotización euro a euro, entre una base mínima (944,4€) y una base máxima (4.070€). Sobre dicha base se aplican los porcentajes correspondientes a las coberturas (contingencias co-

munas (bajas por enfermedad y pensión); maternidad y paternidad; lactancia y riesgo en el embarazo; accidentes de trabajo y enfermedad profesional; cese de actividad y formación). (ATA)

El autónomo tiene los mismos derechos que el asalariado en España en cuanto a la cobertura nominal. Ahora bien, el problema de la protección social de los autónomos proviene de la cobertura efectiva, es decir de la cuantía. El 85,9% (64,1% si incluimos societarios) de los autónomos persona física cotiza por la base mínima (944,10€), las prestaciones de los autónomos son de media un 40% inferiores a las de los asalariados y el RETA es deficitario, precisamente porque “tanto cotizas tanto recibes”, si cotizas un 40% menos que los asalariados recibirás un 40% en la cuantía de tus prestaciones y pensión. Es por ello, que siempre que el autónomo pueda, debe aumentar su base de cotización que puede cambiarse hasta cuatro veces al año y cotizar más, un autónomo puede tener las prestaciones y la pensión de cualquier asalariado, incluso de los que más altas las tienen, si planifica su contribución al sistema. El coste adicional es que debido a lo complejo del sistema, es que en la mayoría de los casos hay que recurrir a un buen gestor para asesorarse bien. (ATA)

Lo señala con claridad ATA cuando explica, para esta tesis doctoral, que hay que aumentar la base de cotización para aportar más al sistema “siempre que el autónomo pueda”. Ese es el principal problema que deben afrontar los colaboradores en la prensa vizcaína para asegurarse unas mejores prestaciones, que en muchas ocasiones no pueden aumentar esa base de cotización para no ver aún más menguados sus ingresos netos. Sin embargo, esa jubilación futura figura entre las preocupaciones de los colaboradores que aplazan a un futuro indeterminado ese incremento de las cotizaciones para tratar de percibir una pensión superior.

Siempre esperaba mejorar. Pagaba el mínimo de autónomos porque siempre esperaba mejorar entrando en plantilla. Cuando llegó esa fase de decir, ‘bueno, no voy a pasar de colaborador, me tengo que buscar la vida y voy a jubilarme de colaborador’, ahí es cuando decías ‘ya me preocuparé de cotizar el máximo para que te quede una jubilación digna cuando lleguen los últimos años de autónomo. Cuando llegue ya me preocuparé, de momento vamos a estar a la expectativa’, pensaba. (C8)

Se aplaza la decisión de incrementar las aportaciones al sistema de la Seguridad Social porque los ingresos no permiten pagar más. Mientras, se sigue trabajando y van pasando los años como periodista autónomo, con esa incertidumbre sobre la cantidad que le corresponderá cuando se jubile que siempre está presente en el quehacer diario.

Cuando empecé a trabajar como colaborador dije ‘bueno esto va a ser unos años así’. Claro, te vas haciendo mayor, ves a gente que se jubila y te das cuenta [de la importancia de las cotizaciones]. Yo todavía espero que me quede mucho para jubilarme, pero sí que me agobia no estar cotizando más que lo mínimo de autónomos. Eso sí que me agobia. (C3)

Cotizas en autónomos por el mínimo, pues muchos días dices ‘me va a quedar una jubilación de 600 euros, a ver qué hago yo en el futuro con eso’. Eso está todo el rato martilleándote en la cabeza. Aunque tuviera 25 años, yo esa idea no me la quitaba de la cabeza. Decir, ‘joder, todavía me queda mucho para jubilarme, pero estoy cotizando por lo mínimo...’. (C9)

Al final, la jubilación se ve como algo lejano cuando no imposible, porque es mejor tirar de ironía y pensar que desaparecerán las jubilaciones públicas a imaginar el futuro en una situación de precariedad después de haber estado décadas trabajando en unas condiciones precarias.

La situación social me tranquiliza en ese aspecto, porque parto de la base de que no va a haber pensiones. Si supiese que va a haber pensiones estaría bastante cabreado y cagado porque con la cotización mínima, ¿a dónde vas dentro de 30 años? (C5)

## 10.9. Las fuentes

Las fuentes son “la sustancia del periodismo” (Rodríguez, Enguix, Rojas-Torrijos y García-Gordillo, 2015, p. 86) y uno de los aspectos relacionados con las rutinas profesionales que es necesario tener en cuenta a la hora de establecer la calidad de una información y, por ende, de un medio de comunicación. Las fuentes a las que recurre el periodista para elaborar una información constituyen el andamiaje sobre el que se sustenta el texto periodístico. La calidad de esas fuentes enriquece la noticia y, en última instancia, incrementa la calidad del medio. Si las fuentes son importantes en todas las secciones que componen un periódico, lo son más en la información local, donde el periodista tiene un contacto más cercano con ellas y, en ocasiones, es testigo directo de los hechos. Tal y como sostienen Pérez, Gutiérrez, Sánchez y Zurbano (2015, p. 115), “el factor proximidad favorece la presencia del periodista en el acontecimiento así como el acceso directo a la fuente y la posibilidad de contraste y verificación lo que redundará en el incremento de la calidad informativa”.

Los dos principales periódicos vizcaínos El Correo y Deia recurren a la figura del colaborador para llevar a sus páginas esa información de proximidad que les permite disfrutar de una amplia penetración en las dis-

tintas comarcas y municipios del territorio. Esta particularidad de ambos diarios les otorga una ventaja competitiva respecto a cualquier otro periódico que no ofrezca a la sociedad vizcaína información local. Disponer de la información más cercana, la que sucede en el municipio de residencia o de trabajo, la que genera tu club deportivo favorito, la que se origina en tu Ayuntamiento o en la asociación de vecinos de tu barrio, provoca que el lector se vincule de manera estrecha con el periódico. A él acudirá el usuario cada día para conocer qué ha ocurrido en su entorno más próximo, el de su municipio o comarca. La información local, que brinda a la audiencia una cercanía física y sentimental con las noticias, reportajes o entrevistas que aparecen en la publicación, sirve de enganche a un lector que consumirá el resto de informaciones que son ofrecidas por el periódico. Todo ese valor añadido que atesoran los medios locales lo crean los colaboradores, periodistas autónomos que carecen de un contrato laboral con una empresa que les ha dejado fuera de la redacción del periódico, no solo porque en la mayoría de los casos trabajan en sus casas y pisan las instalaciones del periódico en contadas ocasiones, sino porque no pueden acceder a los mismos derechos laborales que tienen los periodistas contratados y que se recogen en los convenios colectivos. El colaborador es la cara del medio, el que da explicaciones de lo que aparece publicado en su periódico cuando afecta a sus fuentes, haya escrito el texto que provoca las quejas o no lo haya hecho. Es, además, el que aporta numerosas fuentes de calidad a las que se puede recurrir en cualquier momento. Su contacto directo con todo tipo de fuentes —políticas, vecinales, económicas, deportivas, sociales, culturales— enriquece la información que se hace llegar a la sociedad desde un periódico que no les quiere tener en su redacción, trabajando codo con codo con el resto de periodistas.

La información local permite cercanía geográfica y un mayor contacto del periodista con las fuentes lo que facilita que las conozca, entienda y diferencie su contexto y la vinculación con otras instituciones y su posicionamiento ante los hechos. Todas son piezas claves para construir noticias completas y fiables y que sean fiel reflejo de la realidad global, no una muestra sesgada e interesada de la misma. (Pérez et al., 2015, p. 115)

Los colaboradores de la prensa vizcaína disfrutaban de esa mayor cercanía con las fuentes que les identifican claramente como el periodista de El Correo o como el periodista de Deia. Los profesionales autónomos que trabajan para alguno de esos dos medios, cuando acuden a alguna rueda de prensa o evento, o cuando llaman a alguna fuente durante el trabajo para elaborar un tema, se identifican como periodista de un determinado periódico. No explican que son un periodista autónomo que trabaja para un periódico. Por supuesto, no se presentan como un periodista *freelance*. Son “perio-



distas de”, periodistas de El Correo o periodistas de Deia, aunque no figuren en la relación de nombres que componen la plantilla del medio de comunicación y su dirección de correo electrónico, donde reciben las convocatorias y las notas de prensa de instituciones y entidades sociales, culturales o deportivas, no forme parte del correo corporativo del periódico. Con el paso de los años, esos profesionales ya no necesitan presentarse y todas las fuentes saben que son el periodista de El Correo o el periodista de Deia y saben a quién deben recurrir cuando necesitan informar de algo.

A efectos prácticos yo siempre me he presentado como redactor de X, aunque no tenía contrato. Y siempre me han tratado fuera del periódico como si fuera un periodista de plantilla de X. (C1)

Eras el medio de comunicación para el que trabajabas. (...) Podía darse el caso de que alguno llamase a la redacción porque todavía no me hubiese presentado y no me conocía, pero una vez que hacías relación con la gente, la gente te llamaba a ti cuando quería dar a conocer una noticia. (C9)

Sin embargo, los colaboradores no forman parte de la plantilla de los periódicos, pero trabajan como si fueran un componente más de la misma. Tras años de trabajo para un único medio de comunicación que les pide exclusividad, el periodista autónomo dispone de una rica agenda de contactos, de fuentes a las que ha ido conociendo en el día a día gracias a que se encarga de cubrir toda clase de información. Esa agenda de fuentes de todo tipo a las que poder recurrir en cualquier momento y el conocimiento que ha adquirido de la zona que habitualmente cubre para el periódico son un valor añadido en el trabajo del colaborador que no puede aportar otro periodista de plantilla que acuda puntualmente a cubrir alguna información a esa zona. La diversidad de fuentes que controla el colaborador es amplia porque ha escrito sobre una gran variedad de temas que van de los políticos a los culturales o deportivos. En cada evento al que acude, el periodista logra un teléfono o un correo electrónico que añadir a su agenda de contactos en la que figuran fuentes de todo tipo.

Hago información local. Me ha tocado en alguna ocasión deportes sustituyendo a compañeros, partidos de Segunda B y de Tercera. Me ha tocado hacer sucesos, bastantes, de todo tipo. Información municipal, casi el cien por cien lo hacemos nosotros [los colaboradores]. A veces información de Diputación y Gobierno Vasco que afectan a nuestra zona también la hacemos nosotros, y temas culturales. Ha habido épocas en las que hemos trabajado suplementos, y hemos hecho mucho reportaje y mucho tema de interés humano. (C3)

Igual empiezo a decir la [información] que no [hago]. La sección de mundo no hago, pero hago deportes, hago local muy local, hago temas para Bizkaia, algún tema nacional me ha caído. De todo, según vayan surgiendo. Además tampoco pongo pegas porque me gusta hacer cosas diferentes. (C5)

Los colaboradores se convierten de esta forma en la cara visible del periódico para el que trabajan sin figurar el suyo entre los nombres de los profesionales que componen la plantilla de periodistas contratados por el medio. Las fuentes, que no tienen por qué saber la situación laboral en la que se encuentra el colaborador, le identifican como 'el periodista de' y le convierten en el intermediario con el medio. Si una de esas fuentes tiene necesidad de recurrir al periódico, si quiere difundir alguna información, si desea contestar a algo que ha sido publicado, llamará al 'periodista de', a ese profesional con el que una vez contactó en un evento y con el que intercambié números de teléfono.

Yo creo que la mayoría de las veces acuden directamente a mí. Si me conocen, sí. Yo creo que en nuestro caso además de periodistas de este medio, somos la imagen más cercana de este medio, porque muchas veces te llaman hasta para un tema que no has hecho tú y te dicen 'oye, ¿y esto?'. (C5)

La noticia puede surgir por una doble vía. Por una parte, puede ser la fuente la que tome la iniciativa de contactar con el medio para dar a conocer algún asunto, y lo hará, en la mayoría de los casos, a través del colaborador con el que en algún momento contactó. Por otra, la noticia también puede surgir por la decisión y el impulso del periodista que entonces será el que tire de agenda para ponerse en contacto con su fuente. Esa agenda servirá, además, para contrastar la información y para enriquecer el texto final que aparecerá en el periódico.

Hay fuentes que acuden a mí, y para las que, incluso, soy su única referencia en el periódico. No sabrían a quién acudir si no es a mí. Y hay otras que no. Hay otras que conocen a otros compañeros o que están más acostumbradas a estar en contacto con los medios y entonces, aunque recurren a mí, también envían un correo electrónico directamente al periódico. (C4)

La mayoría de la gente con la que yo trabajo en la zona son asociaciones lo suficientemente de andar por casa que no tienen contacto con la prensa. No están acostumbradas a hacer convocatorias para presentar sus iniciativas y en los años que llevo trabajando he ido a tantas movidas suyas que conocerme me conocen todas, y si lo necesitan, ya saben que llaman al Ayuntamiento para que les den mi teléfono y me llaman. Las asociaciones que se mueven por la zona donde yo me muevo, cuando quieren sacar alguna historia, recurren bastante a mí. (C7)

En este contexto, en el que el colaborador es la cara del periódico ante las fuentes y un trabajador autónomo que no cuenta con la cobertura de un convenio colectivo, se establece un juego de presiones sobre el profesional. Las fuentes presionan para que la información que se publica sea de su agrado y responda a sus intereses, mientras que el medio lo hace para obtener del colaborador información diaria, singular y relevante que llevar a sus páginas. Entre esos dos polos de presión se encuentra el colaborador que debe hacer frente a ambos, fuente y medio, en una situación laboral precaria.

En temas municipales de ayuntamientos grandes sí [he sentido la presión]. Sí porque ha habido épocas de quejas constantes y ha habido que hablar con ellos y aclarar. Cuando son fuentes muy habituales que son temas de política o fuentes municipales, la verdad es que me da un poco igual porque sabes que unos días son mejor y otros días peor. Cuando ha habido temas personales de gente que se puede sentir ofendida o lo que sea, ahí sí que te afecta más y ha habido conversaciones de más de una hora, intentando aclarar cosas y sofocar fuegos. Pero sí, te llaman directamente, porque eres la persona con la que han hablado. Tienen tu teléfono. (C3)

Actualmente, no [siento presiones]. Sí reconozco que hubo una época, en otra zona de Bizkaia que hubo una presión bastante notable. Ahora me siento menos presionado. Yo creo que eso es bueno porque es un síntoma de, primero, respeto al trabajo que haces, que puede gustar más o menos, pero es nuestro trabajo, y segundo, de libertad. (C5)

El colaborador, como cualquier otro periodista, recibe llamadas para mostrar el desacuerdo con algo que se ha escrito, para presionar con el objetivo de que se publique algún asunto de interés para la fuente o para responder a alguna cuestión que ha saltado a la luz pública. Atender todas esas llamadas forma parte de la tarea a la que debe enfrentarse el periodista colaborador. A todo ello hay que sumar la presión añadida que supone vivir en la misma zona que las fuentes, en especial en comarcas que cuentan con municipios de pequeñas dimensiones y con no demasiados habitantes, donde los reproches y recriminaciones por el trabajo realizado no solo se reciben a través del teléfono, sino de manera directa, cara a cara.

Me llamaban o me paraban por la calle, como vivimos en un pueblo. Esa era la parte menos divertida. (C6)

Y si lo que se publica es percibido por un colectivo como algo que podría perjudicarles, las presiones se multiplican y el colaborador es el que las sufre en primera persona, porque él es el periódico. Así lo recuerda un excolaborador que trabajó para un periódico en un momento en el que sur-

gió una polémica que generó diversas informaciones en una de las comarcas vizcaínas. En el día a día, además de buscar la información y contrastarla con las fuentes, el profesional tenía que lidiar con las críticas y reproches. Por teléfono y de manera presencial en las mismas calles que comparten fuentes y periodista.

Había cosas [publicadas] con las que estabas de acuerdo y cosas con las que no, pero tú vivías en la zona, y te lo tenías que comer porque eras el que tenías el contacto directo con esas fuentes. El periódico era un ente que estaba ahí. Para mí era de las cosas que peor llevaba, porque te paraban en la calle. Vivir en la misma zona en la que estás trabajando no lo llevaba nada bien. (C6)

Todas esas presiones se sufren en un contexto de precariedad que es más acusado en el caso del colaborador que se enfrenta a ella por partida doble. El periodista autónomo, o más bien falso autónomo, añade a la precariedad general que afecta al conjunto del periodismo, la propia al encontrarse sin el respaldo que ofrece un convenio colectivo y con unas condiciones económicas y laborales que son peores que las que tienen los trabajadores contratados. Golpeados por esta doble precariedad, los periodistas que trabajan en los periódicos vizcaínos sin contrato laboral deben lidiar en solitario con las presiones de las fuentes, una circunstancia que afecta a la forma de encarar el trabajo diario. La profesora María José Ufarte señalaba para esta tesis la existencia de presiones en medio de una precariedad que acaba por afectar a la libertad y la ética del periodista.

En este contexto precario, los profesionales de la información también tienen que hacer frente a multitud de presiones y amenazas que le vienen desde diferentes frentes. Esta situación no solo pone en entredicho su libertad y dignidad, sino que también repercute en la manera en que los periodistas desarrollan su trabajo y, por consiguiente, en la forma en que la información llega a la sociedad receptora. (María José Ufarte)

La otra cara de la moneda, el reverso de las presiones y las críticas, son las felicitaciones que los colaboradores reciben por su trabajo. El agradecimiento de las fuentes por un reportaje o una información, sobre todo de entidades que tienen dificultades para aparecer en los medios, llega incluso a sustituir a las felicitaciones de los responsables del medio. Así lo ha relatado uno de los colaboradores entrevistados mientras mostraba el mensaje que le había enviado a su móvil una de sus fuentes para agradecerle su trabajo.

Esto es lo que a mí profesionalmente me vale. Que yo haga un reportaje y alguien me llame y me diga, como no me lo dice mi periódico... Mi periódico no dice 'oye me ha gustado tu artículo, o esa exclusiva de caballo'. De mi pe-

riódico no espero nada, nada de nada, pero cuando los que les hago reportajes me llaman, 'oye, gracias por el reportaje, gracias por el artículo...'. Con eso me doy por satisfecho, y la pasta a fin de mes, claro. A estas alturas de mi vida no le pido más al periodismo. Prefiero la satisfacción de ver a gente que con mi trabajo se queda a gusto, que les gusta. (C7)

### 10.10. El medio

La relación que mantiene un periodista con el medio para el que trabaja no se puede analizar de la misma forma en el caso de los colaboradores porque en este colectivo existe un factor fundamental que distorsiona esa relación. Como cualquier otro periodista que trabaje para un determinado medio, el colaborador tiene que seguir las directrices que le marcan sus superiores y la línea editorial que establece el medio de comunicación. Sin embargo, las actuaciones que lleva a cabo el colaborador para elaborar las informaciones diarias, sus rutinas profesionales están mediatizadas por su condición de autónomo, de trabajador no protegido por el convenio colectivo de la empresa para la que trabaja. El colaborador añade una servidumbre a su condición de periodista: ser un trabajador autónomo.

Muchas veces no estabas de acuerdo con lo que tenías que publicar ni con la línea que se estaba siguiendo, pero te lo tenías que comer. No eras totalmente libre para publicar o escribir de lo que tú quisieras, aunque en teoría sí, pero en la práctica no. (C6)

Cierto es que tampoco gozan de libertad para publicar aquello que quieran los periodistas que se encuentran dentro de la plantilla del periódico, pues existe una línea editorial y una organización del medio a la que están sometidos todos los empleados. El convenio de El Correo, por ejemplo, recoge en su artículo 7 al personal de redacción al que define como "el que crea, selecciona, prepara, redacta, o confecciona la información literaria o gráfica". En ese grupo de profesionales se encuentra el jefe de sección, un redactor que "asume la responsabilidad de una sección, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de plantilla" y que "por delegación" del redactor jefe o del jefe de área "está facultado para asignar trabajos" al personal de la redacción. También están en esa redacción los redactores, que realizan "un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo normalmente a tarea, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle" y los fotógrafos, "profesionales adscritos a la redacción que en dependencia de sus superiores realizan información fotográfica y/o tareas complementarias

para la misma". La disciplina y la subordinación a las órdenes de la empresa son los elementos que rigen las relaciones entre los trabajadores, según se recoge en el artículo 60 del convenio, reservado a las "relaciones humanas" en el periódico.

Empresa y trabajadores expresan su deseo de que en el seno de Diario El Correo, S.A. impere en todo momento la más completa cordialidad con la debida disciplina y subordinación de cuantos integran la plantilla de la Empresa a las órdenes emanadas de ella.

El convenio del diario Deia también hace referencia al personal de redacción y recoge la figura del redactor-jefe que es el profesional que "coordina la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección" y que, "por delegación" del director, está facultado para "asignar los trabajos" al personal de la redacción del periódico. Por su parte, el jefe de sección "es el periodista que asume la responsabilidad de una sección, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de plantilla". Los redactores son los periodistas que realizan un trabajo "de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo normalmente a tarea, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle".

En ambos convenios colectivos aparecen los responsables de "asignar trabajos" —los redactores jefe— y los que se encargan de supervisar y coordinar — los jefes de sección— que tienen bajo sus órdenes a los redactores que componen la plantilla del periódico. Los colaboradores también están sometidos a las directrices del medio y a la supervisión de los responsables de la sección para la que escriban, aunque en puridad no son trabajadores de la plantilla del periódico, sino trabajadores autónomos, y por lo tanto no están sujetos a lo que se recoja en el convenio colectivo.

Ellos, como es su función, marcan las directrices. Yo les puede decir 'yo he estado allí y he estado con esas personas y esto no es así'. En principio quienes marcan el enfoque son ellos. Además, hay una línea editorial que respetar. (C5)

Otro de los colaboradores que ha sido entrevistado para la elaboración de esta tesis doctoral también ha constatado que el enfoque de las noticias se marca desde el periódico, al menos cuando no se trata de las noticias que realiza para la delegación central del periódico. En las informaciones diarias, la orientación y el encuadre de la noticia queda en manos de los responsables del medio.

Cuando trabajo para la delegación me viene dado, pero cuando trabajo para Bilbao en un porcentaje altísimo, el enfoque lo pongo yo. [...] (En el trabajo del día a día) ... el enfoque se me da, 'abre con esto', 'tira con esto', 'esto ponlo de ladillo', 'esto, tal'. Cuando trabajo para Bilbao a mí me dicen 'a las once en tal sitio, 60 líneas'. Y yo no me comunico con nadie. Llego a casa, escribo las 60 líneas y las mando. Si tienen alguna duda, pero duda, quiero decir 'esta frase no ha quedado muy clara, ¿a qué te refieres?'. Puede pasar, lógicamente, pero si no, ni hablo con ellos. (C4)

Otro de los colaboradores ha asegurado que el enfoque que se le da a los temas se pone en común con algún responsable del periódico, aunque siente que es totalmente libre para establecerlo él mismo.

Normalmente nos dejan total libertad en el tema de buscar el enfoque. Nosotros siempre decimos que de la firma para abajo lo escribimos nosotros y que de la firma para arriba, el título y subtítulo lo hace el periódico. Aunque yo lo escribo todo, lo encajo todo y no se suele cambiar. El 90% de las veces que se cambia es por un criterio de claridad. La persona que lo ve allí ve que es más confuso de lo que tú pensabas y es [un cambio por] claridad. Y en alguna ocasión puede ser por la cuestión de cuál consideran que es el asunto informativo más importante. Pero no ha habido nunca una cuestión de cambio de hay que darle la vuelta por intencionalidad o tal. Eso nunca. (C3)

Sin embargo, establecer un determinado enfoque depende del conocimiento que el responsable del medio tenga de lo acontecido, en el caso de la información local de su contacto con la realidad de esa comarca o municipio. Uno de los colaboradores entrevistados aportó esta información a esta tesis, cuando destacó que hablarle al responsable de su sección de lo que ocurre en su comarca es "como hablarle del salvaje Oeste" (C7). En estos casos, el encargado de recoger diariamente la información de los colaboradores tiene en cuenta lo que le transmite el profesional porque las referencias que posee sobre lo que acontece las ha obtenido de los profesionales que tiene a su cargo.

En mi caso no suele haber indicaciones, aunque cuando tú le cuentas los temas, tú tienes que vender tus temas, para que te den más espacio o menos espacio. [...] Tú sabes cuáles son los temas importantes, entonces el énfasis que tú pones en venderlo es lo que te lleva a decir 'oye este tema, dámele cuartel porque es importante', y le explicas por esto y por esto. Entonces igual te dice 'me gusta eso, enfócamelo por ahí'. (C7)

Los colaboradores aparecen como supuestos trabajadores autónomos que, sin embargo, deben someterse a las peticiones que les realiza el periódico a través de los responsables de las diferentes secciones. Como ya se co-

mentó anteriormente, en el apartado referido a la jornada laboral del colaborador, el periodista autónomo debe ponerse en contacto cada día, a una hora establecida, con el responsable de su sección para informarle de los temas que tiene y saber qué espacio le da el periódico a cada uno de ellos. No puede escribir lo que estime oportuno sobre cada uno de los asuntos y una vez escritos ofrecérselos al medio, sino que es el propio medio, por boca del responsable de la sección, el que le dice cuánto tiene que escribir. El medio, además, le reclama que cubra cada día las ruedas de prensa o cualquier acontecimiento que ocurra dentro de su zona, o que haga seguimiento a algún asunto publicado y recabe reacciones al mismo. El colaborador también puede ofrecer temas al periódico, pero deberá esperar a que el responsable lo acepte y le diga cuántas líneas debe escribir. Lo que escribe depende, en última instancia, del medio de comunicación, de la empresa.

El día a día me los proponen desde el medio y luego tengo opción de buscar temas propios y proponerles, y en un porcentaje muy alto se me dice que sí. Pero normalmente, yo tengo trabajo de día a día. Hay muchos días que a mí se me acaban las horas y ya no tengo tiempo de buscar nada más. (C4)

Hay temas que me los proponen. Hay temas que son 'hay que ...': hay que hacer, hay que no sé qué..., y otros temas que uno propone y otros que te llegan por gente que conoces y porque, por suerte o desgracia, pasan cosas y te llegan. (C5)

Más allá de quién tome la iniciativa y proponga el tema, el propio colaborador o el medio de comunicación, bien por alguna petición expresa al periodista o por las ruedas de prensa establecidas que el colaborador debe cubrir, todas las informaciones que se elaboran deben seguir la línea editorial del medio. Esa línea editorial la deben respetar los periodistas de plantilla, que están contratados por la empresa, pero también los colaboradores, trabajadores autónomos que, en teoría, venden sus servicios al periódico. Uno de los colaboradores encuestados, cuando se le ha preguntado si existen presiones de las fuentes y si llaman a algún responsable del medio si no están de acuerdo con lo publicado, reconoce que esas llamadas existen y que el enfoque que se le da a las noticias está marcado por el periódico.

En alguna ocasión creo que lo han hecho [las llamadas de las fuentes al medio]. Los responsables del medio, que yo sepa, siempre que ha pasado, me lo han comentado. Lo hemos hablado y no he tenido repercusiones por este tipo de cosas, aunque en un par de ocasiones ha sido por errores míos. Normalmente es por el tono y el tono está muy hablado con el periódico, 'oye, el enfoque es este', y en esos casos cero repercusiones. (C3)



La línea editorial es común tanto para los periodistas de plantilla como para los que no están dentro de ella, los colaboradores. También es un aspecto común a esos dos colectivos la dependencia que ambos tienen respecto a la empresa al estar insertos, contratados y autónomos, en la organización del trabajo que se ha establecido en el periódico. Los responsables de las diferentes secciones distribuyen los temas entre los redactores. El colaborador, sin contrato laboral y con un contrato mercantil, cuando existe, como único vínculo con el medio, se ve condicionado por la situación de inestabilidad en la que se encuentra. Decir no a una petición resulta complicado, aunque los colaboradores y excolaboradores entrevistados han asegurado que se han negado en ocasiones a escribir lo que se les había pedido, por motivos diversos, como no disponer de tiempo suficiente o no estar de acuerdo con lo que se les pedía. Sin embargo, el temor a las consecuencias que puede acarrear esa negativa está ahí y eso incrementa las posibilidades de aceptar las órdenes, aunque no se esté de acuerdo con ellas. “En mi caso sí. Ahí tragabas con lo que viniese” (C1), señaló uno de los entrevistados que coincide con la opinión expresada por otro excolaborador cuando aseguró que ser un trabajador autónomo “te hace tender a tragar” (C2). Otro de los profesionales entrevistados reconoció que cuando cree conveniente decir que no a una propuesta de tema por parte del medio, su situación precaria es uno de los aspectos que tiene en cuenta antes de responder.

Siempre que he acabado haciéndolo y no quería hacerlo ha sido porque, no sé hasta qué punto son amenazas, pero te dicen que no va a quedar la situación sin más. Tienes miedo no por tu situación precaria exclusivamente, tienes miedo por la situación en la que está el trabajo. Quiero decir, tienes miedo de las consecuencias, de que te echen. Yo no conozco historias escabrosas de gente a la que hayan echado por algo de esto, pero sí que es verdad que acabas haciéndolo porque te dicen que no hacerlo tendrá consecuencias, no se especifican cuáles, y porque tienes miedo de perder el trabajo. No hay otro motivo, no hay otra cuestión. He tenido que aceptar algún tema que no quería hacerlo, por la hora que era, por el lugar en el que era y, sobre todo, por la forma en la que lo hacíamos, y a mí me dijeron para empezar que si no lo hacía yo lo iba a hacer un compañero, que se iba a hacer sí o sí, y que tendría consecuencias para mí. Eso es lo que me llevó a aceptarlo. Recuerdo casos de aceptarlos por miedo, como tanta gente en tantos trabajos. No puedo arriesgarme. (C3)

Otra cuestión a tener en cuenta en la relación del colaborador con el medio es la ayuda que el profesional puede solicitar y recibir cuando encuentra dificultades durante la elaboración de una información. Los obstáculos pueden aparecer a la hora de localizar fuentes o de redactar la pieza. En esos casos, tener a alguien a quien recurrir puede allanar el camino y facilitar el trabajo. Los que acuden a trabajar a la redacción, periodistas de plantilla y

autónomos, tienen la posibilidad de obtener esa ayuda con mayor comodidad. Los colaboradores también pueden lograrla, aunque existe la tendencia a buscarse la vida (C6). “Tú te lo guisas, tú te lo comes. Tú te buscas la vida” (C5), explica más claramente otro de los profesionales entrevistados. También los ha habido que han reconocido que no tienen problemas para que desde el medio le faciliten contactos para la elaboración de las informaciones (C4) y encuentran “mucha comprensión y mucha ayuda” (C3) para realizar su trabajo.

Por otra parte, las felicitaciones y las críticas desde el medio son recibidas por los colaboradores como algo consustancial a su trabajo. Las críticas no gustan, pero se aceptan si son debidas a errores propios, y las felicitaciones se agradecen, aunque no supongan una mejora en las condiciones laborales y profesionales.

Sí. Felicitaciones me dan bastante igual. Pues vale, bien. Para una vez que me llamáis para darme las gracias, no me voy a quejar, pero no es una cosa que me obsesione. (C4)

No ha habido ni felicitaciones sorprendentes ni quejas sorprendentes, pero sí que te sientes reconocido en ocasiones. No a nivel como a ti te gustaría, que sería en condiciones laborales. (C3)

Al final, el colaborador obtiene un reconocimiento por parte del medio que no va más allá de las palabras y que difícilmente se materializará en una mejora de sus condiciones laborales o en la posibilidad de abandonar su condición de trabajador autónomo para pasar a formar parte de la plantilla del medio. Así han respondido tres de los entrevistados cuando se les ha preguntado si se sentían reconocidos por su periódico.

Va por rachas, en alguna ocasión puntual sí y muchas veces no. El hecho de trabajar en una delegación hace que nuestro trabajo sea más invisible para los jefes del periódico, porque no siempre leen tu trabajo. Tú sales en una edición muy concreta, a veces te leen y hay reconocimiento, pero el hecho de que estés solo en el periódico, de que trabajes solo, de que no te llegue *feedback* de lo que escribes,... Hay ocasiones en las que eso sí que ocurre, que te sientes poco reconocido. (C3)

Sinceramente, no. Parto de la base de que todo el mundo merece, merece no, tiene que tener un contrato laboral. Yo creo que con todo lo que estoy haciendo y con todo lo que he hecho ya, yo tenía que estar en esa plantilla, sí o sí, al igual que otros compañeros. No me quiero diferenciar de otros compañeros que también están currando como bestias. No. Igual prefiero menos reconocimiento y algo más de dinero y medios para trabajar. (C5)

No. Entendía que no lo estaba haciendo muy mal, puesto que seguía ahí, pero no me sentía muy reconocido. De hecho cuando me marché y les dije ‘esto se ha acabado’, me dijeron que estaban contentos conmigo y pensé que era la primera vez que alguien me decía que estaba contento conmigo. Recuerdo que pensé eso. ‘Joder, a buenas horas vienes a decirlo. Y si tan contentos estáis, yo estaría en otras condiciones. Estos qué piensan, que voy a estar toda la vida así’, pensé. (C6)

### 10.11. De comités, sindicatos, colegios y asociaciones de la prensa

La Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) ha destacado, en la entrevista realizada para esta tesis doctoral, que “la sindicación en el gremio periodístico es muy baja”.

Los periodistas no se consideran en gran parte trabajadores, clase trabajadora, sino que se consideran profesión liberal, lo que hace que no haya un sentimiento colectivo de trabajadores que empleen la herramienta tradicional e histórica de los trabajadores para defender sus derechos cual son los sindicatos. (FeSP)

Según la FeSP, la falta de regulación de la profesión dificulta saber cuántos periodistas se encuentran trabajando en los medios, algo que corrobora el Colegio Vasco de Periodistas que considera que se trata de profesionales “muy individualistas” que se mantienen alejados de cualquier asociación.

Cuando hacemos información somos muy reivindicativos sobre lo que tienen que hacer los demás grupos y ponemos en solfa lo que se hace, sin embargo, cuando nos toca a nosotros es evidente que no hacemos nada. (CVP)

El Colegio Vasco de Periodistas cuenta con cerca de 300 colegiados, entre los que hay periodistas en activo, “muchos” que están en paro y otros que están “trabajando en otras historias, pero con el ojo puesto en volver al periodismo”, según ha señalado el colegio en la entrevista para esta tesis doctoral. Sin embargo, por el contacto que mantienen con empresas de todo tipo, calculan que puede haber, “tirando un poco por arriba”, más de un millar de periodistas en activo en los medios de comunicación de Euskadi. No entran en esa cifra los que se encuentran trabajando en gabinetes de comunicación. El porcentaje de colegiados es, por tanto, muy bajo respecto al número total de periodistas. Recordemos que en el estudio *Perfiles y rutinas profesionales de los y las periodistas del País Vasco* llevado a cabo por el Grupo

de Investigación Bitartez, solo el 18,8% de los periodistas encuestados pertenecía a alguna asociación profesional, como puede ser el Colegio Vasco de Periodistas. Un porcentaje menor era el de los periodistas que se encontraban sindicados, el 8,5%.

Con tan baja sindicación y colegiación resulta complicado saber el número de periodistas que se encuentran trabajando, pese a que en las grandes empresas de comunicación, que cuentan con un mayor número de periodistas, existen comités de empresa para la defensa de sus trabajadores y se puede tener un mayor control sobre el número de profesionales existentes. Así, “un gran porcentaje” (FeSP) de los periodistas, todos ellos contratados, está defendido por los sindicatos que tienen representación en esos comités de empresa.

No ocurre lo mismo con los colaboradores, puesto que no pertenecen a esas plantillas al ser trabajadores autónomos. Desde la FeSP también se ha destacado la dificultad que tienen los colectivos “desunidos y atomizados”, como es el de los colaboradores, para encontrar alguien que les defienda. Los sindicatos profesionales acogen entre sus afiliados a autónomos que llegaron a las organizaciones sindicales cuando eran trabajadores de plantilla y que siguen pagando sus cuotas después de haber perdido el empleo y pasar “a ser falsos autónomos” o cuando se han hecho autónomos para montar una agencia o un medio de comunicación.

Son gente a la que poco servicio podemos dar porque ya no necesitan la labor sindical clásica de defensa ante la empresa porque la empresa son ellos. (FeSP)

Por ello, los sindicatos, junto a su clásico servicio de asesoría laboral, ofrecen asesoría fiscal a sus afiliados, con información sobre aspectos de interés para los periodistas y fotógrafos autónomos, como puede ser todo lo relacionado con las facturas o el pago del IVA, según han destacado desde la FeSP. Esos servicios de asesoría fiscal que se ofrecen desde las organizaciones sindicales no son suficientes como para atraer a nuevos afiliados que pertenezcan al colectivo de periodistas autónomos. Así se desprende de las entrevistas que se han realizado a los colaboradores en activo. Los excolaboradores que han logrado llegar a la plantilla sí están afiliados, no así los que siguen siendo periodistas autónomos. De todos los colaboradores entrevistados solo uno estaba afiliado a un sindicato y no por ser periodista, ya que se afilió antes de comenzar como colaborador cuando trabajaba en una empresa que no estaba relacionada con el periodismo ni con la comunicación.

Me afilié porque en una empresa anterior tuve un problema y recurrí a ellos. Por eso me afilié y sigo pagando la afiliación. (C4)

Los otros colaboradores no están afiliados a ningún sindicato, bien porque entienden que en su situación de autónomos no tendría sentido o porque no esperan obtener de ello nada que permita mejorar sus condiciones laborales y profesionales.

No estoy afiliado porque cuesta mucho hacer grupo. Somos muy independientes. No creo que me compense en mi caso, sinceramente. Cada situación es muy personal. Estamos muy disueltos, muy separados y no tengo un grupo de trabajo, de compañeros de trabajo con el que diga 'bueno, vamos a luchar las cosas'. (C3)

Para los sindicatos no cuento siendo autónomo. Ellos trabajan con trabajadores por cuenta ajena. Los autónomos se la sudan miserablemente. Es más, yo creo que si te das de alta en el sindicato te van a mirar como diciendo 'a dónde vas tú'. En el comité, ¿con quién peleo si tú eres empresa? Ellos son sindicato y tú eres autónomo, eres empresa. ¿Con quién me meto? ¿Le digo a tu jefe que te den vacaciones? No tiene sentido [afiliarme]. (C7)

Los sindicatos nunca los he visto útiles, la verdad. Siempre he tenido la idea de que no les importas nada, salvo que estés afiliado a ellos que entonces sí luchan por tus derechos porque les estás pagando una cuota y tienen que hacerlo. (C9)

Pese a no estar afiliados, los colaboradores podrían esperar despertar el interés del comité de empresa hacia su situación laboral. Aunque en puridad no son parte de la plantilla, al no tener un contrato laboral, lo cierto es que los colaboradores realizan un trabajo diario para el periódico, como cualquier periodista contratado. Son los encargados de un tipo de información, en especial la local, que atrae lectores y, no se puede olvidar, disponer de un buen número de lectores despierta el interés de los anunciantes, lo que supone ingresos económicos para el medio.

Quien invierte en publicidad en un periódico lo que está comprando es la difusión de ese medio y la implantación en la zona donde quiere vender lo que sea. ¿Por qué su implantación? Porque lo leen ¿Por qué lo leen? Porque el tío que está trabajando allí hace una información de calidad independientemente de sus condiciones económicas que nadie se pregunta. (CVP)

El trabajo de los colaboradores constituye una parte esencial de diarios como El Correo o Deia y los profesionales que lo realizan no dejan de ser compañeros de los periodistas que sí están en plantilla. Sin embargo, el contacto que mantienen los colaboradores con los comités de empresa de los medios para los que trabajan es prácticamente inexistente.

Nada, nunca, jamás [se han puesto en contacto desde el comité de empresa]. Dado que no formo parte de la plantilla, hasta cierto punto [me parece] normal. Hay mucha gente que ha denunciado [ser falso autónomo] y ha ganado ¿Nadie sospecha? Yo puedo entender que si una persona a lo largo de los años ha denunciado a una empresa, una persona, entiendo que Inspección de Trabajo entienda que con esta persona se han equivocado, pero que fundamentalmente esta empresa cumple, pero cuando ya son varias las personas y el motivo es el mismo, a alguien debería de olerle un poco raro la situación y, sin embargo, no ocurre. Entonces, bueno, yo entiendo que ahí también es competencia del comité de empresa. Depende de las ganas que tenga el comité de empresa de enfangarse y se ve que no tiene ninguna. (C4)

Este comité actual sí. Lo que no sé es con qué intención. Además, ha sido reciente. El comité nos sondeó a los colaboradores del medio a ver si queríamos tener un contrato. Se hizo un listado, en principio se negoció con la empresa dentro del convenio. Uno de los puntos en los que no salió nada fue ese. Quiero pensar bien y no pensar que se nos utilizó como cebo para sacar otras cosas para la plantilla. Quiero pensar bien. Últimamente hablamos algo, antes se ignoraba el tema. (C5)

Yo creo que para el comité de empresa nunca existíamos. Ellos luchaban por sus condiciones laborales y yo creo que a las nuestras no les daban gran importancia. Yo nunca recibí una llamada del comité de empresa. Nunca se puso nadie en contacto conmigo para ver si las cosas me iban bien o me iban mal, si tenía alguna reivindicación o algo. (C9)

No, porque a mí no me consideraban trabajador de la empresa en ningún momento. Yo nunca me sentí así ni nadie se puso en contacto conmigo. Ni cuando lo dejé tampoco. Yo no formaba parte de esa empresa. A veces les oías hablar allí, cuando estabas en la delegación, de temas laborales entre ellos, pero a ti no te incluían. Sería lo lógico [que se interesasen por la situación de los colaboradores], pero no se daba el caso. Yo creo que ni ellos se lo planteaban. Teníamos todos tan interiorizado que había dos categorías y que cada uno estaba en su sitio y que eso era así, porque había sido siempre y porque no se iba a mover, que nadie se planteaba hacerlo de otra manera. (C6)

Este último entrevistado habla de la existencia de dos categorías de periodistas en el medio para el que trabajaba, una de ellas la de los colaboradores. Estos profesionales no tienen contacto con el comité, o si lo tienen es escaso y tangencial. Así lo ha señalado otro de los entrevistados (C3) cuando ha confesado que su “desconocimiento del medio es absoluto” y que “no se cuenta con los colaboradores” por parte del comité de empresa cuando se plantean mejoras laborales a la empresa. “Como yo soy esa parte autónoma nunca ha habido contacto”, ha afirmado en la entrevista. Esa ausencia de contacto entre comité y colaboradores, o cuando menos el escaso contacto

entre ambos, es una responsabilidad compartida. “Nunca he necesitado acudir a ellos. Tampoco me he molestado en saber lo que había ni nada de esto” (C3). Los comités, según señalan los profesionales, no ejercen el papel de mediador entre los colaboradores y la empresa. Al menos no lo han hecho hasta ahora o lo han hecho de manera insuficiente. La defensa colectiva de los intereses del grupo de colaboradores de un medio es inexistente y cada profesional debe asumir en solitario la defensa de sus propias condiciones laborales. La empresa, de esta forma, evita la presión que pudiera ejercer un grupo más o menos numeroso que siempre es superior a la que puede practicar un periodista en solitario, que además no forma parte de la plantilla y no está vinculado mediante un contrato laboral al periódico al tratarse de un trabajador autónomo.

Los colaboradores también podrían buscar una defensa de sus intereses o una mejora de sus condiciones laborales y profesionales y presionar como colectivo a través de las asociaciones profesionales. En el País Vasco nos encontramos con la Asociación Vasca de Periodistas-Euskal Kazetarien Elkarte y el Colegio Vasco de Periodistas. Los colaboradores y excolaboradores entrevistados, sin embargo, no solo no pertenecen a ninguna de ellas, sino que no se han mostrado muy dispuestos a colegiarse, fundamentalmente porque no esperan que les pueda reportar ningún beneficio y porque las consideran entidades elitistas que se encuentran alejadas de sus intereses y necesidades.

En un momento determinado lo pensé [asociarse o colegiarse], pero como nunca he oído maravillas de que la asociación haga algo por los periodistas,... Como nunca he oído nada interesante de ellos, de la asociación de la prensa, están los que están, los que están encumbrados, gente que ha sido periodista oficinista toda la vida. Los de calle... ¿Quién se preocupa de ti? No se preocupa nadie. (C7)

Me parece más postureo que otra cosa. De hecho, muchas veces, y es una crítica directa, la asociación de la prensa el tipo de periodista que proyecta me parece un periodista elitista. La sensación que me da. Hay muchos periodistas ahí que no han pisado la calle en su puñetera vida. Esa es la sensación que me da. (C5)

Desde el Colegio Vasco de Periodistas son conscientes de que hay “cierto desconocimiento” respecto a la existencia del colegio y de la labor informativa, didáctica y de “unión entre los periodistas” que lleva a cabo, a lo que se suma “el individualismo de los periodistas en general” que conlleva una “falta de interés por incorporarse a un grupo”.

Al final, los colaboradores no acuden ni a los sindicatos, porque no se consideran trabajadores, ni a las asociaciones y colegios profesionales, por-

que piensan que su situación laboral y profesional no casa con lo que representan esas entidades de las que no esperan nada.

Creo que las situaciones son muy diferentes y aquí es un sálvese quien pueda. No hay un convenio del metal, una cosa a la que nos podamos agarrar y trabajar todos juntos. Tengo la sensación de que cada uno tiene unas condiciones muy distintas. La mayoría de los compañeros que tengo me parece que tienen sus apaños, sus negocios y sus historias. No veo una unidad como para decir vamos a luchar todos juntos. Creo que cada uno tiene sus problemas. (C3)

No estaba afiliado ni asociado porque no encajaba. No era periodista. Yo creo que no consideraba que era periodista al cien por cien porque no tenía esas condiciones laborales. No tenía ningún contrato. (C6)

La falta de colegiación y, en especial, de sindicación es uno de los aspectos que inciden en la precarización de la profesión. Así lo destaca el profesor de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) Txema Ramírez de la Piscina en la entrevista para esta tesis doctoral. Este experto vincula la escasa sindicación existente en la profesión periodística a la progresiva degradación de las condiciones laborales que está experimentando el periodismo, con la “utilización abusiva de la figura del falso autónomo”, o lo que es lo mismo, de los colaboradores, unos profesionales que también abundaban a finales de los 90 en los periódicos vizcaínos (Cantalapiedra, 1996).

Uno de los principales factores es la escasa sindicación. Los y las profesionales del mundo periodístico no constituyen, en nuestro país al menos, un sector especialmente sindicado. No existe tradición sindical, ni tampoco una clara conciencia de clase. Solo se reacciona, tarde y con escasos efectos, cuando los EREs son especialmente destructivos o afectan a grandes empresas de la comunicación. (Txema Ramírez de la Piscina)

Y añade:

La escasa sindicación ha propiciado la asunción acrítica de una progresiva degradación de las condiciones laborales en forma de precariedad, la utilización abusiva de la figura del falso autónomo o, en muchísimos casos, la expulsión de la profesión. Son miles los y las profesionales que han dejado de ser periodistas para dedicarse a la educación, a crear consultorías de todo tipo o trabajar en una infinidad de oficios que nada tienen que ver con la elaboración de noticias; un drama humano y social. (Txema Ramírez de la Piscina)

También alude a la escasa sindicación de los periodistas la profesora de la Universidad de Zaragoza María Gómez y Patiño, quien considera que estar afiliado a un sindicato es “la única forma de defender” la profesión y



las condiciones de trabajo de los periodistas y aboga por poner en valor el trabajo periodístico.

La gente tiene miedo a sindicarse y no está afiliada. Cuando la gente tome conciencia de que la única forma de defender su profesión o su trabajo, o su vida, es estar afiliado a un sindicato, seguramente las cosas empezarán a cambiar. Pensamos que todo tiene que ser gratis, que nos tienen que dar un servicio jurídico gratis, que nos tienen que defender las condiciones de trabajo de forma absolutamente gratuita, y eso no puede ser. No hay nada gratis en este mundo y está claro que hay que tener compromiso con la profesión y con la defensa de los intereses y derechos de los propios profesionales. Nadie nos va a defender así porque sí, y nadie va a luchar por nosotros si no lo hacemos nosotros. Y nosotros incluso deberíamos ser capaces de poner en valor nuestro trabajo y decir que no hacemos las cosas por menos de tanto, como pasa con un fontanero, con un médico. (María Gómez y Patiño)

#### 10.12. Precarios

Llegados a este punto es el momento de recapitular algunas de las cuestiones recogidas en los epígrafes anteriores referentes a retribuciones, horarios y otros aspectos laborales de los colaboradores de la prensa vizcaína. Por una parte, se ha visto cómo estos periodistas, que no disponen de un contrato laboral que fije su jornada, trabajan sin un horario establecido y en los casos en los que se cobra a la pieza pueden encadenar días y días de trabajo porque sus ingresos dependen de la cantidad de noticias que escriban, se midan por líneas o por páginas. En ocasiones los colaboradores se enfrentan a jornadas maratónicas que se alargan desde primera hora de la mañana a bien entrada la noche. Aunque algunos disponen de un contrato mercantil o un contrato TRADE en los que se estipula una remuneración mensual los doce meses del año, en términos generales no cuentan con vacaciones pagadas ni con pagas extras. Los colaboradores, como trabajadores autónomos que son, tienen que hacerse cargo del pago de sus cotizaciones sociales, 283 euros mensuales si se cotiza por la base mínima (en el año 2020), así como de todos los gastos derivados de su actividad como periodistas, sin olvidar el correspondiente pago del IRPF, un 15%. De esta forma, los que consiguen retribuciones brutas de unos 2.000 euros mensuales pueden ver cómo se reducen sus ingresos efectivos en más de una cuarta parte solo con el pago de autónomos e impuestos. Todo ello sin contar gastos como teléfono, combustible, peajes, aparcamiento o cualquier otro imprevisto que surja durante la elaboración de las informaciones que realiza para el periódico en el que figura su firma.

Además de lo que reciben por su trabajo, se ha considerado que se debe tener en cuenta también todo lo que no perciben por encontrarse fuera de la plantilla del periódico. La actualización anual de sus retribuciones recogida en el convenio colectivo, así como cuestiones de índole social y profesional reconocidas en esos convenios tras la negociación de los comités de empresa y las direcciones de los medios —como pluses de antigüedad o bonificaciones por trabajar en fechas señaladas— son algunos de los quebrantos económicos y sociales que sufren los colaboradores de la prensa vizcaína por no formar parte de las plantillas de los periódicos y quedar incluidos en una suerte de redacción externa y paralela a la oficial. Una plantilla externa, no olvidemos, totalmente atomizada y sin fuerza para presionar a la dirección. Junto a todo ello, que afecta a estos profesionales en su aquí y ahora, los colaboradores deberán hacer frente al problema que supondrá en el futuro, cuando tengan que recibir una pensión, haber estado cotizando como autónomos por la base mínima.

Por último, los colaboradores, que son la cara visible del periódico y los que se enfrentan en el día a día a sus fuentes, no se sienten defendidos por los comités de empresa y los sindicatos, al no ser en puridad trabajadores por cuenta ajena, sino trabajadores autónomos. En las entrevistas realizadas, salvo excepciones, no muestran interés por sindicarse ni por acercarse a una asociación de prensa o al colegio profesional.

Una vez analizadas las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores, la pregunta que se debería hacer es si estos profesionales llevan a cabo su labor en una situación de precariedad. En la primera parte de esta tesis se dedicó un apartado a la precariedad en la que se ligaba la situación precaria que vive el periodismo a una pérdida de la calidad periodística y se recogían iniciativas surgidas desde entidades profesionales en defensa de un periodismo digno. En la fase de realización de entrevistas se decidió ahondar más en la cuestión, por lo que en las conversaciones con los expertos se les cuestionó por los factores laborales y profesionales que a su juicio determinan la existencia de precariedad en el periodismo.

El intrusismo laboral, la baja remuneración, el desempleo, el aumento del paro, los horarios prolongados, la falta de prestigio, las contrataciones temporales, el bajo índice de sindicación y la escasez de independencia son algunos de los factores que determinan la existencia de la precariedad laboral en la profesión periodística. Esta situación se ha agudizado a partir de la crisis económica sufrida en el país a partir de 2008, de la que algunos medios de comunicación aún no se han recuperado. (María José Ufarte)

Desde el punto de vista de la profesión, la falta de tiempo y la precariedad en el salario. Dos condicionantes que hacen que la calidad se reduzca de forma considerable. Eso de entrada, más, evidentemente, la política de contratación

que tenga el grupo editorial o la empresa de la que se trate. En función de cuáles sean sus planteamientos, se va a limitar la calidad o van a facilitarla y fomentarla. Si están haciendo EREs, recortes y reducciones de plantilla, difícilmente se va a conseguir un periodismo de calidad. Si hacen lo contrario, la calidad subirá, pero evidentemente los beneficios serán menores, salvo que haya otro tipo de financiación. (María Gómez y Patiño)

Lo cierto es que la precariedad es un elemento que parece estar inexorablemente unido a la profesión periodística. Al conjunto de la profesión. Sin embargo, el colaborador suma a esa precariedad consustancial al periodismo la que le es propia por las circunstancias laborales y profesionales en las que se encuentra, derivadas del hecho de ser un trabajador autónomo, o más bien, un falso autónomo. Lo mismo da que trabaje en su casa o que lo haga en la redacción del periódico.

Los masivos despidos habidos en el sector han hecho que las empresas abusen de estas figuras. Los y las periodistas autónomos son el reflejo de la crisis económica que seguimos padeciendo desde 2008. Son el eslabón más débil de la cadena, el instrumento más flexible y eficaz al que acuden las empresas de la comunicación para cuadrar sus cuentas de resultados a costa de la calidad de la información. (Txema Ramírez de la Piscina)

Los precios que se pagan por las colaboraciones están cayendo en demasiadas ocasiones por debajo del nivel de la proletarización del oficio. Por eso, muchos colaboradores, periodistas a la pieza o *freelances* necesitan completar sus ingresos realizando otras actividades que no tienen nada que ver con el periodismo. (María José Ufarte)

Si cabe [tienen una mayor precariedad]. Parece imposible que pueda ser peor, pero en ocasiones puede llegar a ser peor. [...] Es como una vuelta atrás, un aprovechamiento de la crisis económica, teoría del *shock*, aprieto para que la gente se conforme con ganar prácticamente nada y hacer un periodismo de calidad. A nadie se le ocurre pensar que un abogado va a hacer una minuta basura o un médico una consulta que se tiene que pagar a precio de risa o de basura. No se aceptaría y ahí los colegios profesionales tienen mucho que decir y mucho que hacer. Deberían ponerse las pilas y actuar ya para defender y proteger la profesión si se quiere hacer un periodismo de calidad. (María Gómez y Patiño)

Todos reconocen que los colaboradores sufren una precariedad mayor que el resto de periodistas. De la misma opinión es la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) que contesta tajante cuando se les pregunta si los periodistas autónomos (colaboradores) padecen una mayor precariedad que los contratados.

La respuesta en bruto es que sí, claramente, porque tienen peores condiciones laborales, por no tener vacaciones pagadas, no tener pagas extras y no tener una defensa de un comité de empresa y muchas otras cosas. (FeSP)

La falta de tiempo para elaborar una información, las bajas remuneraciones, los horarios prolongados o la escasa sindicación son algunos de los aspectos que han resaltado los investigadores entrevistados para esta tesis doctoral y que han corroborado los colaboradores y excolaboradores en sus entrevistas. También los comités de empresa han incidido en esos aspectos. Uno de esos comités de empresa considera que los dos elementos que habría que mejorar en la situación que viven los colaboradores de la prensa vizcaína serían, por una parte, la cuestión económica, “porque trabajan por miseria y esa miseria encima de lo que estamos hablando es de la inestabilidad”, y, por otra parte, la “incapacidad” que sufren esos periodistas autónomos para “planificar su vida personal en el día a día y en el largo plazo”.

Estar disponible prácticamente a *full time*, sin unas libranzas fijas, sin unas vacaciones fijas, eso es precariedad. Todos tragamos cuando tenemos 22, 23, 24, 26 o 28 años, pero a todo el mundo le llega el momento de querer irse de casa de sus padres, de casarse, de tener hijos y ese es un modelo que es inviable. Es la ruina. (Comité de empresa)

Vuelve a surgir en esa entrevista con uno de los comités de empresa de la prensa vizcaína la precariedad económica que el entrevistado vincula con la inestabilidad que sufren los colaboradores. Desde el otro comité de empresa contactado para esta tesis también se ha mencionado que habría que “mejorar las condiciones económicas” de los colaboradores y añade como ejemplo el caso de un colaborador que ingresa 1.300 euros mensuales, una cantidad que “se te queda en nada” cuando descuentas todos los gastos que se tienen por ser trabajador autónomo. Junto a esa mejora económica, el comité considera que se debería dar “más responsabilidad al colaborador porque a veces se siente totalmente apartado de lo que es la maquinaria del periódico y eso influye en tu ánimo”. La baja remuneración que perciben los colaboradores está acompañada por una escasa consideración por parte de los responsables del periódico que tienen a esos profesionales a su disposición en cualquier momento para acudir a un evento.

Desde el Colegio Vasco de Periodistas consideran que se debería “regular” la situación de los colaboradores vizcaínos para que dispongan de unos determinados volúmenes de trabajo y sus correspondientes ingresos económicos asegurados, y para que no tengan que pagar de su bolsillo las cotizaciones a la Seguridad Social.

Por su parte, los colaboradores son muy conscientes de la situación precaria en la que se encuentran. “En general, en mi entorno percibo bastante precariedad. Percibo una situación muy similar a la mía” (C3), reconoce uno de los periodistas entrevistados que destaca la inestabilidad laboral en la que se encuentra, aunque se produce una suerte de autoengaño que le lleva a creer que goza de cierta estabilidad.

Yo me he hecho creer a mí mismo que sí, porque llevo muchos años. Como desde que estoy se han vivido varios cambios no me siento asegurado en mi puesto, para nada. Durante unos años sí que me he sentido como muy estable, pero por el tiempo que ha ido transcurriendo, pero no pienso que tenga garantizado el trabajo dentro de cinco años. (C3)

Esa sensación de encontrarse en una situación de inestabilidad laboral es más bien una certeza entre los colaboradores entrevistados, por muchos años que lleven trabajando para el mismo medio. Los años de experiencia profesional acumulados no aseguran el trabajo a corto y medio plazo y tampoco que se puedan mantener unos ingresos en caso de tener que hacer frente a un imprevisto, fundamentalmente una baja derivada de un problema de salud, en especial cuando se cobra a la pieza.

No, ninguna [estabilidad]. A mí mañana me operan de una apendicitis, yo no te estoy hablando de que me entre un cáncer, me operan de una apendicitis y estoy un mes sin cobrar. ¿Quién puede vivir un mes sin cobrar? (C4)

Uno de los excolaboradores entrevistados recordó la etapa profesional en la que “rara vez sacaba más de 700 euros al mes” (C8).

Eso era una birria. En aquella época porque vivía a gastos pagados en casa de mis padres, pero si con 700 euros me tengo que plantear vivir solo no me da para vivir. Y una cosa que no me gustó de aquella época es que eras el de las emergencias. Donde no quería ir uno de la redacción o donde veían que había un marrón te mandaban a ti. Lógicamente en la situación en la que estabas no te atrevías a decir que no porque igual le dices que no y prescindan de ti. (C8)

La inestabilidad laboral del colaborador va más allá de percibir una remuneración que no es adecuada a lo que supone realizar un trabajo periodístico que debe cumplir una función social para informar de manera veraz y proporcionar a la ciudadanía, a través de una información de calidad, las herramientas necesarias para comprender la realidad. El colaborador también debe llevar a cabo su labor diaria en medio de la inseguridad que supone no tener garantizado su trabajo al no disponer de un contrato laboral. Ello provoca una presión añadida.

Nunca he sentido que estaba en una situación de estabilidad en el medio. Siempre pendía sobre ti el 'tú te vas a la calle y tengo cien en la puerta que quieren tu trabajo'. Eso estaba desde el primer día hasta que me marché. Yo siempre sentí esa presión. Siempre. Esto es el día a día y aquí no hay ninguna estabilidad. Hay que dar el cien por cien todos los días y andar con mucho cuidado, con mucho ojo. Era una situación de estrés porque no estabas seguro nunca. (C6)

No creo, toco madera, que prescindan de mí, pero es tan sencillo como decir 'bueno chaval, no vuelvas a mandar nada'. (C5)

La inestabilidad laboral y profesional lleva a la incertidumbre. No tener asegurados los ingresos si ellos dependen del número de piezas cobradas a fin de mes, no contar con un trabajo garantizado a corto y medio plazo, junto a las escasas cotizaciones para disfrutar de una jubilación llegado el momento, hacen que el periodista trabaje en la más absoluta de las incertidumbres, lo que acaba por influir en su rendimiento y, finalmente, en la calidad de su trabajo, por mucho esfuerzo que realice. En las entrevistas se ha preguntado a los colaboradores y excolaboradores por los aspectos de su situación profesional y laboral que más incertidumbre les provoca o les provocaba cuando trabajaban como autónomos.

Todo. La falta de contrato, la falta de derechos laborales, eso era muy importante. La retribución, no éramos de los peor pagados. No ganábamos mal tampoco, pero la falta de estabilidad, de derechos laborales, de precariedad en el sentido de que sabías que en cualquier momento te decían 'esto ha llegado hasta aquí' y te ibas a la calle sin nada, sin ningún derecho. Eso era lo más duro. (C6)

La interinidad. Pensar que en cualquier momento podían prescindir de ti y coger a otro y que te quedabas sin trabajo. (C9)

La promoción interna porque estar en un puesto más alto me daría más estabilidad en caso de que vengan recortes, pero mi temor son los recortes. [...] Mi principal causa de agobio ahora mismo es la situación del medio, no la situación del medio concreto, porque no creo que esté peor que otros. Lo que más me agobia es la situación de la prensa en general porque creo que la última crisis sacudió muchísimo. [...] No creo que el periódico vaya a prescindir de mí para coger a otra persona que haga lo mismo, sino que lo que me da miedo es la existencia de mi puesto en sí mismo. (C3)

Sinceramente, a mí la promoción interna me da igual. No me veo siendo jefe de nada porque prefiero pisar la calle. La falta de un contrato evidentemente condiciona todo, todo, desde el hecho de irte de vacaciones o no. ¿Y la retri-

bución? Hombre si ganase 6.000 euros al mes, igual sí aceptaba ser autónomo, pero como no es el caso. Sí preocupa, y preocupa bastante. ¿Qué preocupa más? La retribución, casi te he respondido antes. Si ganase 6.000 euros al mes, igual no me importaba ser autónomo. Ganando mil y... (C5)

Mi retribución anual, seguramente, será muy similar a la de una persona en plantilla. Yo no creo que gane, neto, incluso después de descontarlo todo, menos que una personas en plantilla. Lo que pasa es que una persona de plantilla si se pone enferma, cobra. Se ponga malo un día o dos meses. Ese es el problema. Entiendo que yo como autónoma debería ganar más que una persona en plantilla, porque la ventaja que no tengo por un lado, me la tendrían que dar por el otro. (C4)

La precariedad, que impregna a todo el sector periodístico, es mucho más notoria en los colaboradores que padecen una gran inestabilidad laboral y profesional. No tiene unos ingresos estables, en especial los que cobran a la pieza, y sus emolumentos no se encuentran regulados por un convenio colectivo que haya sido negociado entre los representantes sindicales y la dirección de la empresa. Esos ingresos, en teoría, deberían proceder de la negociación entre la empresa y el colaborador, un trabajador autónomo que tendría que establecer las tarifas correspondientes por su trabajo. Sin embargo, los colaboradores de la prensa vizcaína, los que cubren la información diaria, están sometidos a la voluntad del medio que es quien establece esas tarifas por cada pieza o el que señala la remuneración mensual en el caso de aquellos periodistas que tienen un fijo gracias a un contrato de autónomo económicamente dependiente. La inestabilidad no solo aparece a nivel retributivo. Los colaboradores carecen de la seguridad que ofrece disponer de un contrato laboral. En algunos casos su vínculo con el medio es verbal y en otros existe un contrato de tipo mercantil. En ambos casos se trata de un nexo fácil de quebrar por iniciativa empresarial. Los responsables del periódico pueden deshacer de manera unilateral la relación medio-periodista sin tener que afrontar la indemnización establecida en los casos de despido de trabajadores contratados, lo que deja al colaborador en una situación aún más precaria, al no contar con la cobertura social que sí tiene un trabajador contratado en caso de despido. Esa inestabilidad laboral obliga al colaborador a vivir en una situación de fragilidad económica, pero también incide de manera negativa en su labor diaria, lo que acaba por afectar a la calidad de su trabajo.

La investigadora y profesora en la Facultad de Periodismo de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), María José Ufarte, ha señalado, para esta tesis, que la precariedad afecta al trabajo que realizan los periodistas, especialmente en el caso de los colaboradores.

Los recortes de plantilla y de salarios afectan especialmente a los colaboradores, incidiendo en su trabajo periodístico. En estas condiciones de inseguridad el ejercicio de la libertad de información es cada vez más difícil. (María José Ufarte)

También los profesores Txema Ramírez de la Piscina y María Gómez y Patiño destacan la incidencia de la precariedad sobre el trabajo periodístico y, en última instancia, sobre la calidad de la información, lo que indudablemente repercute en el propio medio de comunicación que tiene entre sus trabajadores a periodistas en condiciones precarias, sin contrato laboral, que trabajan como autónomos. El primero cita la “calidad de la información y descrédito profesional” del medio como elementos estrechamente ligados a la precariedad en las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores.

No obstante, hay que concienciar también a la población de que la calidad tiene un precio. Queremos tener acceso instantáneo a información de calidad desde nuestro móvil y además que todo sea gratis. Nadie cuestiona que una cerveza en una terraza te pueda costar dos o tres euros, pero nos resistimos a pagar por la información de calidad. Esa mentalidad, también, debe cambiar. (Txema Ramírez de la Piscina)

Por su parte, María Gómez y Patiño pone el acento en los falsos autónomos, periodistas que trabajan para un único medio, y en la necesidad de reconocer económicamente el trabajo periodístico porque la precariedad acaba por afectar a la calidad.

Vuelve a incidir en la calidad, obviamente. En este momento los colaboradores a veces son falsos autónomos que ni siquiera son colaboradores. Son empleados del medio con un contrato fraudulento. Y esto es lamentablemente así. Yo tengo en estos momentos estudiantes egresados hace dos o tres años que se tienen que pagar su seguridad social de autónomos para trabajar en medios, en prensa, me da igual que sea digital o en papel. Se están pagando su cuota de autónomos y están trabajando al menos ocho horas para un medio de comunicación. Eso es un contrato fraudulento que no deberíamos consentir ni como profesionales ni como ciudadanos ni desde los sindicatos. Y eso se debería conocer. No sé por qué somos tan sacrificados y estamos dispuestos a comernos todo lo que nos echen por nada. Si le vamos a decir a la gente que tiene que pagarlo, también tenemos que hacer un trabajo de calidad. Si no hacemos un buen trabajo de calidad no podemos exigir más, pero, desde luego, no podemos hacer un trabajo calidad si no nos pagan adecuadamente porque a ver dónde vivimos, qué hacemos y cómo comemos. (María Gómez y Patiño)



Desde el Colegio Vasco de Periodistas se destaca que las condiciones laborales de los colaboradores “no son dignas, por el trabajo que se hace y por lo que supone para los medios locales la producción diaria de información” de estos profesionales.

¿Cuál es la diferencia con El País? Que yo quiero leer qué pasa en Barakaldo, en Bilbao o en Santurtzi. Eso no lo tiene El País. Eso es lo que yo compro. Compro El Correo o compro Deia porque quiero enterarme de lo que pasa aquí. Y me entero. (CVP)

El siguiente apartado se detiene en esa calidad del trabajo periodístico que está estrechamente relacionada con la precariedad que sufren los colaboradores, los precarios de la prensa vizcaína.

### 10.13. Calidad

La precaria situación que viven los colaboradores, en un contexto de precariedad general en el sector periodístico y que no es coyuntural, afecta a las rutinas profesionales. La inestabilidad laboral que padecen, con unos ingresos nada sólidos, provoca una inseguridad que acaba incidiendo en el trabajo diario que estos profesionales realizan para el periódico con el que mantienen un vínculo mercantil, escrito o verbal. Conviene recordar aquí lo señalado por el colaborador C4 que se recogía en el apartado ‘El jornal’, dedicado a las remuneraciones de los colaboradores, cuando explicaba lo que suponía para su trabajo cobrar por línea. Se reproduce de nuevo lo señalado por este profesional.

Yo cobro por línea, no por hora. Es así. Es cierto que compensas. Se compensa una hora con otra, pero yo por menos de 30 líneas no levanto el teléfono. Y por menos de 25, salvo que esté muy aburrido, no salgo de mi casa. Sí afecta, claro. Yo veo para mañana una previsión de rueda de prensa que yo sé positivamente que eso van a ser 15 líneas y yo no voy, a riesgo de que en la propia rueda de prensa puedan salir otros temas. (C4)

Deja claro este periodista que la situación precaria en la que se encuentra al ser un trabajador autónomo que cobra a la pieza incide de manera directa en su forma de trabajar. No asiste a convocatorias en las que no prevé obtener resultados positivos desde el punto de vista económico, las dichas líneas, aunque eso suponga arriesgarse a perder información no prevista que surja en la rueda de prensa. La situación precaria de este profesional, preocupado por los ingresos que puede obtener con su trabajo y por optimizar su tiempo para rentabilizar su jornada laboral, acaba por afectar a

las rutinas de trabajo. También lo reconoce otro de los colaboradores que han sido entrevistados para esta tesis doctoral cuando se le pregunta si su situación de periodista autónomo influye en su trabajo diario y en la manera de enfrentarse a la elaboración de una información.

Sí, curro bastante más. O tengo rachas de muchísimo más trabajo. Hay gente que se dedica a hacer un tema al día. Yo raro es el día que no tengo tres o cuatro temas. (C5)

Esa precariedad laboral que padecen los periodistas autónomos de la prensa vizcaína y que afecta, sin ningún género de dudas, a las rutinas profesionales se traslada, en última instancia, a la calidad del trabajo que realizan a diario, tal y como ha destacado la profesora María José Ufarte para esta tesis doctoral.

La precariedad laboral ha creado rutinas de trabajo en las redacciones de los medios que van en detrimento de la calidad informativa. Estas rutinas se sustentan en un mínimo manejo de fuentes en la elaboración de los textos periodísticos, en informaciones no contrastadas ni verificadas, en un léxico cada vez más pobre y en un uso limitado de géneros periodísticos. El resultado se traduce en una parcialidad y superficialidad periodística, que ha sustituido la calidad por la cantidad. (María José Ufarte)

Calidad por cantidad. Si se cobra a la pieza, por línea o por noticia, mejor cantidad que calidad porque cuando el dinero que se cobra al final de mes —y con el que se tiene que hacer frente a todos los gastos que conlleva el hecho de vivir— depende de cuánto se escriba, es evidente que se trabajará con el objetivo de maximizar el número de líneas o textos que se contabilizarán al finalizar cada jornada laboral. En palabras del profesor Txema Ramírez de la Piscina recogidas para esta tesis, existe “una clara relación causa-efecto” entre la precariedad laboral y la actividad profesional y su influencia posterior en la calidad de la información que suministran unos medios que han descuidado la formación de los miembros de la plantilla que conforma la redacción. Mejor un joven barato que invertir en un redactor con experiencia.

La degradación de las condiciones laborales provoca aceleración de los ritmos de producción que se refleja en una pérdida de calidad en la información. La implantación de las nuevas tecnologías ha traído innumerables beneficios al mundo de la información, pero también ha provocado daños colaterales. En 25 años ha cambiado absolutamente todo. Las empresas han invertido muchísimo más en renovar sus infraestructuras tecnológicas que en programas de formación para los profesionales. Es más barato contratar en precario a un pe-

riodista joven que se defiende bien en redes sociales e Internet que formar a profesionales de 45 o 50 años que atesoran décadas de experiencia a sus espaldas. El problema es que el *background* de unos y otros no tiene nada que ver. (Txema Ramírez de la Piscina)

Mucho más barato que “contratar en precario” a un joven periodista es hacerse con sus servicios obligándole a entrar en el mundo de las colaboraciones del que se forma parte sin los derechos laborales de los contratados, incluidos los contratados precarios, y asumiendo la carga que supone el pago de la cuota mensual de autónomos y todos los gastos derivados de la actividad profesional. Se externaliza así el trabajo periodístico, pero también la precariedad, que se aleja de la redacción, aunque no del medio que se vale de periodistas autónomos para tareas informativas. La precariedad de la redacción, tanto por la escasez de medios como por las condiciones laborales de los periodistas, se convierte en uno de los elementos que se deben tener en cuenta a la hora de establecer la calidad de un periódico o de cualquier medio de comunicación. En unas condiciones precarias, la elaboración de informaciones reposadas, contrastadas, trabajadas, en definitiva, informaciones de calidad supone una quimera.

Con la precariedad, los profesionales de la información han quedado atrapados en una espiral que da como resultado unos textos periodísticos pobres y epidérmicos que olvidan la investigación, el contraste y, como consecuencia, la veracidad. A este panorama hay que añadir el fenómeno de las noticias falsas, de los bulos fabricados con intenciones habitualmente oscuras. Todos estos factores, sin duda, afectan a la calidad de los medios de comunicación. (María José Ufarte)

Existe una relación directa entre condiciones laborales de los y las periodistas y la calidad de la información. No es el único factor, pero sí que debería ser tenido en cuenta a la hora de evaluar la calidad de un medio. (Txema Ramírez de la Piscina)

Desde la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) se comparte esa opinión de que la precariedad existente entre los trabajadores debería de ser uno de los aspectos a tener en cuenta a la hora de determinar la calidad de un medio de comunicación y añade las subvenciones y el apoyo público como otros elementos a considerar para determinar la calidad de una empresa periodística porque “hay muchos medios de comunicación en este país cuyo principal cliente, y así lo reconocen los propios directores, es la administración de turno, bien sea regional, autonómica o local o estatal” (FeSP).

Las dificultades existentes para determinar qué es la calidad periodística (Gómez-Mompart y Palau, 2013) no han impedido que surjan propues-

tas que intentan precisar los parámetros que se deben tener en cuenta para establecer la calidad en el periodismo. Sin embargo, la situación laboral de los profesionales encargados de elaborar esas informaciones no ha conseguido abrirse un hueco destacado en esos planteamientos. De Pablos y Mateos (2004, p. 354) pretenden conciliar “ese enfrentamiento que sólo conduce a posturas irresolubles: si hago periodismo como es debido pierdo viabilidad empresarial y si procuro mantenerla pierdo calidad periodística”. Su método de valoración de la calidad incluye “una etiqueta de calidad” que “controlaría tres índices de los aspectos que habitualmente resultan invisibles para los lectores” (De Pablos y Mateos, 2004, p. 359). Esos tres índices serían el empresarial —accionariado, cuenta de resultados y distribución y ventas—, periodístico, que mediría la calidad de las informaciones mediante el análisis de la pluralidad de las fuentes, la frecuencia de uso de fuentes corporativas, el porcentaje de temas propios, el cumplimiento de códigos éticos y normas de autorregulación, el porcentaje de periodismo de investigación o el grado de corrección lingüística, entre otros aspectos; y un índice laboral que “mediría las condiciones de las plantillas de redacción” y que estaría compuesto por nueve aspectos a valorar:

1. Número suficiente.
2. Productividad adecuada.
3. Cualificación profesional actualizada.
4. Especialización acorde con los contenidos de la publicación.
5. Normas: libro de estilo, estatuto de redacción, defensor del lector.
6. Conflictividad laboral.
7. Salario justo.
8. Turnos y jornadas de dedicación racionales.
9. Vacaciones y tiempo libre del personal del medio homologables. (De Pablos y Mateos, 2004, p. 359)

Para Gómez-Mompart y Palau (2013, p. 776) se trata de tres índices “discutibles en función de qué actores sociales lo califiquen y que, en una sola palabra, apelan a lo sindical, lo profesional y lo corporativo”.

Lo cierto es que ese “índice laboral” recoge cuestiones relacionadas con el salario, la jornada, las vacaciones o la conflictividad laboral con los que se pretende medir las condiciones en las que se encuentran los miembros de la redacción que forman parte de las plantillas, pero los colaboradores, al tratarse de trabajadores autónomos, no pertenecen a esas plantillas. Sin embargo, esos mismos aspectos se podrían aplicar a los periodistas autónomos. En lugar de un “salario justo”, habría que establecer si perciben una remuneración justa y si sus horarios de trabajo y jornadas, así como las vacaciones y su tiempo libre, son equiparables a lo que tienen los redactores de plantilla. No sucede así, y como se ha visto en epígrafes anteriores, las jornadas de los colaboradores no tienen límites, las vacaciones no están remuneradas y, al contrario de lo que ocurre con los trabajadores que dispo-

nen de la cobertura de un convenio colectivo, no existen pagas extras para el colectivo de colaboradores de los periódicos vizcaínos.

Con estos datos no resulta arriesgado asegurar que los colaboradores se encuentran en una situación de precariedad. Ellos mismos son conscientes de en qué condiciones trabajan y también de que la calidad de su trabajo se ve afectada por esas condiciones laborales y profesionales. Depender de la cantidad de líneas que se escriben para recibir al final de mes una remuneración adecuada no es la mejor manera de buscar la calidad de las informaciones. Contar con unos ingresos fijos mensuales por doce mensualidades, sin pagas extras, sin que las cantidades acordadas se vean incrementadas por un exceso de horas trabajadas o al menos compensadas con días libres no contribuye a que el profesional se vea motivado para investigar o analizar en profundidad un determinado tema. Tener que correr con todos los gastos a los que debe hacer frente en el ejercicio de su profesión no anima a patear la calle. Temer que en cualquier momento el periódico prescindiera de tus servicios porque le resulta sencillo desprenderse de cualquiera que no disponga de un contrato laboral no es la mejor manera de sentirse vinculado al medio. Pensar en una futura jubilación con una prestación mínima o en una posible baja que acrecentaría la precariedad no aporta la tranquilidad necesaria para centrarse en el trabajo al cien por cien. Sentirse excluido de cualquier posibilidad de promoción interna, de asunción de mayores responsabilidades aplaca el ánimo. Las inadecuadas retribuciones y la escasa consideración profesional por parte de los responsables del medio son dos de esas circunstancias que afectan a la calidad del trabajo que realizan los periodistas autónomos.

En el colaborador es evidente, muy evidente [que la calidad de la información se ve condicionada por su situación laboral], por dos razones. Una que se ve precariamente pagado y eso, inconscientemente, yo creo que te hace no dar el tope. Y luego otra es el verte apartado de la redacción. Parece que eres mejor periodista cuando llegas a la redacción. (C8)

La FeSP señala que la precariedad afecta a la calidad final de la información porque la actividad profesional del periodista se ve mediatizada por sus condiciones laborales y profesionales, lo que supone que el colaborador “no es libre” para ejercer el periodismo, o al menos no dispone de la misma libertad que el periodista que está contratado y que cuenta con la cobertura que le brinda el convenio colectivo.

Un falso autónomo que está a expensas del trabajo diario que le encarguen si mañana le dicen ‘ya no te contratamos nada’ no puede hacer nada, directamente se queda sin trabajo. No tiene una indemnización por despido, no tiene

la posibilidad de que le declaren el despido nulo. ¿Si no tiene contrato, cómo va a tener despido? Sucede así, van dando premios a los más dóciles y a los más sumisos, y eso se traduce en una información menos comprometida, de acuerdo al poder de turno. Esos son los que aguantan más años en esta situación de precariedad. Los que además de la situación de precariedad pretenden hacer periodismo libre e independiente lo tienen más difícil todavía. (FeSP)

En definitiva, la inestabilidad laboral que está asociada a la precariedad afecta a las rutinas de trabajo de los colaboradores y en última instancia a la calidad de las informaciones que elaboran a diario. Frente a esa inestabilidad que padecen los periodistas autónomos y con la que deben realizar su trabajo se sitúa la estabilidad de la que gozan los miembros de la redacción que cuentan con un contrato laboral. Los propios colaboradores entrevistados consideran que su inestabilidad repercute en el resultado final de su trabajo y creen que si dispusieran de un contrato laboral mejoraría la calidad de sus informaciones porque dispondrían de más tiempo para trabajar un determinado tema y no tendrían que preocuparse por la rentabilidad económica del trabajo que están realizando.

[¿Si tuviese un contrato laboral podría realizar un trabajo de mayor calidad?] Trabajaría con menos agobios. Sí. Podría permitirme el lujo, en alguna ocasión, de centrarme solo en un tema. (C5)

Sí, porque ya no me pagarían por línea. Yo tendría realmente establecido un horario de trabajo, y si por el motivo que sea yo tuviese que estar las ocho horas de trabajo con un tema que después van a ser 50 líneas, estaría. (C4)

Yo creo que sí. Hubiera sido más relajado. Sí, yo creo que sí, con más interés, igual. Sin presión y yo creo que un trabajo sin presión siempre da más calidad. Evitaría la presión de saber que en cualquier momento puedes estar en la calle sin ningún derecho. Esa era muy fuerte. (C6)

Trabajar y cobrar a la pieza es el principal inconveniente que soporta el colaborador de la prensa vizcaína. La calidad del trabajo periodístico se ve resentida si el profesional tiene que estar pendiente de cuántas líneas se van a escribir sobre un determinado tema y no dejan de revolotear en la cabeza el número de líneas que se necesitan sumar al concluir una jornada para percibir una remuneración digna a fin de mes con la que poder vivir y mantener un proyecto de vida. Si pensamos que un asunto no va a aportar el número suficiente de líneas para que resulte rentable, o se trata de forzar su alcance para que el responsable de la sección decida otorgarle una mayor extensión o lo descuidamos, lo que puede suponer que acabe por pasar sin

pena ni gloria, escondido en una de las páginas del periódico, lo que hubiera sido una pieza destacable con un poco más de esfuerzo y dedicación. La tranquilidad, en este caso la tranquilidad económica, también escribe. Y facilita que el profesional pueda realizar un trabajo de calidad, bien porque puede dedicar más tiempo a un tema bien porque no necesita violentar las cosas para ganar un espacio en las páginas del periódico.

Cuando trabajaba a la pieza me afectaba a la hora de forzar noticias. Sí ocurría que había momentos de sequía que tú tenías que cuadrarte tus meses y forzabas noticias, nunca nada muy exagerado. (C3)

La calidad también se resiente si el profesional sufre una carga de trabajo excesiva. No es fácil realizar la faena diaria si no se dispone del tiempo suficiente para trabajar con tranquilidad o si se debe afrontar la tarea de escribir en la jornada habitual un número de piezas demasiado alto como para dedicarle a cada una de ellas el cuidado necesario. Repartir la atención entre asuntos dispares no es la mejor manera de aplicarse con interés a desarrollar un tema, a contrastar información, a buscar fuentes y otros puntos de vista. La falta de tiempo para elaborar las piezas diarias y el exceso de carga de trabajo lo afrontan los colaboradores con un esfuerzo adicional por su parte. Es más fácil dedicar horas y horas al trabajo cuando no se tiene recogido en ningún convenio colectivo el horario laboral y cuando el lugar de trabajo, en el caso de los colaboradores que escriben en su casa, es también el lugar en el que se vive. Los colaboradores de la prensa vizcaína ni fichan al entrar, ni fichan al salir.

Normalmente sí [hago un trabajo de calidad]. Yo creo que sí, aunque habría que preguntárselo a otros. Intentas prestarle atención, dedicarle atención a las cosas que haces. Intentas. Hay veces que, sinceramente te digo, un churro más, porque no tienes tiempo para fijarte. Pero ya que hacemos las cosas, vamos a intentar hacerlas bien. (C5)

El trabajo que hago intento hacerlo lo mejor posible. No creo que rindiera más por cobrar mejor. Eso no creo que fuera tan literal. Ahora mismo dispongo de días de descanso. Hasta este contrato [mercantil] no tenía días de descanso y yo creo que eso sí me estaba afectando a la calidad del trabajo, innegablemente. Ahora mismo, no me quejo tanto de la carga de trabajo. En estos momentos. Me empeoró la situación económica, pero me mejoró la situación de carga de trabajo [con el nuevo contrato mercantil], aunque hay días que son infernales, y eso siempre lo hay. (C3)

Cuando tienes más trabajo y las mismas horas del día se te va a resentir la calidad del trabajo, seguro, porque la práctica habitual es no revisar textos, es

hacer menos llamadas, lo que significa hablar con menos fuentes y contrastar menos. Eso es indiscutible. Eso tiene que ver con la carga de trabajo y eso sí que lo que más afecta es la falta de personal. Al final como nos repartimos zonas, cuanto menos gente, más municipios te tocan y puede que a diario no se note, pero el día que tus municipios generan mucha información no atiendes, no puedes ir todos los sitios. (C3)

Cuando arrastras todos esos síntomas de la precariedad, el no descanso, el no sé qué, el no sé cuántos, creo que hay una merma. El estar más relajado, con tus libranzas y descansado, te deja trabajar mejor. Pero yo he hecho tan buenos o mejores reportajes cuando he estado sin contrato que con contrato. (C1)

No fichan al entrar al trabajo ni al salir de él porque su centro de trabajo es su casa. Los colaboradores de los periódicos vizcaínos que cubren la información que se genera en las distintas comarcas del territorio se encuentran apartados de la redacción. Pese a la existencia de periodistas autónomos que trabajan en la redacción, el grueso del colectivo lo hace desde sus casas. Conectados pero desconectados. Conectados mediante internet para recibir las convocatorias y las ruedas de prensa y para enviar los textos al periódico, conectados telefónicamente con los responsables de las secciones para las que trabajan a los que informan de los temas que tienen para la próxima edición del periódico y de los que reciben órdenes para elaborar determinados temas. Desconectados de la redacción, de los periodistas de plantilla, de la experiencia acumulada por los profesionales del medio, del ambiente de la redacción, de los representantes sindicales, desconectados del día a día del periódico, de los chascarrillos. Pierden así “la vidilla de la redacción y ese *feedback* que existe” porque “siempre surge algo, otra idea, otro tema”, tal y como han destacado desde el Colegio Vasco de Periodistas. En la era de la hiperconectividad los colaboradores vizcaínos desarrollan su labor en soledad. En la soledad de sus domicilios que son a la vez su oficina. Trabajar en casa ofrece una comodidad que facilita la concentración, pero también conlleva desventajas que afectan a la calidad del trabajo

La concentración que te permite trabajar en tu espacio de trabajo es mejor, pero la soledad sí que puede pasar factura a la hora de trabajar los temas. Cuando llevaba municipios pequeños en una semana podías tener muy pocos contactos con la gente. Se parecía mucho a ser un visitador médico. Yo tenía la sensación visitando aquellos ayuntamientos de que era un visitador médico. Ahora tengo la suerte de que voy a más ruedas de prensa de las que acudía en aquel momento y eso te da un contacto con los compañeros. Hay mucha gente que no acude a los actos, yo intento ir a todos. No sé si el hecho de estar mucho tiempo solo me hace querer ir más a los actos para igual compensar, pero puede ser. Si afecta no creo que sea del todo negativamente, pero es un factor



que te molesta. Es uno de los factores que yo consideraría para cambiar de profesión, el no pasar tanto rato solo. (C3)

Estas escribiendo en casa y te salen unas cosas bien, algunas te salen bonitas, medio bien y tal, y llegas al periódico y te pones a escribir y parece que lo haces todo bien. ¿Qué ha cambiado? Ha cambiado que tienes un estímulo más. Tienes un pequeño atasco, desde que no te sale una palabra a que no sabes cómo decir una idea y si tienes confianza con el de al lado, vas, lo preguntas y lo solucionas al momento. Y luego te sientes más realizado al estar en la redacción, te sientes más periodista. (C8)

Es muy aburrido [trabajar en el domicilio]. La única ventaja que tiene es que si tienes hambre te vas a la nevera y puedes coger unas uvas, pero tiene un problema y es que no desconectas. Si estás en una oficina cuando acabas te marchas, como estás en casa, ¿a dónde hostias vas? Metes más horas en el ordenador que un tonto. (C7)

Los colaboradores de la prensa vizcaína se encuentran en una situación de inestabilidad laboral. Sin un vínculo contractual sólido con el medio como puede ser el contrato laboral que sí tienen los redactores de plantilla, los periodistas encargados de una información estructural, como es la local en medios que cultivan un periodismo de proximidad, trabajan a diario en inferioridad respecto a sus compañeros de redacción. Con unos ingresos que no se pueden homologar a los que perciben los contratados, que disponen de unas tablas salariales recogidas en los respectivos convenios colectivos, realizan jornadas de trabajo sin ninguna limitación horaria y pueden encadenar días de trabajo sin los descansos necesarios, en especial, si trabajan a la pieza. Estos profesionales, los que cobran en función de la cantidad de líneas que escriben, se topan con la dificultad de tener que vender sus temas para lograr más líneas y de tener que escribir sobre varios asuntos cada día para lograr unos ingresos que les permitan llevar una vida digna. La necesidad de abordar la elaboración de varias piezas cada día reparte la atención del periodista y obliga a trabajar de manera mecánica para cumplir con la tarea asignadas por los responsables de las secciones para las que se trabaja. Además, los colaboradores se encuentran desconectados de la redacción al trabajar en casa por lo que no pueden enriquecerse con el trabajo colaborativo que supone la elaboración de un periódico. Las dudas se afrontan en soledad sin el apoyo del saber hacer y la experiencia que aportan los redactores veteranos. Todo ello afecta a las rutinas de trabajo de los periodistas autónomos y a la calidad de su trabajo y, en última instancia, a la calidad del medio en el que se publica. Aun así, pese a las dificultades con las que se topan en su día a día por sus condiciones laborales, los periodistas autónomos, o más bien los falsos autónomos, que trabajan para los periódicos viz-

caínos cuentan con las capacidades y los conocimientos necesarios para poder realizar un trabajo de calidad, algo que se logra, en buena parte, por el esfuerzo que estos profesionales realizan a diario para superar los inconvenientes que encuentran en su quehacer profesional por el hecho de no formar parte de la plantilla del medio.

Creo que a largo plazo el ser falso autónomo y vivir en esa precariedad te lleva a trabajar peor, pero creo que se puede hacer buen periodismo sin contrato. Yo creo que he hecho un buen trabajo cuando no era asalariado. (C1)

La calidad se logra incluso cuando se ejerce la profesión en unas condiciones laborales inadecuadas. El Colegio Vasco de Periodistas ha destacado que la información local que se ofrece a los lectores vizcaínos cada día es una información de calidad, pero también que el encargado de elaborar esa información lo hace en unas condiciones que no son las adecuadas.

¿Debe trabajar un periodista en esas condiciones? No. ¿Se hace una buena información periodística a pesar de ello? Sí, es más, muy buena, buenísima, a pesar de todas esas condiciones penosas. ¿Por qué? Porque igual el grupo editorial tiene la capacidad de involucrar a ese periodista para que dé lo mejor de sí mismo. (CVP)

Sin embargo, resulta innegable que cuestiones como la remuneración, la carga de trabajo, el horario de trabajo, los descansos o la desconexión con la redacción ejercen una poderosa influencia sobre las rutinas profesionales y sobre el resultado final del trabajo que se ve reflejado en la publicación. Así lo señala uno de los comités de empresa entrevistados para esta tesis.

Hay quien lo da todo y hace un trabajo de calidad aún no teniendo contrato, pero en esa suma de no tener libranzas, no sé qué, está claro que ahí la calidad tiene que bajar, por no tener descanso, por estrés, por carga, por desánimo, por lo que tú quieras, pero sí influye. [...] Y la mierda que no se quieren comer los de plantilla se la come el último mono que no tiene contrato. Eso siempre es así. (Comité de empresa)

#### **10.14. Satisfacción**

Tras el recorrido que se ha realizado en epígrafes anteriores por la situación profesional y laboral de los colaboradores de la prensa vizcaína, la pregunta que corresponde hacer es si están satisfechos. Con su trabajo y con su situación. Se ha visto que el ejercicio de la profesión está impregnado de un componente vocacional nada desdeñable y que trabajan como autóno-

mos, o más bien como falsos autónomos, lo que les coloca en peor situación laboral que los redactores contratados que disponen de la cobertura y seguridad que les proporciona el correspondiente convenio colectivo. Esa situación laboral —sin horario, sin descansos regulados, sin vacaciones pagadas y con unos ingresos que, en algunos casos, dependen del número de líneas que se escriban o del espacio del periódico que se logre rellenar— influye en sus rutinas de trabajo y en última instancia en el resultado final y en la calidad de lo que aparece publicado cada día en los periódicos vizcaínos. Se ha indicado, además, que los colaboradores son conscientes de la situación en la que se encuentran y de que trabajan en unas condiciones de precariedad. Esa precariedad se constata en las condiciones laborales que soportan, con una inestabilidad laboral que lleva al colaborador a un estado de incertidumbre por no tener asegurado el trabajo, y por tanto los ingresos, en el corto, medio y, por supuesto, en el largo plazo. En el corto plazo no los tienen asegurados los colaboradores que cobran a la pieza, bien por línea o por página, porque no saben cuánto van a escribir ni hoy<sup>7</sup>, ni mañana y mucho menos pasado. En el medio, ni los colaboradores que cobran a la pieza ni los que disponen de un contrato mercantil que marca unos emolumentos fijos al mes tienen asegurado mantener su trabajo y por lo tanto sus ingresos. No cuentan con un contrato de trabajo, como mucho un contrato mercantil, y en algunos casos un acuerdo verbal con el periódico. De esta forma, la empresa dispone de mayores facilidades para prescindir de estos profesionales porque al ser trabajadores autónomos no tiene que hacer frente a las indemnizaciones por despido ni a las potenciales protestas de los sindicatos y del comité de empresa ante el despido de un trabajador de la plantilla. Los colaboradores son el eslabón más débil. El menos costoso para la empresa y, también, el más fácilmente desechable. También el más sencillo de reemplazar. Cada año numerosos jóvenes concluyen sus estudios de periodismo y saltan a un mercado laboral complicado deseosos de trabajar en aquello para lo que se han preparado llamados por una vocación que quieren poner en práctica sin importar mucho en qué condiciones laborales y profesionales lo hagan. En el largo plazo tampoco tienen asegurado el trabajo y los ingresos los colaboradores. La incertidumbre que sufren a corto y medio plazo aumenta si pien-

---

<sup>7</sup> El colaborador comienza el día sin saber cuánto va a tener que escribir, salvo que tenga algún tema encargado de días anteriores en el que le hayan marcado la extensión. Por lo general, el periodista autónomo de la prensa vizcaína se levanta con una previsión de temas a seguir (ruedas de prensa, llamadas,...), pero no sabe cuántas líneas le van a suponer. A una hora determinada del día, comunica los temas al responsable de la sección para la que escribe que será el que le dirá cuánto tiene que escribir y sobre qué tiene que escribir. Es entonces cuando el colaborador podrá saber la cantidad que va a percibir por su trabajo en esa jornada. Si surge algún tema imprevisto por la tarde —una manifestación, un suceso— podrían aumentar sus emolumentos, aunque eso ocurre de manera ocasional.

san en el momento en el que tendrán que jubilarse y vivir de la pensión que les corresponda. Con cotizaciones por la base mínima como autónomos, la prestación que percibirán cuando se retiren será muy inferior a la de otros periodistas que hayan trabajado contratados. Se traslada la precariedad que sufre el periodista de hoy al jubilado de mañana.

Después de este repaso por su situación, parecería descabellado preguntarse si los colaboradores de los periódicos vizcaínos están satisfechos con su situación laboral y profesional, y mucho más preguntárselo a ellos. Sin embargo, en las entrevistas que se han realizado para esta tesis se ha hecho esa pregunta. No una, sino dos veces. ¿Está satisfecho con su trabajo? La misma pregunta, con el mismo enunciado se realizó en la primera parte de las entrevistas y al concluir las mismas. La pregunta resulta genérica, porque no cuestiona sobre ningún aspecto concreto del trabajo que realizan los periodistas autónomos ni sobre su situación laboral, y deja abierta la respuesta a la interpretación de los entrevistados. De esta forma podían referirse tanto al resultado de su trabajo como a la situación profesional y laboral, o a ambos aspectos. Se decidió repetir la pregunta al final de la entrevista para que sirviera como recopilatorio de todo lo hablado y para que el entrevistado reflexionase sobre lo que había dicho durante el encuentro con el entrevistador y evaluase su situación.

Los colaboradores que han sido entrevistados consideraron que la pregunta planteada era difícil de contestar, pero tras unos segundos de reflexión no dudaron en afirmar que, en líneas generales, sí estaban satisfechos, aunque algunos aportarán algún matiz y ninguno lo afirmara de manera categórica.

Igual es la pregunta más difícil que me has hecho. No sé, ya lo veo como una rutina. No sé. Sí, supongo que sí. (C5)

Es que esa es muy complicada. El hecho de que yo siga trabajando de esto entiendo que me compensa más de lo que me descompensa, pero hay muchos días que no. Va por rachas. No lo sé. No puedo decirte que no estoy satisfecho, pero tampoco puedo decirte que sea todo como a mí me gustaría. (C3)

Este último colaborador seguía sin tenerlo claro al concluir la entrevista, aunque al final se decantase por un sí condicionado al hecho de no haber dispuesto de oportunidades para cambiar su situación como trabajador autónomo, o en realidad de falso autónomo, pues cubre un tipo información, la local, que el periódico para el que trabaja lleva a sus páginas desde hace décadas y que forma parte de la estructura del diario, por lo que el puesto del periodista encargado de redactarla —más allá del nombre que aparece

encabezando las informaciones, que puede haber variado en los últimos años— también se puede considerar estructural<sup>8</sup>.

Yo creo que en general..., es que es muy complicado. El hecho de que siga aquí creo que significa que sí, pero porque tampoco he tenido otras oportunidades. No he tenido un momento de plantearme seriamente una alternativa. En general, sí. Yo ahora mismo, en general, sí. (C3)

Por regla general, los colaboradores y excolaboradores que han sido entrevistados distinguen entre sus condiciones laborales y el resultado de su trabajo cuando se les cuestiona por su satisfacción. Descontentos con las primeras, se muestran satisfechos con lo segundo, aunque para ello tengan que realizar un gran esfuerzo que no se ve reconocido con unas buenas condiciones laborales.

Sin duda alguna son una mierda, por así decirlo. Son muy malas. ¿Para esto se forma a una persona durante cuatro años y se invierten cuatro años de tu vida para, pese a llevar currando desde los 22, a los treinta y pico estar en una situación como esta? Y lo digo yo con treinta y pico, pero hay compañeros con 40. ¿De verdad queremos que esa gente invierta cuatro años de su vida, que pueden ser magníficos invertirlos en otro tipo de formación, para esto? Si la Universidad, si los títulos universitarios son importantes habrá que valorarlos no solo con un titulito muy bonito que queda muy bien enmarcado, sino retribuyendo y teniendo a la gente en unas condiciones dignas. Va sonar duro, pero, si no podemos mantener algo así y tienes que tener a la gente mal, se baja la persiana. (C5)

Yo en términos generales sí, aunque sí que noto las hostias que me han ido dando en el periódico, fundamentalmente las económicas, y en algunos casos las del trato personal. Nosotros en el periódico no somos nadie. Se les llena la boca diciendo que somos sus oídos y ojos en los pueblos, pero luego somos una puta mierda. En el comité de empresa no pintamos una mierda, en la negociación colectiva no pintamos una mierda y a la hora de dar hostias somos el *sparring*. Si hay que dar una hostia no se la des a los de casa, dásela a los pobres colaboradores. El periódico muy hábilmente divide, a unos les hace contratitos para que estén un fin de semana cada tanto. Crea un microclima para cada colaborador para que la lucha no pueda ser común. En ese sentido te sientes un poco maltratado. (C7)

---

<sup>8</sup> La rotación de periodistas en la sección de local es destacable, más allá de que algunos profesionales lleven décadas trabajando en esas secciones. No resulta extraño pues que las firmas cambien, bien porque el colaborador abandona el medio bien porque haya logrado un contrato laboral, pero la sección permanece. Se llame como se llame.

Sin embargo, en el otro lado de la balanza están el trabajo que realizan y el resultado que obtienen de esa labor periodística para la que se han formado durante años y en la que la vocación juega un papel determinante. Esa vocación es la que les hace sentirse satisfechos al estar trabajando en aquello para lo que se han formado y en lo que han querido trabajar incluso antes de iniciar sus estudios universitarios. A pesar de ello, la falta de medios y unas circunstancias profesionales deficitarias para realizar su trabajo diario o la monotonía tras años en el mismo puesto, y sin visos de salir de él, son elementos que tienen un gran peso a la hora de valorar de manera negativa ese trabajo.

Hago lo que me gusta. Si estuviera rabiando todo el día, me hubiera dedicado a otra cosa. ¿Que esté satisfecho? Yo por mi parte, sí. (C7)

No estoy satisfecho con el trabajo que realizo porque no me parece adecuado en algunas ocasiones por falta de tiempo. Yo ha habido veces que he tenido el tiempo justo para recibir una información y volver a escupirla. Hay veces que dices ‘joder, si es que apenas he leído esto’. A eso me refiero cuando digo que no estoy satisfecho. [...] Tengo medios bastante limitados. No solo por el hecho de ser colaborador [...] Hoy, por ejemplo, estoy haciendo el trabajo de dos personas porque otro colaborador libra [...] Hay cosas que van a todo correr, de cualquier manera, porque no me dan las horas del día para hacerlo todo. (C4)

Unos días sí y otros no. Había días que llenabas la página con una mierda de noticias. Y ese día decía ‘madre mía qué calidad de noticias he sacado hoy’. Otros días (...) te ibas contento (...) [¿con las condiciones laborales y profesionales?] No, porque al final todo el mundo quiere la estabilidad del contrato y eso no lo tenías. (C9)

En general sí [estaba satisfecho]. Los últimos años igual estaba ya un poco más cansado, pero un poco por todo. Por las condiciones laborales sobre todo. Cuando te casas y tienes hijos, lo de llegar a las once de la noche a casa ya no molaba tanto. Esa disponibilidad 24 horas no molaba nada, y el sábado y domingo siempre con alguna movida, menos. Estaba satisfecho, pero al final era más de lo mismo. Cuando ya haces diez, doce, quince veces la misma feria aburre un poco. [...] No estaba totalmente insatisfecho. No con mi trabajo, sino con las condiciones de mi trabajo. A mí el periodismo me gustaba y siempre me ha gustado. A veces se me hacía ya un poquito aburrido porque era un poco monótono, pero eso hubiera cambiado si hubiera tenido otras condiciones, hubiera ido a otras zonas, otras secciones, hubiera evolucionado en ese camino, no hubiera estado estancado siempre en lo mismo, en el mismo tipo de información y sección. Yo ni veía esa salida y desde luego como colaborador me daba igual porque no veía ningún futuro. Esa situación para toda la vida yo no la veía. (C6)

La satisfacción del colectivo de colaboradores de la prensa vizcaína también se puede constatar por la predisposición que muestran los periodistas a dejar el medio para el que trabajan como autónomos. Se les ha planteado la posibilidad de dejar el periódico para irse a otro medio de comunicación —al que se llevarían toda su experiencia y bagaje profesional—, o para realizar tareas de comunicación en entidades públicas o privadas. También se les ha preguntado si estarían dispuestos a abandonar la profesión periodística y buscar un trabajo en otros ámbitos profesionales no relacionados con el periodismo pero que les ofreciese un contrato laboral con el que obtener la estabilidad económica que no encuentran como trabajadores autónomos. La incierta situación económica que se vive es un elemento destacado que tienen en cuenta los colaboradores vizcaínos para no renunciar a los ingresos que obtienen como trabajadores externos a las plantillas de los periódicos de Bizkaia, aunque sean escasos y volubles. Ante esa incertidumbre económica, los profesionales se ven obligados a permanecer como trabajadores autónomos para no aventurarse en un mercado laboral árido y totalmente desasosegante.

Lo de satisfecho otro día te respondería otra cosa. Yo ahora mismo cuando he pensado en irme a otro trabajo he pensado que me iba a arrepentir, siempre. No lo he hecho porque he dicho 'me voy arrepentir'. Y luego por el miedo a la estabilidad. Si no hubiera habido este contexto de crisis económica igual en alguna ocasión me hubiera lanzado, pero estando como está [la situación], y sabiendo toda la gente que se quedó por el camino, que estudió lo mismo que yo y que no tuvo la oportunidad... (C3)

Pero más allá de los posibles arrepentimientos, de las dificultades existentes en el mercado laboral —tanto en el específico del ámbito periodístico como en el general—, del miedo a lo desconocido, lo cierto es que los colaboradores de los periódicos vizcaínos valoran la posibilidad de salir de la situación precaria en la que se encuentran mediante un contrato en otro medio o con un puesto de trabajo en otros ámbitos profesionales<sup>9</sup>. Las lealtades al medio no tienen la fuerza suficiente como para retener al profesional si existe la posibilidad de mejorar sus precarias condiciones laborales y profesionales. Los colaboradores en activo entrevistados no han dudado en asegurar que se irían a otro medio si les ofrecieran un contrato laboral y no han descartado abandonar la profesión para trabajar lejos del periodismo, aunque en estos casos las respuestas no han sido categóricas y aparecen condicionantes para decantarse por ámbitos ajenos a los medios de comuni-

---

<sup>9</sup> De hecho, uno de los colaboradores contactados para esta tesis abandonó el periodismo tiempo después de ser entrevistado tras lograr un contrato laboral fuera del periódico para el que trabajaba.

cación y, sobre todo, para abandonar su vocación y la profesión en la que siempre han querido trabajar.

Si fuera un trabajo de condiciones similares y mejoraran mis condiciones, yo creo que le daría al periódico la oportunidad de mejorar mi contrato [mercantil]. Hay una cierta lealtad, ha habido ocasiones en las que me he sentido agradecido al trabajo, hay compañeros a los que aprecio muchísimo, no a la empresa, pero sí a los compañeros. Yo creo que en iguales condiciones, no, pero un trabajo similar en condiciones mejores y, sobre todo, que se me garantizara la estabilidad, sí. (C3)

Sí, depende del contrato laboral, pero sí. Igual por cualquier cosa no, pero depende del contrato, sí. (C4)

Si es algo que pudiera hacer, que me gustara, sí. (C7)

También se ha tratado de comprobar la satisfacción del colectivo preguntando tanto a los colaboradores como a los excolaboradores si volverían a serlo, si volverían a trabajar como autónomos. Comenzar a trabajar como colaborador puede parecer al recién licenciado una forma de iniciar su carrera profesional. Ver tu nombre encabezando un texto y cobrar por ello resulta atractivo cuando se acaba de abandonar las aulas universitarias. Sin embargo, cuando se lleva, en algunos casos, más de una década en esa situación, sin contrato laboral, sin horarios, sin estabilidad, sin derechos laborales, sin posibilidades de promoción en la carrera profesional, no se valora de la misma forma el hecho de ser un trabajador autónomo.

Me lo pensaría más. Me lo pensaría bastante más, pero, posiblemente, conociéndome, diría que sí. ¿Por qué? Porque me gusta lo que hago y porque, posiblemente, volviendo atrás no estaría tan cansado como estoy ahora. Me lo pensaría bastante más. (C5)

Sí, supongo que sí, qué remedio. (C4)

No lo sé. La verdad es que no sería sincero porque hay días que te diría... Ahora mismo si volviera todo a empezar de cero igual sí. Igual sí, pero hay rachas malas y te diría que no, pero igual ahora mismo sí. Si me preguntas dentro de diez años ya estoy con el miedo de la jubilación más presente y te digo que no. (C3)

Sí, pero de otra manera. Cuando me lo ofrecieron yo tenía cuarenta y pico años. Si yo firmara ahora les diría que eso de la exclusividad no. Exclusividad para los temas que son [de la sección para la que trabajo], pero si yo le hago una entrevista a un director de cine que es amigo mío y se la puedo vender a



Fotogramas, se la voy a vender a Fotogramas. Yo me cuidaría de la limitación esa, de que pueda mandar crónicas a la radio o a una página web informativa. (...) Claro que soy un falso autónomo (...) ¿Cómo voy a ser autónomo si solo puedo trabajar para ellos? Si tengo una noticia no se la puedo vender a nadie que sea competencia. Todo el mundo es competencia. Entonces, ¿para quién cojones trabajo yo? Ni dependiente ni pollas, dependiente es el 75%<sup>10</sup>. Oiga esto es el cien por cien. Incluso un tema que no quiera mi periódico no se lo puedo vender a nadie. Me dicen ‘mándame diez líneas. No, o me metes tanto o no te lo mando’. Hablo con otro medio y le vendo el tema. No puedo. Por cinco líneas, ¿qué hago con un breve que me paguen siete euros? (C7)

Incluso los que ya no son colaboradores al haber logrado dar el salto a la plantilla y disponer, por tanto, de un contrato laboral reconocen que en caso de volver a empezar su carrera profesional, la opción de ser un trabajador autónomo estaría sobre la mesa, pese a todos los inconvenientes que tiene ejercer la profesión en esas circunstancias de las que son muy conscientes.

Imagino que sí, porque en ese momento pensaría como pensaba entonces, que me voy comer el mundo y que es cuestión de tiempo. Ahora la gente no aguanta nada. La relación trabajo salario no les compensa para nada, y se junta con esa idea de sentirse islas, pero antes la gente la sentía a los dos años, a los tres años de estar, no a los seis meses. (C8)

Hace mucho daño esa filosofía del aprendiz que iba poco a poco que todos tenemos interiorizada porque no es real. Tenemos compañeros con 40 años que siguen de aprendices. Cuando me pusieron el falso contrato encima de la mesa no tenía otra cosa y lo acepté, supongo que ahora en esa situación lo volvería a aceptar porque no tenía otras cosas. (C2)

A partir de ahora no, pero si volviera a estar con la misma edad y en el mismo momento... Es esa cultura laboral que tenemos de que primero hay que ser

---

<sup>10</sup> El trabajador autónomo económicamente dependiente o TRADE es una figura que se recoge en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. En el artículo 11 de la citada ley se define a estos trabajadores como 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”. En el caso de los colaboradores que trabajan para los periódicos vizcaínos, incluso en los casos en los que tengan reconocido ser un TRADE mediante un contrato mercantil con la empresa, perciben la totalidad de sus ingresos de un único medio, con el que tienen acordada la exclusividad de su trabajo que no pueden presentar a ningún medio que sea competencia. No se puede, en consecuencia, decir que son trabajadores autónomos porque están imposibilitados para vender su trabajo a otros medios. Además, realizan su trabajo para secciones que son estructurales dentro de los periódicos y que lo llevan siendo décadas. Lo apropiado, entonces, sería referirse a ellos como falsos autónomos.

aprendiz y luego entrar y que vas a subir, pero en el periodismo, al menos, eso es una gran mentira. (C1)

Las reticencias a repetir experiencias que muestran los periodistas que se encuentran en activo, tanto los colaboradores como los que ya no lo son y están en la plantilla de los periódicos, no aparecen cuando se ha abandonado por completo la profesión y se ha dejado el mundo del periodismo para adentrarse en otros ámbitos laborales que ofrecen una mayor estabilidad económica que la que ofrecen los medios de comunicación vizcaínos a los profesionales que trabajan como autónomos.

Con aquellas condiciones no. De aquella manera, no. Aquello de para un periódico, para un medio con aquella obligación, no. Para vivir de ello, tal y como está la cosa, yo creo que no, como *hobby* sí. No me arrepiento de haberlo hecho, no me arrepiento de aquello. Fue una etapa muy bonita, aprendí mucho. A pesar de todo, me sigo sintiendo un privilegiado, a pesar de todo. Lo disfruté y fenomenal, pero ya está. Se acabó esa etapa. (C6)

Si es lo que toca, lo tendré que hacer, aunque no es lo que me gustaría. Es una profesión muy vocacional y a mí me gusta. Quizás en el futuro, si me tocara volver a hacerlo, pues lo tendría que hacer, pero a ver en qué condiciones económicas. (C9)

La decisión respecto a trabajar como autónomo en caso de volver a comenzar en la profesión necesita sopesar los pros y los contras. Los periodistas de plantilla no se plantean dejar su contrato porque “sería un descerebrado total si renunciara a mi estabilidad actual” (C8), aunque consideren que cuando eran colaboradores disponían de más tiempo para tomarse “un respiro” y no tenían que soportar la “presión de la redacción” (C8). Sin embargo, en conjunto, los colaboradores y excolaboradores entrevistados que siguen en la profesión no contestan con un rotundo ‘no’ cuando se les pregunta si volverían a ser colaboradores en el hipotético caso de comenzar de nuevo. Empezar a trabajar como autónomo, un falso autónomo, sigue siendo una forma de iniciarse en la profesión. A pesar de ello, el esfuerzo que realizan los colaboradores para trabajar en condiciones de precariedad no se ve recompensado, lo que empaña los aspectos positivos que ofrece el periodismo como profesión.

Mi trabajo como periodista me ha ayudado a conocer cosas y a hablar con gente, a conocer a personas que de otra manera no hubiera conocido. Me ha hecho vivir cosas que de otra manera no hubiese vivido. Me ha hecho cumplir objetivos personales que de otra forma no hubiese cumplido. Todo eso es lo bueno; y he conocido gente muy buena, de hecho gran parte de mi círculo son

periodistas. Pero todo eso tiene una contrapartida. Es mucho esfuerzo, en unas condiciones para nada buenas. Un periodista lo es las 24 horas del día, casi. De hecho oyes una sirena y ya estás poniendo las orejas como los perros, en atención. Si pones en una balanza lo que me ha dado y lo que me ha quitado, el esfuerzo que he tenido que invertir para ello, el balance no sería positivo, para mí. Y me jode decirlo, pero es así. Con mi trabajo, ¿satisfecho con todo lo que he hecho? Sí. (C5)

Más contundente se muestra otro de los entrevistados con una declaración que sirve de advertencia tanto a los futuros alumnos de Periodismo como al conjunto de la profesión, que debería tomar nota y poner los medios para evitar el desencanto y la pérdida de talento.

Mira, si pudiera volver para atrás, sinceramente, no estudiaría la carrera de Periodismo. Me buscaría la vida por otro lado. Ya con la experiencia que me ha dado la vida, seguramente al terminar el instituto lo que hubiera hecho hoy en día sería buscar una buena Formación Profesional y hacer una FP antes que la carrera de Periodismo. (C9)

### 10.15. Futuro

Hasta aquí el presente. Toca ahora dirigir la mirada al futuro, un futuro que los colaboradores afrontan con la necesidad de combatir una doble precariedad, la propia y la que sufre el conjunto de la profesión periodística. Para hacer frente a la precariedad que padece, el colaborador necesita mejorar su situación particular en el periódico para el que trabaja, pero también es necesario abordar la realidad del colectivo de colaboradores en su conjunto para establecer medidas que permitan eliminar la precariedad, lo que redundará, en última instancia, en la calidad del trabajo de esos periodistas y en la mejora del periodismo que llega a la sociedad.

En cuanto a la mejora de la situación de precariedad que afecta a cada uno de los colaboradores, la vía más directa para lograrlo sería acceder a un contrato laboral en el periódico para el que trabajan como autónomos. Entre los profesionales entrevistados para la elaboración de esta tesis doctoral ha habido periodistas contratados que antes habían sido colaboradores, trabajadores autónomos que lograron entrar en plantilla bien por iniciativa de la empresa, tras años trabajando sin vínculo laboral, bien tras una denuncia del trabajador ante la jurisdicción social para que se reconocieran sus derechos laborales. En esas denuncias que concluyeron con un fallo positivo para los intereses del trabajador, los periodistas demostraban su condición de falso autónomo y lograban entrar en plantilla. En ocasiones, empresa y trabajador no llegan a sentarse ante el juez y alcanzan un acuerdo antes del juicio para

que el colaborador deje de serlo y pase a formar parte de la plantilla de periodistas contratados. Entre los entrevistados hay quien llegó a la plantilla tras denunciar su situación en un juzgado. En las entrevistas se relata cómo se vive ese momento de enfrentarse a la empresa y de recurrir a los tribunales para reclamar unos derechos laborales que no se tienen por estar fuera de la plantilla. Se ha optado por no identificar a quien realiza las declaraciones para evitar que sea reconocido y que su colaboración para elaborar esta tesis doctoral pueda acarrearle problemas en su empresa, pero se ha considerado necesario recoger el testimonio porque ejemplifica una situación existente en los medios de comunicación. A continuación se reproducen unas declaraciones en las que se muestra el miedo a recurrir a un abogado para interponer una denuncia y el vértigo que produce enfrentarse a la empresa.

Quando pones una denuncia y te sale bien pierdes el miedo a todo lo que es el tema judicial, pero entonces me daba mucho miedo meterme en abogados, en juicios. Me daba muchísimo miedo que ahora no me da, pero entiendo a la gente que no quiere denunciar porque entonces a mí me daba vértigo meterme.

Llevar la contraria a la empresa y a tus jefes es muy duro, se sufre mucho y da mucho miedo. La gente no se mete [en juicios] por eso.

Piensas que cuando vas a ir a una empresa a la que has denunciado vas a ser el marcado. Quitas un poco ese miedo. ¿El marcado yo? No. La que tiene que sentir vergüenza es la empresa que tiene toda esta cantidad de mierda.

Los que siguen como colaboradores también contemplan en su horizonte la posibilidad de pasar a formar parte de la plantilla del periódico y mejorar así su situación laboral y profesional, pero lo ven más como un deseo que como una certeza, pues son muchos los ejemplos que tienen de compañeros que han estado años, décadas, trabajando como autónomos sin que la empresa haya dado el paso para regularizar su situación mediante un contrato laboral. Algunos de esos compañeros siguen trabajando de periodistas, en el mismo medio, como colaboradores, como falsos autónomos, otros han renunciado a la profesión. Entre los colaboradores entrevistados hay quienes tienen muy claro que no van a ser contratados ni a corto ni a medio plazo.

No. Porque he visto a gente aquí que lleva doce años y no se lo han puesto encima de la mesa [el contrato]. El próximo premio Pulitzer no soy yo. Si hay gente que ha estado aquí doce, diez, nueve años y al final se ha ido, porque ya no podían soportar más la situación, yo entiendo que no soy más que esas personas. (C4)

Está un poco más cerca eso que fichar por el Athletic, tengo que reconocerlo, pero no es su intención. No, porque opciones han tenido y no lo han hecho. De hecho, tuvieron la ocasión de hacerme un contrato en condiciones y me dijeron que fuese colaborador, habiendo hecho, creo yo, un buen trabajo. (C5)

No sabría decirte porque cuando han llegado los cambios en el periódico han llegado de la noche a la mañana, sin aviso previo y nos han pillado por sorpresa. Yo creo que ahora mismo no va a haber cambios conmigo, pero no podría poner la mano en el fuego. Un contrato a mejor yo ahora mismo no lo espero. Creo que cuando me hicieron ese contrato [de trabajador autónomo económicamente dependiente] se quedaron tranquilos conmigo. Creo que ellos piensan que ya me han compensado con esto. Yo, si me gustaría mejorar mi retribución, no quedarme estancado donde estoy, pero ahora mismo no creo que a corto plazo haya un cambio. (C3)

Cuando las puertas al contrato laboral están cerradas, queda la posibilidad de mejorar aspectos puntuales de las condiciones laborales y profesionales. Sin embargo, los periodistas autónomos deben enfrentar el problema de la atomización del colectivo que hace imposible que se produzca una presión conjunta de todos los colaboradores de un periódico para exigir a la empresa que mejore aspectos concretos como las retribuciones, los horarios, los días de libranza o los medios materiales con que cuentan para poder realizar el trabajo diario que llevan a cabo y que en las páginas del periódico no se distingue del que realizan los periodistas contratados. Y esa presión tampoco se puede lograr desde los comités de empresas centrados en la defensa de los trabajadores de plantilla. Así, la mejora de las condiciones laborales y profesionales se convierte en una lucha individual en la que el trabajador parte con una descomunal desventaja frente a la estructura empresarial, que siempre puede recurrir a la gran bolsa de periodistas en paro que cada año se nutre de los estudiantes que concluyen su etapa universitaria. Los colaboradores entrevistados señalan las retribuciones como un aspecto a mejorar, junto a la condición de falso autónomo, al no dejarles colaborar con otros medios, algo que les permitiría incrementar sus ingresos.

Les pediría sobre todo mejorar las condiciones laborales, más que el tema de salarios que entiendo que en el contexto económico igual no es el momento para mejorar salarios, pero creo que sí hay mucho margen de mejora en la situación laboral. Creo que se tendría que hacer un esfuerzo para que el colaborador tuviera muchas de las ventajas que tiene el personal fijo, porque al final hace un trabajo de personal fijo. Creo que se les tendría que reconocer no solo los días libres, y también reconocer el tema de las bajas. Mi principal reivindicación personal sería que el medio nos pagara autónomos porque nos carga a nosotros toda la parte de autónomos y la cobertura que tenemos es muy pequeña. (C3)

Si de verdad somos autónomos, los fines de semana tenemos que cobrar más. Eso de entrada, como un electricista o como un carpintero. Los festivos también. Y yo establecería, por el bien de todos los colaboradores, y no lo digo de forma egoísta, un fijo. Un fijo al mes. A partir de que rindamos, de que hagamos tantas piezas ir cobrando más, pero un fijo que tenga todo el mundo para que si tienes un mal mes, que no estés pillado, porque somos personas que tenemos hipotecas, algunos se casan, tienen hijos. Somos personas que tenemos vida. Esto corre el peligro de que mucha gente decida buscarse algo digno, no algo mejor, algo digno. (C5)

A nadie se le ocurre decirle a un albañil que no puede estar con tres obras abiertas a la vez, en tres tajos a la vez. Sin embargo, el periódico te dice 'pero para mí'. Además, si solo tienes esa oferta y te dicen mañana, 'oye chaval, vamos a prescindir del tema', te has quedado con el culo al aire. Si te pasa con 30 años, tienes capacidad de reacción, si te pasa con 60... (C7)

Esa situación de falso autónomo que constatan los colaboradores entrevistados, por no poder ofrecer sus servicios a otros periódicos y trabajar en exclusiva para un único medio, es una de las cuestiones a mejorar que han aparecido en las entrevistas realizadas. Como ya se recogió en el apartado dedicado a la sindicación, la situación irregular de los colaboradores debería llamar la atención de los comités de empresa, que deberían presionar para regularizar a todos esos falsos autónomos que comparten tareas informativas con periodistas contratados y cuyo trabajo enriquece el medio, lo que acaba por atraer a los anunciantes e incrementar los ingresos del periódico. Ingresos que sirven tanto para pagar las remuneraciones de los colaboradores como las nóminas de los contratados. Se reproduce a continuación parte de lo declarado por un colaborador que ya se había recogido en el apartado dedicado a la sindicación de los colaboradores

Hay mucha gente que ha denunciado [ser falso autónomo] y ha ganado ¿nadie sospecha? Yo puedo entender que si una persona a lo largo de los años ha denunciado a una empresa, una persona, entiendo que desde Inspección de Trabajo entienda que con esta persona se han equivocado, pero que fundamentalmente esta empresa cumple, pero cuando ya son varias las personas y el motivo es el mismo, a alguien debería de olerle un poco raro la situación y, sin embargo, no ocurre. Entonces, bueno, yo entiendo que ahí también es competencia del comité de empresa. Depende de las ganas que tenga el comité de empresa de enfangarse y se ve que no tiene ninguna. (C4)

Además, de las ganas del comité de "enfangarse" se necesita que la Inspección de Trabajo constate que existe una relación laboral y para llegar a esa conclusión "no hay un criterio claro", según denuncia la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP). En la entrevista realizada para esta tesis, la

FeSP señala que la denuncia “a veces sale bien y a veces sale mal, porque depende de muchos imponderables, de una legislación que no es clara al respecto y de cómo las empresas trampean para dar apariencia de legalidad a lo que es ilegal”. Sin embargo, la iniciativa de denunciar la situación irregular de los colaboradores debe partir del propio afectado o del comité de empresa que no debería permitir la existencia de falsos autónomos entre el personal del periódico. Esos comités señalan qué aspectos de las condiciones laborales y profesionales de los colaboradores sería necesario mejorar.

Uno el económico, porque trabajan por miseria y encima de lo que estamos hablando es de la inestabilidad. Y segundo, la incapacidad de planificar tu vida personal en el día a día y en el largo plazo. Estar disponible prácticamente a *full time*, sin unas libranzas fijas, sin unas vacaciones fijas, eso es precariedad. Todos tragamos cuando tenemos 22, 24, 26 o 28 años, pero a todo el mundo le llega el momento de querer irse de casa de sus padres, de casarse, de tener hijos y ese es un modelo que es inviable. Es la ruina. Son las dos cosas que más condicionan. (Comité de empresa)

Se tendrían que mejorar las condiciones económicas, porque 1.300 euros, por poner de base un caso que conozco, imagino que los habrá inferiores, si descuentas gastos, se quedan en nada. Primero habría que mejorar eso, y luego habría que darle más responsabilidad al colaborador porque a veces se siente totalmente apartado de lo que es la maquinaria del periódico y eso influye en el ánimo. (Comité de empresa)

El Colegio Vasco de Periodistas considera que habría que “regular” la labor que realizan los colaboradores en los periódicos vizcaínos para “confirmarles el trabajo y unos ingresos” determinados, además de los días de libranza, y abordar el pago de la Seguridad Social para “que no se lo tengan que pagar de su propio bolsillo”.

En medio de toda esa precariedad, el colaborador se enfrenta a las dificultades de planificar su vida, tanto a corto como a medio y largo plazo. Con ingresos inferiores a los que percibirían si estuvieran contratados y cotizaciones por la base mínima, que conllevan menor pensión y menores prestaciones sociales, trazar un plan de vida resulta complejo.

Colaboradores con treinta y muchos años es que eso es imposibilidad para hacer una vida. Eso te afecta en lo personal, no poder tener un hijo, no poder tener una casa. Eso es lo más duro. Luego hay cosas que nunca crees que te van a afectar, por ejemplo, no te puedes coger una baja. Lo que pasa es que cuando eres joven nunca tienes bajas. Tú crees que nunca vas a estar de baja, pero cuando lo estás no tienes un colchón. Es terrible. (Comité de empresa)

Así, además de mejorar la situación particular de cada uno de los colaboradores y del colectivo de colaboradores en su conjunto en cada uno de los periódicos vizcaínos, se debe atacar de raíz la precariedad que afecta a todo el periodismo. Pero, ¿cómo se puede combatir la precariedad laboral y profesional?

Se podría combatir desde tres vías. La primera pasa por las empresas periodísticas, que no deberán desnaturalizar y lesionar los derechos de los profesionales. La segunda se centra en los medios de comunicación, en general, y en los periodistas, en particular, quienes nunca deberán incurrir en la tergiversación, poniendo en práctica el criterio de coherencia ética. Y la tercera hace alusión a la calidad que debe primar en detrimento de la cantidad. De igual modo, hay que recuperar los espacios para la reflexión y el debate, cada vez más ausente en los medios. (María José Ufarte)

Hay que revalorizar la función social de la profesión, devolverle la dignidad que ha perdido, concienciar a los profesionales de la necesidad de sindicarse, devolver a los medios la credibilidad perdida... En definitiva, hay que recordar a la ciudadanía y a las instituciones que sin periodismo libre no hay democracia. (Txema Ramírez de la Piscina)

Solamente hay dos maneras. Se necesita tener una inyección de financiación tanto para el profesional que ejerce como, evidentemente, para la empresa y una cosa repercute en la otra. Eso quizás signifique una reducción de beneficios, o no, porque cabría pensar que un buen periodismo va a tener un mayor número de lectores, o de audiencia o de oyentes, que también va a repercutir en la calidad. Es una especie de círculo vicioso donde si no se hace periodismo de calidad tampoco va a haber ingresos. La gente no tiene interés en leer un periódico basura y un periódico de calidad tiene un coste y, evidentemente, una remuneración. En el terreno deportivo todo el mundo lo ve muy claro. A nadie se le ocurre pensar que se pueda estar jugando en la NBA con el sueldo de un aficionado. Si quieres tener un buen deportista con alto rendimiento necesitas remunerarlo adecuadamente. Además, creo que el periodismo es de las profesiones peor tratadas en este momento en el mercado laboral. Un periodista en este momento es nada. Tiene una falta de prestigio, de respeto que va unido a la remuneración, a su propia, a veces, falta de entusiasmo por hacer las cosas, porque, total, para lo que están pagando realmente no le pueden exigir nada. (María Gómez y Patiño)

La Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) no ve el futuro con optimismo. Las condiciones laborales y profesionales en el periodismo se han ido deteriorando en los últimos años, sin que se haya actuado para atajar ese proceso de degradación de una profesión que ya era precaria antes de la crisis de 2008.



Si seguimos así, peor cada día. Un poquito peor cada día porque la conciencia sindical de los trabajadores no aumenta con lo cual no hay afiliaciones y no hay una pelea conjunta en el sector porque los poderes financieros y políticos están muy cómodos con la situación actual, con un periodismo bastante dócil, gracias a que la mayor parte de los periodistas no tienen unas condiciones laborales y una estabilidad laboral que les permita hacer un periodismo totalmente controlante del poder. Y las palabras se las lleva el viento. Nos pasó con Zapatero que dijo que sí al Estatuto del Periodista Profesional cuando estaba de candidato, que le gustaba y que lo iba a implantar cuando llegara al poder y luego se buscó excusas para no ponerlo. (FeSP)

Desde la FeSP se plantean propuestas para enfrentar esa crisis que se vive en la profesión, mediante la regulación del periodismo por medio de una Ley del Derecho a la Información y Comunicación y que “se regularice y se ponga en condiciones el tema de los falsos autónomos” para lo que una solución podría ser “un régimen propio en la Seguridad Social para los periodistas” que permita a los colaboradores tener una relación laboral con el medio y puedan trabajar sin necesidad de estar dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. También recuerdan que otros países, como Francia con sus *pigiste*, tienen regulados a los denominados periodistas a la pieza, algo que no ocurre en España.

Por su parte, la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos-ATA aboga por hacer “pedagogía, mucha pedagogía” para combatir la proliferación de los falsos autónomos que se constata en el periodismo.

Debería enseñarse desde la carrera de periodismo las consecuencias de aceptar ciertas condiciones, saber lo que uno firma y enseñar que existen canales de denuncia anónimos como el Buzón contra el fraude en Seguridad Social. Desde ATA, además estamos reivindicando que se mejore la figura del TRADE, entre otras medidas, mediante el reconocimiento automático de éste como tal cuando la facturación del autónomo dependa en al menos un 75% de su facturación de un solo cliente sin necesidad de que el contrato sea registrado por la empresa como tal y creando un registro en el que el TRADE indique quién es el cliente con el que dicha relación de dependencia. Eso permitiría a la Inspección, tener conocimiento de dónde se producen más dichas relaciones de dependencia, y vigilar, teniendo en cuenta que muchas son legítimas, comportamientos irregulares en cuanto a la contratación de estos profesionales cuando se produce de forma masiva. (ATA)

Una vez analizadas las declaraciones de unos y de otros se podría concluir que el futuro de los colaboradores en particular y del periodismo en general debe abordarse desde una triple perspectiva si se quiere acabar con la precariedad y de esta forma mejorar la calidad de la información que llega a la sociedad. Por una parte, los profesionales deben reivindicar la profesión

y exigir unas condiciones laborales y profesionales dignas. Todos los profesionales y los primeros los colaboradores, periodistas autónomos o en realidad falsos autónomos que trabajan como si fueran personal de plantilla, a las órdenes de un responsable, bajo sus indicaciones y sometidos a unas rutinas de trabajo impuestas por el periódico. También deben exigir unas condiciones laborales y profesionales dignas los profesionales contratados y no solo para los periodistas que conforman la plantilla del medio. Los periodistas contratados no deberían olvidar que el periódico es fruto de un trabajo colectivo y que junto a ellos, unas veces en la misma redacción, otras en en sus propios hogares, hay un grupo de profesionales que contribuye con su esfuerzo y dedicación a que el periódico que les paga salga cada día a la calle y llegue a los quioscos. O a las pantallas de los móviles y ordenadores. Ese grupo de periodistas no dispone de los mismos derechos laborales que tienen los contratados, aunque lleve a cabo un trabajo equiparable. Por ello, la negociación del correspondiente convenio colectivo debería llevar aparejada la negociación de las condiciones laborales de los colaboradores para equipararlas a las de los trabajadores contratados, lo que en última instancia se conseguiría mediante la firma de un contrato laboral que les incluyese en la plantilla del medio. Los sindicatos y los comités de empresa deberían ejercer esa labor de mediación entre los colaboradores y la empresa porque, al fin y al cabo, se trata de trabajadores del medio, aunque la existencia de un contrato que se podría calificar de fraudulento —un contrato de prestación de servicios, mercantil o de colaboración o cualquiera que sea la denominación que se le dé— enmascare una relación que no deja de ser laboral. Actuar en defensa de todo el colectivo de periodistas de un medio, sin tener en cuenta el vínculo que une al profesional y la empresa, reforzaría la credibilidad de los sindicatos, puesta en entredicho por los propios profesionales, como se ha visto en las entrevistas realizadas a los colaboradores. De esta forma se podría revertir la actual situación en la que la baja sindicación es la tónica general.

En segundo lugar, las propias empresas periodísticas deberían actuar para reducir las bolsas de precariedad que tienen en su estructura productiva. La más que evidente relación entre precariedad y calidad, o más bien las dificultades para alcanzar unos adecuados estándares de calidad que conlleva la existencia de precariedad, debería empujar a las empresas a ser proactivas para establecer unas condiciones laborales y profesionales idóneas que permitan a los profesionales del medio realizar un trabajo de calidad. Los colaboradores, una figura que supone externalizar la labor de redacción, ven cómo su situación laboral y profesional dista de la que tienen los periodistas de plantilla. Por si eso fuera poco, cada año esa distancia se agranda fruto de la negociación colectiva entre el comité de empresa y la dirección. La actualización salarial y otras mejoras laborales y profesionales que obtienen los

periodistas de plantilla no llegan al atomizado colectivo de colaboradores donde cada uno debe velar por su bienestar sin saber en qué condiciones se encuentra el resto de colaboradores. Los periódicos se enfrentan así al riesgo de perder capital humano por el hartazgo del colaborador. Este periodista dispone de un considerable bagaje profesional tras años trabajando para el medio, tras años en contacto con las fuentes, tras años apareciendo ante las fuentes como el periodista de un determinado periódico, tras años cubriendo un tipo de información, como es la información de proximidad, la local, que requiere de una evidente especialización, en unos medios, no se puede perder de vista, que se declaran próximos a los lectores y con una vocación de informar sobre los acontecimientos más cercanos. Esa vocación por contar lo que ocurre en el entorno del lector se comprueba en la existencia de ediciones locales —en el caso de *El Correo*— o de cuadernillos específicos que recogen la información local —como ofrece *Deia* en sus páginas—. La falta de perspectivas profesionales, con remuneraciones inadecuadas y limitadas posibilidades de ascenso profesional, empuja al colaborador a buscar otros horizontes laborales más propicios, lo que deja al medio sin la experiencia y los contactos acumulados por el periodista durante los años en los que ha estado trabajando para el periódico. En esa situación, los responsables del medio se ven en la necesidad de sustituirle por un nuevo periodista, las más de las veces un joven periodista sin la experiencia del que han perdido, o de distribuir la tarea que realizaba el colaborador entre el resto de colaboradores que continúan vinculados al periódico. En cualquiera de los dos casos se produce una merma de calidad. En el primero, por la fuga de experiencia que supone la pérdida de un profesional capacitado, en el segundo, por la sobrecarga de trabajo que reciben los colaboradores que permanecen. Ofrecer unas condiciones laborales y profesionales dignas a todos los trabajadores, sean de plantilla o no, supone fijar a los periodistas y el talento que aportan evitando así que se marchen a otros medios o que simplemente abandonen desencantados la profesión. Y la mejor manera de ofrecer unas condiciones dignas es que todos los trabajadores dispongan de un contrato laboral que asegure sus derechos laborales.

Por último, en esa triple perspectiva a la hora de abordar el futuro de los colaboradores y del periodismo, junto a la respuesta que debe dar la propia profesión y los medios de comunicación nos encontramos con la necesidad de que actúen la sociedad y los poderes públicos. La función social que cumplen los medios de comunicación en cualquier sociedad democrática como mediadores y suministradores de noticias veraces se ve comprometida con la precariedad, por lo que la sociedad debe exigir que se cumplan unos mínimos requisitos que aseguren condiciones laborales dignas para los encargados de elaborar la información que reciben a diario. Por su parte, los poderes públicos deben actuar para asegurar esas condiciones laborales y

profesionales dignas con una normativa clara que no deje espacio para aplicaciones laxas de misma. Junto a ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe actuar de oficio para acabar con situaciones fraudulentas que van en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores y, en última instancia, de la necesaria calidad que se le debe exigir y que debe ofrecer un medio de comunicación para poder cumplir con su función social.

## *CUARTA PARTE*

---

### **Conclusiones**



---

# CAPÍTULO 11

## CONCLUSIONES

---

En este capítulo se recogen las conclusiones derivadas de la investigación que se ha llevado a cabo y que pretendía, tal y como se señalaba en la introducción, conocer y dar a conocer la figura del colaborador periodístico. Al inicio de esta tesis doctoral se plantearon una serie de objetivos que se han cumplido, pues las entrevistas a colaboradores y excolaboradores han permitido conocer cómo es la tarea diaria de estos profesionales, saber en qué condiciones laborales se encuentran y cómo ha influido en ellos la crisis económica. Los datos extraídos de esas entrevistas permiten, además, corroborar las hipótesis que se habían establecido.

La falta de información oficial y las reticencias de los propios profesionales a dar cuenta de su situación han dificultado la elaboración de un censo de colaboradores. Sin embargo, el trabajo llevado a cabo por el Grupo de Investigación Bitartez y los datos obtenidos durante la elaboración de este estudio permiten hacer una estimación del porcentaje de periodistas que no tendrían un contrato laboral con el medio para el que trabajan que se situaría en torno a un 20-25%. Son firmas que aparecen habitualmente en los periódicos vizcaínos, pero que no corresponden a periodistas o fotógrafos incluidos en el listado de trabajadores de las plantillas de los medios. Los colaboradores a los que se ha prestado atención en esta tesis doctoral trabajan,

fundamentalmente, para la sección de local, donde el porcentaje de periodistas autónomos, o más bien falsos autónomos, es mucho mayor que en el resto de secciones, puesto que el peso de la información comarcal recae sobre sus hombros.

Analizada toda la información recopilada durante la investigación, las conclusiones a las que se han llegado son las siguientes:

**1. El colectivo de colaboradores vizcaínos es inexistente porque los profesionales que lo conforman actúan de manera individual, sin objetivos comunes ni reivindicaciones compartidas ante los medios de comunicación para los que trabajan.**

El colectivo de colaboradores existe en cuanto que los periodistas que trabajan como autónomos para los medios vizcaínos poseen unas características comunes, pero es inexistente porque no se ha organizado ningún grupo ni en el conjunto de Bizkaia ni en ninguno de los grandes medios de comunicación del territorio para reclamar colectivamente una mejora de sus condiciones laborales y profesionales ni para defender el papel que juegan en la elaboración de la información que llega cada día a los lectores vizcaínos. Esos individuos poseen unas características comunes que los definen y que hacen de ellos un colectivo, aunque no tengan conciencia de serlo: trabajan para un único medio dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), lo hacen desde sus domicilios y bajo las órdenes o indicaciones de un responsable del periódico, y su trabajo para ese medio es diario. Trabajan en solitario y con un absoluto desconocimiento de la situación laboral y profesional en la que se encuentran otros colaboradores del mismo medio, lo que impide cualquier tipo de organización o acción conjunta para defender sus derechos, presionar a la empresa y tratar de mejorar sus condiciones laborales, en especial las económicas. En las entrevistas realizadas, un excolaborador recordaba que cuando trabajaba en esa situación los colaboradores eran “como islas”.

**2. La información local que cada día llevan a sus páginas los principales diarios de Bizkaia es fruto del trabajo que realizan los colaboradores, como lo ha sido en el pasado desde hace varias décadas.**

Los principales diarios vizcaínos —El Correo y Deia— disponen de páginas específicas dedicadas a la información local, la más cercana a los lectores, con ediciones comarcales o cuadernillos destinados a esa información de proximidad. Este tipo de información no es una propuesta informa-



tiva reciente de esos medios de comunicación, sino que conforma una parte sustancial de la estructura de los diarios de información general de Bizkaia, que han mantenido durante décadas esas páginas dedicadas a la información más cercana a sus lectores. Cantalapiedra (1996) ya constató el alto porcentaje de colaboradores encargados de elaborar la información local en los años noventa. Por aquel entonces, el 45% de los periodistas que trabajaban en las secciones de local de los diarios de información general editados en Bizkaia eran colaboradores. La situación no ha cambiado desde entonces. Son los colaboradores, periodistas que no forman parte de la plantilla de los periódicos, los que escriben qué sucede en los municipios vizcaínos, qué iniciativas llevan a cabo las entidades sociales, culturales y deportivas locales, qué hacen o no hacen los Ayuntamientos del territorio, qué denuncian, reclaman y opinan los alcaldes y concejales de los diferentes municipios, cómo le ha ido en el último partido al equipo de fútbol, baloncesto o balonmano de las diferentes localidades de Bizkaia. Son menos que entonces porque la crisis también ha reducido el número de colaboradores, pero asumen en exclusiva la información de todas las comarcas vizcaínas.

**3. El colaborador es un falso autónomo porque realiza una labor que se puede considerar estructural, ya que su trabajo sostiene una sección del periódico esencial en un medio de comunicación regional, como es la dedicada a la información local, y realiza su tarea diaria bajo las órdenes e indicaciones de un responsable del medio.**

Empresa y colaborador mantienen una relación laboral encubierta en la que el periodista debe darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para poder trabajar para el medio. Esa relación presenta rasgos de ajenidad, una de las notas presente en toda relación laboral, como la puesta a disposición del periódico del trabajo realizado —las noticias o fotografías— o que sea la empresa la que establezca las tarifas que abona por cada pieza o la remuneración que va a percibir mensualmente el periodista que firma un contrato de colaboración. También se encuentran rasgos de otra nota esencial en las relaciones laborales, la dependencia. El colaborador no trabaja con total libertad, como podría hacer un verdadero *freelance*, sino que está supeditado a las órdenes e indicaciones de un responsable y su tarea se encuentra sujeta a la organización del trabajo que tiene establecida el periódico. El colaborador, que está disponible en todo momento para acudir a cualquier acto que se le señale desde el periódico, cubre ruedas de prensa marcadas por el medio, trabaja asuntos pedidos por los responsables del periódico y reporta a una hora determinada del día los temas que tiene para recibir instrucciones sobre lo que debe escribir para publicar al día siguiente.

Es cierto que surgen temas por iniciativa del periodista, pero que sean publicados o no depende de la voluntad del responsable de la sección correspondiente que es el que marca las pautas del trabajo diario al colaborador.

**4. El colaborador de la prensa de Bizkaia es un periodista que trabaja en unas condiciones laborales y profesionales marcadas por una precariedad que no solo se percibe en su día a día, sino que tendrá repercusiones en el futuro cuando le llegue el momento de retirarse y percibir la correspondiente pensión.**

La precariedad se constata en las retribuciones que perciben los colaboradores por su trabajo, donde se producen diferencias significativas. Los ingresos de los periodistas a la pieza dependen de la cantidad de líneas o noticias que escriban, o del espacio de página que rellenen, con lo que se produce una disparidad en los ingresos entre los profesionales que tienen a su cargo municipios que generan mucha información y los que cubren zonas más pobres informativamente hablando. Dependiendo del número de líneas o noticias que se escriben hace que el profesional adapte sus rutinas y su forma de trabajar a la situación que padece para lograr facturar el mayor número de ellas, aunque sea a costa de forzar el enfoque de las noticias. Por su parte, los que disponen de una cantidad fija mensual, aunque se aproxime a la que puede percibir un periodista contratado una vez descontado el pago de la correspondiente cuota de autónomos, no cuentan con todas las ventajas sociales recogidas en el convenio colectivo ni verán incrementados sus emolumentos anualmente según lo acordado entre la empresa y el comité de empresa, como sí ocurre con los trabajadores de la plantilla. A esa precariedad en los ingresos, los colaboradores añaden la inseguridad e incertidumbre ante su futuro a corto, medio y largo plazo. Esa inseguridad se produce porque cualquier baja por enfermedad puede hacerles un roto en su economía y porque la empresa puede prescindir de ellos cuando estime oportuno al no existir un contrato laboral que obligue al abono de indemnizaciones en caso de despido. Esos temores no se disipan con el tiempo y a ellos hay que añadir el hecho de que las cotizaciones sociales repercutirán en las futuras pensiones. Los colaboradores cotizan en el régimen especial de autónomos por la base mínima lo que se traducirá en pensiones inferiores a las que percibirían si trabajasen con un contrato laboral y fuese la empresa la que hiciese frente a esas cotizaciones. Precariedad en el día a día y en el futuro de la que los colaboradores son plenamente conscientes.

**5. La precariedad laboral y profesional en medio de la cual realiza su tarea diaria el colaborador de la prensa de Bizkaia afecta a sus rutinas de trabajo y a su ánimo, lo que acaba por incidir en la calidad de su producción periodística y en última instancia en la información que llega a la ciudadanía.**

Las rutinas de trabajo de los colaboradores están marcadas por la situación de precariedad laboral y profesional en la que desarrolla su labor. La inseguridad económica, la inestabilidad laboral, las jornadas sin horario definido, no contar con días de libranza ni vacaciones pagadas, no poder disfrutar de los mismos derechos laborales que los periodistas de plantilla, trabajar apartado de la redacción, sin el cobijo que ofrece el estar rodeado de compañeros cuando se afronta la tarea de escribir una noticia, son elementos que influyen en el modo de enfrentar la faena diaria y en el ánimo del periodista, que puede caer en la apatía ante la falta alicientes profesionales. Los testimonios de los colaboradores entrevistados así lo señalan cuando han expresado su escasa confianza en que la empresa les ofrezca la posibilidad de firmar un contrato laboral que les aporte estabilidad o cuando han mostrado su desencanto con una profesión a la que alguno de ellos ha dedicado más de una década de su vida. Ser un trabajador autónomo, un falso autónomo, incide en la calidad al someter al profesional a una presión extra que no tendría en el caso de ser parte de la plantilla del medio para el que trabaja. Los periodistas a la pieza sienten la tensión de no saber qué cantidad van a ingresar a fin de mes y de estar cada día pendientes de cuánto van a escribir —cuanto más mejor—, lo que deja en un segundo plano la debida calidad. Los que cuentan con una cantidad fija al mes acordada con el medio no necesitan estar pendientes del número de noticias o líneas que escriben cada día, pero se ven sometidos, al igual que los periodistas a la pieza, a una carga de trabajo que les impide dedicar tiempo a una noticia, revisar textos, contrastar datos y recurrir a fuentes diversas para completar un determinado asunto. Y eso es lo que da calidad al trabajo periodístico.

**6. Los colaboradores de la prensa de Bizkaia no sienten que los comités de empresa de sus respectivos medios se preocupen por su situación laboral, y tampoco consideran que los sindicatos ni los colegios o asociaciones profesionales sean un instrumento válido para mejorar sus condiciones laborales y profesionales.**

La baja sindicación general de la profesión es más acentuada entre los colaboradores porque al no formar parte del personal laboral del medio de comunicación se sienten alejados de los sindicatos y de su clásica labor de

defensa de los trabajadores, así como de los comités de empresa que se encargan de velar por los derechos de los redactores que forman parte de la plantilla. Los colaboradores son empleados por cuenta propia, como todo trabajador autónomo, pero trabajan para un periódico en exclusiva sin posibilidad de ofrecer sus servicios a otros medios. Sin embargo, no se sienten representados por el comité de empresa al que achacan falta de interés por la situación del colectivo de colaboradores. Tampoco se muestran proclives a colegiarse o a formar parte de una asociación profesional por desconocimiento del trabajo que realizan los colegios profesionales y asociaciones y porque las ven como entidades elitistas y piensan que no les va a suponer ningún provecho. Todo ello acentúa la individualidad del colaborador que no dispone de ninguna asociación, sindicato o colegio profesional que aglutine a estos profesionales para ejercer presión sobre las empresas periodísticas, defender sus derechos y tratar de mejorar sus condiciones laborales y profesionales.

**7. Las rutinas de trabajo de los colaboradores de la prensa de Bizkaia son similares, independientemente del periódico para el que trabajen, con unos ritmos y plazos de trabajo y unas obligaciones profesionales que siguen, en buena medida, los mismos patrones productivos, cualquiera que sea el medio para el que se escriba.**

Los colaboradores y excolaboradores entrevistados han relatado sus rutinas de trabajo que no difieren de unos medios a otros. Mañanas de acudir a ruedas de prensa y otros eventos, llamadas de teléfono, recolecta de notas de prensa y comunicados, para, a partir del mediodía, informar a un responsable del periódico de los temas que han surgido. Luego toca esperar a que ese responsable decida cuánto espacio dar a cada tema y empezar a escribir para tener todos los textos listos a una hora determinada de la tarde. Si no hay ningún acto vespertino, el trabajo del día se puede dar por concluido. Si lo hay, la jornada se alargará hasta que concluya ese evento y se haya enviado al periódico el texto de la pieza. Día tras día se repite la misma rutina que puede verse alterada si surge algún imprevisto que haga sonar el teléfono móvil del colaborador para apremiarle a acudir al lugar de la noticia. Además de ese trabajo para cubrir la información diaria que se genera en el área que tiene asignada, el colaborador debe buscar tiempo para preparar otros temas que puedan partir de su iniciativa o que sean demandados por el periódico. Sin olvidar la obligación de enviar unas líneas para incluir, cuanto más rápido mejor, una pieza de interés en la página web del medio. Y todo ello sin un contrato laboral.

**8. La situación laboral que vive el colaborador hace muy difícil planificar un proyecto de vida a largo plazo, y en el corto y medio complican cuestiones como la conciliación laboral y familiar, en especial a las mujeres. Asimismo, se ha advertido que mantener la vocación y seguir en la profesión depende, en ocasiones, de los ingresos del círculo familiar.**

Para guardar el anonimato de los colaboradores y excolaboradores entrevistados para esta tesis doctoral se optó por referirse a todos ellos con el masculino. Sin embargo, entre ellos había mujeres que relataron las dificultades que encuentran las periodistas colaboradoras para conciliar la vida laboral y familiar, en especial cuando son madres. La falta de un horario definido de trabajo, la posibilidad de recibir una llamada en cualquier momento para acudir a un acontecimiento inesperado complican la vida de los colaboradores que encuentran impedimentos para planificar su vida privada, tanto ellos como ellas. Esos inconvenientes para hacer planes a corto y medio plazo se hacen más patentes cuando se trata de plantear un proyecto de vida a largo plazo. Los bajos ingresos que perciben los colaboradores, que además carecen de la seguridad que supone contar con un contrato laboral y la nómina asociada al mismo, imposibilitan esos planes. Sin ser un objetivo de esta investigación, durante las entrevistas se ha podido constatar que los colaboradores aluden a la necesidad de contar con otro ingreso fijo, procedente habitualmente de la pareja, para continuar ejerciendo una profesión marcada por la vocación. Varios de los entrevistados así lo han señalado y se han referido a la necesidad de disponer de ese otro ingreso, para poder seguir ejerciendo el periodismo y asegurar un proyecto de vida.

**9. La vocación es el elemento clave que mantiene a los colaboradores dentro de la profesión pese a que esos periodistas son conscientes de que sus condiciones laborales no son las adecuadas y que viven una situación de precariedad.**

La vocación no fue un elemento que se tuviese en cuenta al comienzo de esta tesis ni en el diseño del guion para entrevistar a los colaboradores. Sin embargo, en las entrevistas que se realizaron a los colaboradores apareció como el elemento que retiene en el oficio a estos profesionales y les hace seguir trabajando en unas deficientes condiciones laborales. Una vocación que se despertó en la infancia, que les llevó a pasar por la universidad para estudiar periodismo y que les ha situado fuera de la redacción de un periódico para el que trabajan sin contrato laboral, sin los derechos que tienen reconocidos sus compañeros en el correspondiente convenio colectivo, en

una situación que se perpetúa en el tiempo sin visos de cambiar. La fuerza que ejerce esa temprana vocación para retener a los colaboradores en el periodismo explica que sigan trabajando en unas condiciones de precariedad. Como señaló uno de los colaboradores entrevistados “si no fuera vocacional, sería masoquista” porque en las condiciones en la que está no trabajaría “ni de coña” en cualquier otro ámbito. Esa vocación no solo es un elemento nuclear en el trabajo que realizan los colaboradores, sino también para el conjunto de los periodistas vascos. En el estudio *Perfiles y rutinas profesionales de los y las periodistas del País Vasco* realizado por el Grupo de Investigación Birtartz, la vocación, con un 8,51, es la cuestión con la que más satisfechos se mostraron los profesionales vascos, por encima de otros aspectos como el desarrollo profesional, el reconocimiento social, el prestigio o sus retribuciones económicas.

**10. Los principales periódicos vizcaínos obtienen ventajas económicas y competitivas gracias a la utilización de colaboradores para cubrir la información local, lo que les permite contar con una destacada implantación en el territorio.**

Así lo señalan los comités de empresa, la federación de sindicatos y el Colegio Vasco de Periodistas y lo corroboran los propios colaboradores y excolaboradores en sus entrevistas. Los comités de empresa destacan el ahorro “bestial” que supone para las empresas contar con profesionales autónomos trabajando a diario para ellas. Al disponer de trabajadores autónomos en lugar de contratados, las empresas se ahorran las cotizaciones sociales que abonar por los periodistas de la plantilla que sí cuentan con un contrato laboral. La negociación de las condiciones económicas se realiza de manera individual, con cada uno de los profesionales, lo que facilita al medio imponer sus criterios. También los colaboradores y excolaboradores han destacado las ventajas que obtiene el medio, que mantiene bajo sus órdenes a un grupo de profesionales que trabajan a diario en calidad de autónomos a los que exige una dedicación y una intensidad en su trabajo como si fueran una parte más de la plantilla. Además, en caso de querer prescindir de esos profesionales, la empresa no se vería obligada a abonar las indemnizaciones por despido. De esta forma, el periódico cuenta con periodistas que se encargan de cubrir un tipo de información que otorga al medio un valor añadido que le hace ganar competitividad. Son los periodistas que se encargan de cubrir la información local o la deportiva, fundamentalmente, y también los fotoperiodistas que ilustran con sus imágenes todo tipo de informaciones. Se logra así un ahorro en los costes sin reducir la oferta informativa que llega cada día a la ciudadanía.

**11. La respuesta dada por las empresas informativas a la crisis económica a través de la reducción de costes y del recorte de la masa salarial no se ha limitado a la redacción y ha alcanzado a los colaboradores que han visto afectados sus ingresos.**

Los colaboradores, pese a no ser trabajadores *sensu stricto* de los periódicos en los que cada día aparece su firma, también han sufrido recortes económicos derivados de la crisis que ha afectado a todos los sectores, incluido el de la prensa. El panorama descrito por estudios académicos e informes de entidades profesionales en el que se suceden recortes de plantillas y reducción de la masa salarial es similar a lo ocurrido con el personal que no pertenece a las redacciones. En los periódicos de Bizkaia, los colaboradores han visto reducidas las páginas dedicadas a local, lo que acaba por incidir en sus ingresos, o minorados los suplementos que realizaban y suponían un incremento en las retribuciones que percibían a fin de mes. Los entrevistados han relatado cómo se ha reducido el precio que se abonaban por página, cómo se han reducido las páginas dedicadas a la información local o comarcal, así como los suplementos especiales. Y también se ha producido una reducción en el número de profesionales. En ediciones que han llegado a contar con cuatro periodistas autónomos dedicados a cubrir toda la información local que se generaba, ahora hay tres, por ejemplo, lo que carga de más trabajo a quienes permanecen en activo.

**12. Existe un absoluto desconocimiento sobre la situación profesional y laboral en la que se encuentran los colaboradores de la prensa de Bizkaia por parte de las fuentes, que conocen a ese profesional y lo identifican como el periodista de un determinado periódico.**

Ese desconocimiento es debido, paradójicamente, a la falta de interés de las empresas periodísticas por informar sobre su propia realidad. Como señalaba uno de los excolaboradores entrevistados, un periódico puede publicar noticias y reportajes sobre la existencia de falsos autónomos en otros ámbitos económicos, en especial cuando se conocen sentencias que obligan a las empresas a darles de alta en la Seguridad Social, mientras en las redacciones o en sus propios domicilios hay profesionales que trabajan a diario como autónomos, cuya relación con el medio cumple los requisitos para apreciar la existencia de laboralidad, sobre los que no se da noticia en ningún momento. A todos los efectos esos profesionales son 'el periodista de' y así los ven las fuentes que tratan cada día con los colaboradores y que recurren a ellos cuando quieren difundir en los medios alguna cuestión. El desconocimiento de la situación laboral y profesional en la que se encuen-

tran los colaboradores de los periódicos vizcaínos también se debe al aislamiento en el que trabajan estos profesionales y a su falta de organización y regulación colectiva, lo que acaba por invisibilizar a la figura del colaborador de cara a la opinión pública.

**13. La imprescindible función social del periodismo se está dejando en manos de profesionales que no cuentan con unas condiciones laborales dignas y que ejemplifican lo que se ha dado en llamar ‘precariodismo’.**

Las empresas periodísticas están poniendo en manos de periodistas que sufren unas condiciones laborales y profesionales precarias, como son los colaboradores, la tarea de administrar el derecho a la información de los ciudadanos, de ejercer de intérprete de la realidad y de ofrecer a la sociedad noticias realizadas con la calidad, veracidad y honestidad profesional necesaria. La función social que se atribuye al periodismo se ejerce desde la precariedad. Sin contrato laboral, con la incertidumbre sobre su futuro, el colaborador afronta su trabajo desde una posición en la que la inseguridad y la inestabilidad laboral y profesional no le permiten ejercer el periodismo con la dignidad necesaria. Sin embargo, es el responsable de una parte sustancial de la información que periódicos de marcado carácter local ofrecen a sus lectores cada día y que hacen que se diferencien respecto a otras publicaciones. La información sobre lo que ocurre cada día en los municipios vizcaínos se escribe en condiciones precarias.

**14. Los colaboradores suponen una externalización del trabajo periodístico que no deriva de la crisis económica de 2008, sino que era muy anterior y que en la prensa vizcaína, donde existe una redacción disgregada, ha sido y es estructural y sostenida en el tiempo.**

La existencia de colaboradores en los periódicos vizcaínos supone externalizar el trabajo periodístico, puesto que la tarea de informar queda en manos de personas que no forman parte de la redacción. Los colaboradores vizcaínos realizan una labor diaria para los medios de comunicación para los que trabajan sin un vínculo laboral con ellos y dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. No participan de las decisiones que adopte la plantilla del medio ni cuentan con los beneficios sociales que se recogen en los convenios colectivos. No comparten espacio con los periodistas contratados y trabajan en la distancia, con lo que pierden todo el valor añadido que para el trabajo periodístico supone la tarea colaborativa de ela-



borar un periódico. Esta externalización del trabajo periodístico, que genera redacciones disgregadas, no es nueva ni ha llegado con la crisis económica de 2008. Cantalapiedra (1996) ya recogía la existencia de un alto porcentaje de colaboradores en las páginas de local de los periódicos vizcaínos en esos años finales de los 90. Décadas después, el trabajo del Grupo de Investigación Bitartez *Perfiles y rutinas profesionales de los y las periodistas del País Vasco* y esta tesis doctoral han permitido constatar que la situación no ha cambiado y que el uso de colaboradores sigue siendo un elemento consustancial a la prensa que se edita en el territorio vizcaíno.



## ***BIBLIOGRAFÍA***

---



## BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J. M. (1998). *La estructuración de la identidad profesional del comunicador social en Venezuela*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Aladro Vico, E. (2013). Las teorías profesionales y las 5 crisis del periodismo. *CIC. Cuadernos de Información y Comunicación*, 18, 69-81. Doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_CIYC.2013.v18.41716](https://doi.org/10.5209/rev_CIYC.2013.v18.41716).
- Almiron Roig, N. (2006). Los valores del periodismo en la convergencia digital: civic journalism y quinto poder. *Revista Latina de Comunicación Social*, 61.
- Alonso Seco, J. (2003): El mejor oficio, si se deja a tiempo. En J. Larrañaga Zubizarreta y J. Díaz Noci (coords.), *El periodista ante el mercado laboral* (pp. 83-97). Bilbao, España: Universidad del País Vasco (UPV/EHU).
- APE (2006). *V Jornada de Periodismo Coca-Cola. Los periodistas y su estatuto*. Recuperado de <http://www.apeuropeos.org/los-periodistas-y-su-estatuto-v-jornada-de-periodismo-coca-cola/>.
- Álvarez, M. (2014). La crisis estructural del periodismo en España. *El viejo topo*, 322, 59-64.
- APM (2019). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2018). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2017). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2015). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2012). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2010a). Los periodistas ganan 35.000 euros al año de media en España. *Cuadernos de Periodistas*, 19, 7-37.
- APM (2010b). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2007). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2005). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.
- APM (2004). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: APM.

- Argiz Acuña, Á. (2006). De mercenarios a héroes: un recorrido por la historia del periodismo Freelance. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 12, 27-43.
- Asún Inostroza, R. (2006). Medir la realidad social: el sentido de la metodología cuantitativa. En M. Canales Cerón (Coord.-Ed.), *Metodologías de investigación social: Introducción a los oficios*, (pp. 31-60). Santiago de Chile, Chile: LOM ediciones.
- Blanco, E. (2005). Mujeres y poder en los medios: Dificultades para una incorporación plena. En APM, *Informe Anual de la Profesión Periodística* (pp. 99-105). Madrid, España: APM.
- Berganza, R., Herrero, B., y Arcila, C. (2016). Digital journalists vs. traditional media professionals: sociodemographic characteristics and external and internal threats to their autonomy. *El Profesional de la Información*, 25, 179-187. Doi <https://doi.org/10.3145/epi.2016.mar.04>.
- Berganza, R., Lavín, E. y Piñeiro-Naval, V. (2017). Spanish Journalists' Perception about their Professional Roles. *Revista Comunicar*, 51, 83-92. Doi: <http://dx.doi.org/10.3916/C51-2017-08>.
- Bilbao Fullaondo, J., Cheval, J. J., Garitaonandia, C., López, S. y Miguel de Bustos, J. C. (1997). Empresas, periódicos y periodistas en las autonomías. *ZER-Revista de Estudios de Comunicación*, 2(2), 1-12.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona, España: Anagrama.
- Canga Larequi, J. (2001). Periodismo e Internet: nuevo medio, vieja profesión. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, (7), 33-48. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/ESMP0101110033A>.
- Calvo Bermejo, L. (2005). El informe sobre la situación laboral y profesional del periodista digital en Cataluña. *Mediatika*, 11, 171-183.
- Calvo Gallego, J. (2008). *La situación sociolaboral de los profesionales de la comunicación en Andalucía*. Sevilla, España: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).
- Camino Frías, J. J. (2017). El trabajo falsamente autónomo como especie de trabajo no declarado. Tendencias actuales. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (128), 161-182.
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago de Chile, Chile: LOM ediciones.

- Canel, M. J., Rodríguez, R., y Sánchez, J. J. (2000). *Periodistas al descubierto. Retrato de los profesionales de la información*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Canel, M. J., y Sánchez-Aranda, J. J. (1999). La influencia de las actitudes profesionales del periodista español en las noticias. *Anàlisi: Quaderns de comunicació i cultura*, (23), 151-170.
- Canel, M. J., y Piqué, A. M. (1998). La evolución profesional de los periodistas españoles. *Comunicación y Sociedad*, 32, 107-34.
- Cantalapiedra, M. J.; Coca, C., y Bezunartea, O. (2000). La situación profesional y laboral de los periodistas vascos. *Zer*, 9(5), 1-9.
- Cantalapiedra, M. J. (1997). Periodistas locales. *Zer*, 2(3).
- Cantalapiedra, M. J. (1996). *La información local en los periódicos de Bizkaia* (Tesis doctoral). Universidad del País Vasco (EHU/UPV), Leioa, España.
- Cano, E. (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía*, 29, 117-137.
- Caro González, F. J., García Gordillo, M., y Rodríguez Rey, A. (2011). La segregación vertical en las empresas editoras de periódicos: percepción de las directivas en seis diarios andaluces. En I. Vázquez, A. Guil, C. Flecha y M. J. Cala (Dir.), *Investigación y género, logros y retos: III Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, [libro de actas]*. (pp. 221-233). Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Caro González, F. J. y Jiménez Marín, G. (2006). Periodistas: el acceso al mercado laboral. *Ámbitos*, 15, 313-224.
- Colegio de Periodistas de la Región de Murcia (2009). *Observatorio de los medios de comunicación de la Región de Murcia*. Murcia, España.
- Del Moral Pérez, J. A. (2005). El periodista digital vasco. *Mediatika*, (11).
- De Mateo, R. (2009). De la miseria del periodismo a la Torre de Babel de la información. En J. M. de Pablos Coello (Coord.), *Actas del I Congreso Internacional Latina de Comunicación Social* (pp. 1-18). La Laguna, España: Sociedad Latina de Comunicación Social.
- De Miguel, R., Hanitzsch, T., Parrat, S. y Berganza, R. (2017). Women journalists in Spain: An analysis of the sociodemographic features of the gender gap. *El Profesional de la Información*, 26(3), 497-506. Doi: <https://doi.org/10.3145/epi.2017.may.16>.

- De Pablos Coello, J. M., y Mateos Martín, C. (2004). Estrategias informativas para acceder a un periodismo de calidad, en prensa y TV. *Ámbitos*, (12), 341-365.
- Díaz Noci, J., Larrañaga Zubizarreta, J., Larrondo Ureta, A., y Meso Ayerdi, K. (2007). *El impacto de internet en los medios de comunicación vascos*. Bilbao, España: Universidad del País Vasco (UPV/EHU).
- Díaz Nosty, B. (2011). *Libro negro del periodismo en España*. Madrid, España: Asociación de la Prensa de Madrid (APM).
- Diezhandino, M. P., Bezunartea, O., y Coca García C. (1994). *La elite de los periodistas*. Bilbao, España: Universidad del País Vasco (UPV/EHU).
- Escobar Roca, G. (2002). *El estatuto de los periodistas*. Madrid, España: Tecnos.
- Farias Batlle, P., y Gómez Aguilar, M. (2011). El estado de la profesión periodística y la crisis de los medios en España. *Razón y palabra*, 16(77).
- Federación Internacional de Periodistas (IFJ). (2019). *Derechos de periodistas freelancers*. Recuperado de <https://www.ifj.org/es/que/derechos-de-los-y-las-trabajadores/derechos-de-periodistas-freelancers.html>.
- Fernández Pérez, M. J. (2015). *La contratación de servicios profesionales en los medios de comunicación* (Tesis doctoral), Universidad de Oviedo, Oviedo, España.
- Fernández Barrero, M.Á., y Ufarte Ruiz, M.J. (2012). Mapa de riesgos para el periodista digital emprendedor. En M. P. Diezhandino y M. T. Sandoval (Dir.), *Los nuevos desafíos del oficio del periodismo: XVIII Congreso Internacional de la Sociedad Española de Periodística* (317-333), Getafe (Madrid): Sociedad Española de Periodística. Universidad Carlos III.
- Ferrández Ferrer, A. (2012). Sobre la experiencia laboral de los periodistas migrantes en un contexto de desregulación: entre la precariedad y la democratización del campo mediático. *Comunicación y Sociedad*, 25(2), 305.
- Figueras-Maz, M., Mauri-Ríos, M., Alsus-Lavera, S., y Salgado-De-Dios, F. (2012). La precariedad te hace dócil. Problemas que afectan a la profesión periodística. *El Profesional de la Información*, 21(1), 70-75. Doi: <https://doi.org/10.3145/epi.2012.ene.09>.
- Fuente Cobo, C. (2014). ¿Periodistas o productores de contenidos? La identidad profesional en los convenios colectivos de las empresas informativas. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*. 20(2), 1045-1062. Doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_ESMP.2014.v20.n2.47049](https://doi.org/10.5209/rev_ESMP.2014.v20.n2.47049).



- García-Avilés, J. A. (2016). La información ya no es lo que era. Diez propuestas sobre el periodismo en la Sociedad Red. *Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, 3(5), 1-8. Doi: <https://doi.org/10.24137/raeic.3.5.1>.
- García Borrego, M. (2015). Los estudiantes en prácticas en los medios españoles: una revisión bibliográfica. *Opción*, 31(4), 481-498.
- García-Borrego, M., Roses Campos, S., y Farias Batlle, P. (2017). Condiciones de las prácticas profesionales en medios de comunicación: un estudio empírico. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72, 430-452. Doi: 10.4185/RLCS-2017-1173.
- García-Borrego, M., y Roses Campos, S. R. (2016). Rutinas profesionales de los becarios de Periodismo: el caso de Málaga. *Zer*, 21(41), 1-15.
- García de Cortázar, M., y García de León, M. A. (2000). *Profesionales del periodismo: Hombres y mujeres en los medios de comunicación*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García de Madariaga J. M., y Arasanz Esteban, I. (2019). Aprendices explotados: Precarización del trabajo periodístico a través de una lógica abusiva de becas y prácticas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 49-66. Doi: <https://doi.org/10.5209/CRLA.63819>.
- García Orosa, B., Túniz López, M., y López García, X. (2005). El perfil del periodista de Internet en Galicia. *Mediatika*, 11, 159-169.
- García Pino, C., Ramírez Leiva, D. J., y Osorio Fonseca, J. K. (2015). Situación laboral del periodista: campo de estudio en construcción. *Poliantea*, 11(20), 115-140.
- García Saiz, L. (2018). Análisis de la situación laboral de las periodistas españolas. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (13), 7-27.
- Gómez Aguilar, M. (2009). Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género. En J. M. de Pablos Cuello (Coord.), *Actas I Congreso Internacional Latina de Comunicación Social* (1-15). La Laguna, España: Sociedad Latina de Comunicación Social.
- Gómez Aguilar, M. (2008). La mujer en la profesión periodística. En P. Farias Batlle, *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: Asociación de la Prensa de Madrid.
- Gómez-Calderón, B., García-Borrego, M., y Fernández-Sande, M. (2019). Prácticas extracurriculares en el grado en Periodismo: rutinas profesionales, condicionantes y nivel de satisfacción de los alumnos. *El*

*Profesional de la Información*, 28(6). Doi: <https://doi.org/10.3145/epi.2019.nov.10>.

- Gómez-Mompart, J., Gutiérrez-Lozano, J., y Palau-Sampio, D. (2015). Los periodistas españoles y la pérdida de la calidad de la información: el juicio profesional. *Comunicar*, XXII (45), 143-150. Doi: <https://doi.org/10.3916/C45-2015-15>.
- Gómez-Mompart, J. L., y Palau Sampio, D. (2013). Métodos y técnicas de análisis y registro para investigar la calidad periodística. En M. Vicente-Mariño, T. González-Hortigüela y M. Pacheco-Rueda (coord.), *Actas del II Congreso Nacional sobre Metodología de la Investigación en Comunicación y del Simposio Internacional sobre Política Científica en Comunicación. Investigar la Comunicación Hoy. Revisión de Políticas Científicas y Aportaciones Metodológicas*. (771-787). Segovia, España: Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación (UVa-Segovia).
- Gómez y Patiño, M. (2018). La profesión periodística española a la deriva. *Vivat Academia*, 21(143), 45-57. Doi: <https://doi.org/10.15178/va.2018.143.45-59>.
- Gómez y Patiño, M. (2015). Del periodismo de investigación al periodismo de transcripción. En J. M. Rodríguez Rodríguez (ed.), *Repensar los valores clásicos del periodismo: el desafío de una profesión enred@da: actas del XXI Congreso Internacional de la Sociedad Española de Periodística* (pp. 232-252). Zaragoza, España: Sociedad Española de Periodística.
- Gomis, L. (1991). *Teoría del periodismo: cómo se forma el presente*. Barcelona, España: Paidós.
- González Fernández, S., y Oliveira, J.S.d. (2016). La deconstrucción del mercado laboral tradicional: análisis del trabajo autónomo en el sector de la comunicación en Andalucía. En R. Mancinas-Chávez (ed.), *Actas del I Congreso Internacional Comunicación y Pensamiento. Comunicracia y desarrollo social* (pp. 1127-1147). Sevilla, España: Egregius.
- González Ortega, S. (2017). Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 85-123.
- Gutiérrez Cuesta, J. J., Ruiz Aranguren, M., y Cantalapiedra González, M. J. (2016). La precariedad en el periodismo: una historia de largo recorrido. En J. P. Marfil y M Römer (Eds.), *Actas del XXII Congreso Internacional de la Sociedad Española de Periodística: Retos del periodismo para*

- un ejercicio libre y responsable de la profesión* (pp. 59-74). Madrid, España: Sociedad Española de Periodística.
- Hernández-Lissen Bonilla, J. I. (2004). Autónomos, semiautónomos y falsos autónomos. *La Toga*, (148), 37-43.
- Herrera Damas, S., y Maciá Barber, C. (2009). ¿Cómo hemos llegado a esto? La percepción de los periodistas madrileños respecto a los problemas que más aquejan a la profesión. En J. M. de Pablos (coord.), *Actas del I Congreso Internacional Latina de Comunicación Social* (pp. 1-34). La Laguna, España: Sociedad Latina de Comunicación Social.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Humanes, M. L. (2007). La investigación sobre la profesión periodística en España. *Sphera publica*, Número especial, 173-193.
- Humanes, M. L. (1998). La profesión periodística en España. *Zer*, 3(4) 1-9.
- Iglesias Real, M. (2002). Precariedad laboral de los periodistas, la mordaza de la prensa libre. Tentación peligrosa de pasividad. En F. Sierra Cballero y F. J. Moreno Gálvez (Eds.), *Comunicación y desarrollo en la sociedad global de la información. Economía, política y lógicas culturales. Actas del III Encuentro Iberoamericano de Economía Política de la Comunicación* (pp. 503-525). Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Iturregui Mardaras, L. (2011) *Origen y evolución de la relación entre periodistas y militares en operaciones: el sistema de empotrados Irak 2003*. (Tesis doctoral) Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), Bilbao, España.
- Jones, D. E. (1998). Investigación sobre comunicación en España: evolución y perspectivas. *Zer*, 3(5) 1-21.
- Kovach, B. y Rosenstiel, T. (2003). *Los elementos del periodismo*. Madrid, España: Ediciones El País.
- Labio-Bernal, A. (2005). El periodista ante sus derechos. Contradicciones y consecuencias de la labor informativa. *Ambitos*, 13-14, 31-43.
- Labio-Bernal, A. (2001). La profesión periodística ante los intereses de la estructura informativa. Una aproximación al tema. *Ámbitos*, (6), 81-94.
- Lamuedra Graván, M. (2007). Estudiantes de Periodismo y prácticas profesionales: el reto del aprendizaje. *Comunicar* 28, 203-211. Doi: <https://doi.org/10.3916/C28-2007-21>.

- Llamosas, T. A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid, España: Dykinson.
- Larrañaga Zubizarreta J. (2009) Aproximación al perfil profesional y laboral del periodista digital en el País Vasco. En F. Sierra (Coord.), *Iberoamérica: comunicación, cultura y desarrollo en la era digital: Ibercom 06, IX Congreso Iberoamericano de Comunicación* (pp. 1-25). Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Larrondo, A. y Larrañaga, J. (2007). Situación laboral y profesional del periodista digital en la Comunidad Autónoma Vasca. En F. Sabés (Ed.), *Presente y futuro de la comunicación digital. VIII Congreso Nacional de Periodismo Digital*. Huesca, España: Asociación de la Prensa de Aragón.
- Larrañaga Zubizarreta, J y Díaz Noci, J. (Coord.) (2003). *El periodista ante el mercado laboral*. Bilbao, España: Universidad del País Vasco (UPV/EHU).
- López X. (2007) La participación de los lectores en los periódicos de Galicia. *Ámbitos*, 16, 245-256.
- López Hidalgo, A. (2009). Precariedad laboral, nuevas rutinas de trabajo y ejercicio libre del periodismo. En F. Sierra (Coord.), *Iberoamérica: comunicación, cultura y desarrollo en la era digital: Ibercom 06, IX Congreso Iberoamericano de Comunicación* (pp. 1-16). Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- López Hidalgo, A., y Mellado Ruiz, C. (2006). Periodistas atrapados en la Red: rutinas de trabajo y situación laboral. *Estudios Sobre El Mensaje Periodístico*, 12, 161-170. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/ESMP0606110161A>.
- López Hidalgo, A. (2005). *El periodista en su soledad*. Sevilla, España: Comunicación Social.
- López López, P. (2000). Modernización, flexibilización, sumisión: Las condiciones laborales en la sociedad de la información. *El Viejo Topo*, (143), 37-43.
- Maiza, A., Genaut, A.(2017) Análisis de las consecuencias de la crisis económica en el sector de la prensa: el caso del País Vasco. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 23(2), 1215-1228. doi:10.5209/ESMP.58041.
- Martín Sabarís, R. M., y Amurrio Vélez, M. (2007) Periodistas del medio audiovisual: formación y situación laboral. En C. Peñafiel Saiz (Co-

- ord.), *Transformaciones de la radio y la televisión en Europa*. Bilbao, España: Universidad del País Vasco (UPV-EHU).
- Martín Sabarís, R. M. y Amurrio Vélez, M. (2003). ¿Para qué sirven los periodistas?: Percepciones de los y las profesionales de radio y televisión de la CAPV. *Zer*, 8(14), 1-8.
- Martínez-Nicolás, M., Saperas, E., y Carrasco-Campos, Á. (2017). La investigación sobre periodismo en España. Análisis de los trabajos publicados en revistas científicas españolas en los últimos 25 años (1990-2014). *Communication & Society*, 30(4), 149-166.
- Martínez Nicolás, M. (2006). Masa (en situación) crítica. La investigación sobre periodismo en España: comunidad científica e intereses de conocimiento. *Analisi*, 33, 135-170.
- Martínez Nicolás, M. (2001). Tendencias actuales de investigación sobre comunicación social en España. *Estudios de Comunicación*, 0, 153-168.
- Maciá-Barber, C., y Herrera-Damas, S. (2010). La deontología periodística: praxis, disfunciones y retos desde la perspectiva de los profesionales de la comunicación en la Comunidad de Madrid (2006-2009). *Communication & Society*, 23(1), 77-104. Doi; <https://doi.org/10.15581/003.23.1.77-104>.
- Molina, M. (2009). Colaboradores: ¡a la pieza! *Periodistas: revista de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España*, (17), 18-21.
- Mellado Ruiz, C. (2009). Orígenes, evolución y desencuentros en la investigación sobre el periodista latinoamericano. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19(33), 7-17.
- Mellado Ruiz, C. (2010). Análisis estructural de la investigación empírica sobre el periodista latinoamericano. *Comunicación y sociedad*, (13), 125-147. Doi: <https://doi.org/10.32870/cys.v0i13.1573>.
- Meso Ayerdi, K, Díaz Noci, J., Larrañaga Zubizarreta, J., y Larrondo Ureta A. (2009). Euskal Herriko kazetari digitalen lanbide-jarrerak eta lanegoera. Bilbao, España: Universidad del País Vasco (UPV/EHU).
- Núñez Encabo, M. (2006). Los orígenes del Código Deontológico de la FAPE. *Cuadernos de periodistas: revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, (6), 67-74.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario*, ACTRAV. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164288.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf).

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534518/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534518/lang-es/index.htm).
- Ortega, F., y Humanes, M. L. (2000). *Algo más que periodistas: Sociología de una profesión*. Barcelona, España: Ariel.
- Pablos, E., y Tarifa, E. (2003). *Conciliar vida laboral i familiar: tasca imposible per a les periodistes*. Barcelona, España: Sindicat de Periodistes de Catalunya/Institut Català de la Dona.
- Papí Gálvez, N. (2007). El significado de profesión y su influencia en la conciliación con la vida familiar. *Comunicación e Ciudadanía*, (1), 135-144.
- Parlamento Vasco (2016). Con motivo del Día Mundial de la Libertad de Prensa (Acuerdo del Pleno), *Boletín Oficial del Parlamento Vasco*, 172, 33648.
- Parlamento Vasco (2012). Con motivo del Día Mundial de la Libertad de Prensa (Acuerdo del Pleno), *Boletín Oficial del Parlamento Vasco*, 164, 38795.
- Parlamento Vasco (2011). Con motivo del cierre de las corresponsalías de Telecinco y Antena 3 en Vitoria-Gasteiz (Acuerdo del Pleno), *Boletín Oficial del Parlamento Vasco*, 120, 27097.
- Parlamento Vasco (2010). Proposición no de Ley 124/2010, relativa a la situación de los trabajadores de la Agencia EFE (Acuerdo de la comisión), *Boletín Oficial del Parlamento Vasco*, 68, 13442.
- Pastor Alonso, M. Á. (2010). Quiero ser periodista: tras las motivaciones de la profesión periodística. *Comunicar*, (34), 191-200. Doi: <https://doi.org/10.3916/C34-2010-03-19>.
- Pelluch, L. V., y Velasco, M. J. (2012). La conciliación de la vida familiar y laboral en el periodismo. En J. C. Suárez, *Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género*. (pp. 461-471). Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Pérez Curiel, C., Gutiérrez Rubio, D., Sánchez González, T., y Zurbano Berenguer, B. (2015). El uso de fuentes periodísticas en las secciones de Política, Economía y Cultura en el Periodismo de Proximidad Español. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 21, 101-117. Doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_ESMP.2015.v21.50661](https://doi.org/10.5209/rev_ESMP.2015.v21.50661).
- Pérez-Serrano, M. J., Rodríguez-Barba, D., y Rodríguez-Pallares, M. (2015). Mercado de la Comunicación y estudiantes de Periodismo. Estructu-

- ra de la demanda de perfiles profesionales. *Revista Latina de Comunicación Social*, 70, 209–229. Doi: 10.4185/RLCS-2015-1043.
- Rastrollo Horrillo, M. A. (2008). La precariedad laboral en la profesión periodística. En P. Farias Batlle, (Dir.) *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: Asociación de la Prensa de Madrid.
- Rastrollo Horrillo, M.A., y Gómez Torralba, R. (2006): Informe sobre la situación laboral de las mujeres en los medios. La profesión periodística desde una perspectiva de género. En P. Farias Batlle (Dir.), *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, España: Asociación de la Prensa de Madrid.
- Real Rodríguez, E., Agudiez Calvo P., y Príncipe Hermoso, S. (2007). Periodismo ciudadano versus Periodismo profesional: ¿somos todos periodistas? *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 13, 189-212. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/ESMP0707110189A>.
- Rius, J. C. (2016). *Periodismo en reconstrucción. De la crisis de la prensa al reto de un oficio más independiente y libre*, Barcelona, España: Edicions Universitat Barcelona.
- Rivero Santamarina, D. (2012) *La situación profesional de las periodistas en los principales medios de comunicación del País Vasco* (Tesis doctoral). Universidad del País Vasco (EHU/UPV), Leioa, España.
- Rivero Santamarina, D., y Meso Ayerdi, K. (2014). Infrarepresentación de las mujeres en el mercado laboral periodístico: análisis de las causas. *Trípodos*, (35), 95-116.
- Rivero Santamarina, D., Meso Ayerdi K., y Pérez Dasilva J. Á. (2013). Gestionar la pérdida de talento: responsabilidad social empresarial como herramienta para la incorporación en igualdad de mujeres y hombres a los medios de comunicación. En *Comunicaciones del IV Congreso Internacional de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación* (pp. 187-199). Bilbao, España: Asociación Española de Investigación de la Comunicación y Universidad del País Vasco (EHU/EHU).
- Rodríguez Andrés, R. (2003). Características socio-demográficas y laborales de los periodistas españoles e índice de satisfacción profesional. *Ámbitos*, (10), 487-504.
- Rodríguez Rey, A., Enguix González, A., Rojas-Torrijos, J. L., y García-Gordillo, M. (2015). La calidad de los medios y el uso de fuentes periodísticas en la prensa local de referencia en España. *Estudios sobre el*

*Mensaje Periodístico*, 21, 85-100. Doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_ESMP.2015.v21.50659](https://doi.org/10.5209/rev_ESMP.2015.v21.50659).

- Rojas, R. (2012). Situación laboral de los colaboradores en los medios de comunicación. *Cuadernos de periodistas: revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, 24, 88-94.
- Roses, S. (2011). Estructura salarial de los periodistas en España durante la crisis. *Revista Latina de Comunicación Social*, (66), 1-32. Doi: 10.4185/RLCS-66-2011-929-178-209 / CrossRef link.
- Salaverría, R. (2010). ¿Ciberperiodismo sin periodistas? Diez ideas para la regeneración de los profesionales de los medios digitales. En F. Campos Freire (Coord.), *El cambio mediático* (pp. 236-249). Zamora, España: Comunicación Social.
- Salaverría, R., y García Avilés, J. A. (2008). La convergencia tecnológica en los medios de comunicación: retos para el periodismo. *Trípodos*, (23), 31-47.
- Sánchez de Lara Sorzano, C. (2014). *Freelance y colaboradores: Relación laboral*. Valladolid, Español: Thomson Reuters-Lex Nova.
- Sánchez-García, Pilar; Campos-Domínguez, Eva; Berrocal-Gonzalo, Salomé (2015). Las funciones inalterables del periodista ante los perfiles multimedia emergentes. *Revista Latina de Comunicación Social*, 70, 187-208. Doi: 10.4185/RLCS-2015-1042.
- Sánchez Illán, J. C. (2005). El perfil profesional del periodista español. Evolución reciente y nuevos desafíos (1990-2005). *Telos: Cuadernos de comunicación e innovación*, (63), 85-92.
- Sierra Sánchez, J. (2012). Periodistas del medio radiofónico en Barcelona: tendencias, formación y situación laboral. *Zer*, 17(32), 73-87.
- Soengas Pérez, X., Rodríguez Vázquez, A. I., y Abuín Vences N. (2014). La situación profesional de los periodistas españoles: las repercusiones de la crisis en los medios, *Revista Latina de Comunicación Social*, 69, 104-124. Doi: 10.4185/RLCS-2014-1003.
- Soriano, J., Cantón, M. J., & Díez, M. (2005). La pseudofeminización de la profesión periodística en España. *Zer*, 10(19), 35-52.
- Suárez Villegas, J. C. (2014). La verdad informativa como garantía del periodismo de calidad. *Dilemata*, (14), 85-97.
- Suárez Villegas, J. C. (2009). La crisis de identidad del periodista y la ética profesional. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 5, 119-134. Recupe-



- rado de <https://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/ESMP0909110119A>.
- Suárez Villegas, J. C., Romero Domínguez, L. R., y Almansa Martínez, A. (2009). El periodismo en el espejo, La profesión analizada por periodistas andaluces. *Ámbitos*, (18), 157-175.
- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós.
- Tato Suárez, J. (2017). El deterioro de las condiciones laborales de los corresponsales de radio. *Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, 4(7), 157-165. Recuperado de <http://www.revistaaic.eu/index.php/raaic/article/view/108>.
- Túñez, M., y Martínez, M. Y. (2014). Análisis del impacto de la función, las actitudes y las condiciones laborales del periodista en la producción de noticias: Hacia un periodismo de empresa. *Zer*, 19(36), 37-54.
- Túñez López, J. M., y Sixto García J. (2011). Incidencia de la crisis en las condiciones laborales del periodismo audiovisual. En J. Sierra Sánchez (Coord.), *La información audiovisual en la sociedad digital* (pp. 193-213). Madrid, España: Fragua Editorial.
- Túñez López, M. (2011). *Informe sobre a situación dos e das xornalistas Galegos e o impacto da crise no sector*. Santiago de Compostela, España: Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia. Recuperado de <http://xornalistas.gal/biblioteca/a-situacion-laboral-dos-e-das-xornalistas-galegos-e-o-impacto-da-crise-no-sector/>.
- Túñez López, M. (2002). *A situación laboral dos xornalistas galegos*. Santiago de Compostela, España: Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia.
- Túñez López, M., y López García, X. (Coord.). (2000). *Condições laborais e actitudes profesionais nos medios de comunicación*. Santiago de Compostela, España: Consello da Cultura Galega.
- Ufarte Ruiz, M. J. (2014). Los rostros de un periodismo en crisis: huyendo de la realidad andaluza. En López Hidalgo A. (dir.), *Andalucía ante el futuro del periodismo y el desafío del mundo digital* (pp. 148-155) Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Ufarte Ruiz, M. J. (2013). Periodismo y periodistas en crisis: condiciones laborales y calidad informativa. En López Hidalgo, A., Ufarte Ruiz, M. J., y López-Redondo, I. (Coord.), *Del deterioro del periodismo tradicional al horizonte de las nuevas tecnologías* (pp. 92-99). Sevilla, España: Universidad de Sevilla.

- Ufarte Ruiz, M. J. (2012a). Las mujeres periodistas en los puestos de dirección: el techo de cristal en la prensa escrita. En J. C. Suárez Villegas, I. Liberia Vayá y B. Zurbano Berenguer (Eds.), *Libro de Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género* (pp. 678-689). Sevilla: Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla.
- Ufarte Ruiz M. J. (2012b). La situación laboral del periodista como factor condicionante de la calidad informativa: con precariedad no hay calidad. En C. Mateos, C. E. Hernández, F. J. Herrero, S. Toledano y A. I. Ardevol (Coord.), *Actas del IV Congreso Internacional Latina de Comunicación Social*, (pp. 1-11). La Laguna, España: Sociedad Latina de Comunicación Social.
- Ufarte Ruiz, M.J. (2011). *El periodista acosado Entre la precariedad laboral y el mobbing. Un estudio de caso: La precariedad de los periodistas almerienses en la prensa escrita* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- Ufarte Ruiz, M. (2007). Las mujeres en el seno de la profesión periodística: de la discriminación a la inserción. *Ámbitos*, (16). 409-421
- Unió de Periodistes Valencians. (2018). *Periodismo 'freelance'. Guía para el profesional autónomo e informe de situación del sector*. Recuperado el 9 de septiembre de 2019, de <http://www.unioperiodistes.org/wp-content/uploads/2018/06/dossier2-upv-cas-dg.pdf>.
- Unió de Periodistes Valencians (2016). *Crisi al sector de periodistes i periodistes gràfics a la Comunitat Valenciana*. Valencia. Recuperado de <http://www.unioperiodistes.org/wp-content/uploads/2016/05/Memoria-en-baja.pdf>.
- Valdés Alonso, A. (2000). El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (26), 13-44.
- Valera García, S. J. (2017). Periodistas: precariedad consolidada. En Diaz Nosty, B. (Coord.) *Diez años que cambiaron el mundo: 2007-2017* (pp. 279-285). Madrid, España: Ariel.
- Valera García, S. J. (2016). *Influencia de la crisis de las empresas periodísticas en la calidad informativa* (Tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Zalbidea y Pérez (2009) Factores que inciden en la praxis deontológica de los periodistas en Euskadi. En J. M. de Pablos Coello (Coord.). *Actas del I Congreso Internacional Latina de Comunicación Social* (pp. 1-17). La Laguna, España: Sociedad Latina de Comunicación Social.