FCT-P
2|04
2025

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA
Colección #04/2025
Negociación colectiva y gestión de riesgos psicosociales en el trabajo

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro[1]

Beatriz Herrero-Jiménez, Carlos Rodríguez-Crespo, Rosa Berganza.
Grupo de investigación CEMPOCOR (Center of Media and Political Communication Research).
Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología de la Universidad Rey Juan Carlos.

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LABORATORIO OBSERVATORIO del IAPRL

Universidad de Jaén

1 Esta ficha técnica está enmarcada en el proyecto "Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa internacional" (PID2023-146868OB-100), financiado por la Agencia Española de Investigación (AEI). Las dos investigadoras principales son María Rosa Berganza Conde y Beatriz Herrero Jiménez.

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA
Colección #04/2025
Negociación colectiva y gestión de riesgos psicosociales en el trabajo

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

FCT-P
2|04
2025

Sumario

1. La salud mental laboral en la profesión periodística: de la naturalización a la visibilidad

2. La estructura de la negociación colectiva en el sector de las empresas de prensa diaria y no diaria: datos de la muestra para el análisis

3. La gestión organizativa como opción desconectada de la habilitación de factores de protección psicosocial en la negociación colectiva sectorial

4. El estrés como riesgo laboral en la profesión periodística: evidencias empíricas

5. De la ausencia del tratamiento nominal del estrés a la mención genérica de los factores de prevención de riesgo psicosocial

6. Relativa implantación de protocolos internos contra la violencia en el trabajo y ausencia de tratamiento del ciberacoso y el acoso ambiental

- Protocolos organizacionales para prevenir y sancionar el acoso moral y sexual y por razón de sexo.
- Ausencia de cláusulas sobre ciberacoso y acoso ambiental

7. La cancelación de la precariedad laboral como factor de riesgo psicosocial

8. Conclusiones

- Ordenación nominal de los factores de riesgo que explican el estrés y revisión de las políticas de prevención (de los factores de riesgo a los factores de protección)
- Revisión de los protocolos de acoso ambiental y ciberacoso, potenciando la perspectiva de género.
- Política salarial y laboralización de grupos profesionales vulnerables
- Potenciación de las cláusulas de protección en los convenios sectoriales y extensión de los convenios de empresa en empresas informativas de más reciente creación (medios digitales)

Resumen

Diferentes investigaciones e informes de organismos oficiales sitúan al periodismo como una profesión caracterizada por unos elevados valores de los indicadores que miden la exposición a riesgos psicosociales. La negociación colectiva es un instrumento especialmente eficaz para proteger frente al estrés y el acoso. Un análisis de una muestra significativa de convenios colectivos de prensa diaria y revistas y publicaciones periódicas muestra cierto desinterés por regular los factores de protección frente al estrés. A sensu contrario, el acoso moral y el acoso sexual y por razón de sexo en el seno de las empresas informativas cuenta con una relativa implantación. No obstante, no es abordado en la negociación colectiva el ciberacoso, especialmente a mujeres periodistas, y el acoso ambiental o de terceros, que actualmente está siendo objeto de atención como consecuencia de distintas agresiones sufridas por periodistas. Otro de los problemas que presenta el sector es la precariedad laboral, frente a la cual la negociación colectiva se ha comportado de una forma tímida fuera de los ámbitos de los grupos de comunicación. Junto al análisis del estado de la cuestión, en esta ficha técnica se presenta una serie de recomendaciones para perfeccionar los factores de protección frente a los riesgos psicosociales que incluyen propuestas en materia de políticas de prevención, figuras de contratación laboral y potenciación de la negociación colectiva sectorial.

Palabras clave: prensa diaria, prensa no diaria, negociación colectiva, estrés, acoso ambiental, ciberacoso.

Abstract

Various studies and official reports identify journalism as a profession marked by high levels of exposure to psychosocial risks. Collective bargaining serves as a particularly effective mechanism for safeguarding against stress and harassment in the workplace. An analysis of a representative sample of collective agreements within the daily press, magazines, and periodical publications reveals a relative lack of regulatory focus on protective measures against occupational stress. Conversely, moral harassment, as well as sexual and gender-based harassment within media organizations, tends to be more frequently addressed. However, issues such as cyberharassment—especially targeting female journalists—and environmental or third-party harassment remain largely absent from the collective bargaining agenda, despite increasing relevance due to recent attacks on journalists. Another persistent challenge within the sector is job insecurity, which collective bargaining efforts have only marginally addressed, particularly outside of communication groups. In addition to outlining the current landscape, this technical report offers a series of recommendations aimed at enhancing protective measures against psychosocial risks, including proposals for improved prevention policies, types of employment contracts and the strengthening of sectoral collective bargaining.

Keywords: daily press, non-daily press, collective bargaining, occupational stress, environmental harassment, cyberharassment.

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

FCT-P
2|04
2025

1.

La salud mental laboral en la profesión periodística: de la naturalización a la visibilidad

Los riesgos y problemas de salud mental laboral en la profesión periodística ha experimentado, desde hace algunos años, una moderada visibilización. En junio de 2024, Margaret Kirby, dentro de la colección de artículos dedicados a la prevención de riesgos laborales OSH Wiki, promovida por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), publicó un artículo donde eran identificados los principales factores de riesgo psicosocial en la profesión, y que recoge en parte la sensibilidad contenida en el *Marco Estratégico de la UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027.* En España, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 se encuentra alineada con el citado Marco Estratégico.

Estas iniciativas dan cuenta de la paulatina superación de la naturalización de riesgos psicosociales como el estrés en la profesión periodística, normalizado hasta este momento por razón de los marcos culturales e institucionales de la producción informativa: solo recientemente, ha comenzado a ser investigadas las causas organizativas y ambientales que explican los elevados valores de prevalencia del estrés entre los y las profesionales de la información. El acoso y el ciberacoso en esta profesión, en especial el sexual y por razón de sexo, está siendo también objeto de un relevante debate público, como de ello dan cuenta diversas iniciativas comunitarias (Resoluciones del Parlamento Europeo, Directivas, Recomendaciones de la Comisión y Conclusiones del Consejo).

Por su parte, la investigación académica en torno a la salud mental de los periodistas, mayoritariamente de carácter psiquiátrico o psicológico, se ha ocupado más del síndrome de estrés postraumático provocado por la cobertura informativa de catástrofes naturales o conflictos bélicos que de las condiciones organizativas y ambientales en las cuales desarrolla su trabajo este grupo profesional. Salvando excepciones (Gascón et al., 2021), una muestra de este desinterés, por sorprendente, es la escasa atención al análisis de los riesgos para la salud mental y laboral que conlleva la actividad cotidiana de los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación.

Un conjunto menor de trabajos de investigación explica los riesgos laborales de naturaleza psicosocial centrándose en el análisis de los factores organizativos y ambientales de la profesión. En este caso, el papel de la autonomía colectiva debería ser también significativo. No obstante, no existen investigaciones ni documentos técnicos que estudien el papel que cumple la autonomía colectiva con respecto a la prevención de este tipo de riesgos en los medios de comunicación. Recientemente, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha licitado un estudio para analizar la estructura de la negociación colectiva en dicho sector, que incluye a las agencias de publicidad. El objetivo, por tanto, de la investigación que hemos emprendido desde la Universidad Rey Juan Carlos y el grupo de investigación CEMPOCOR, es cubrir este vacío.

La atención de esta publicación se centra en el tratamiento convencional de los riesgos psicosociales de las empresas informativas que tiene como referente normativo los convenios nacionales de prensa diaria y de revistas y publicaciones periódicas (antes nacional de prensa no diaria). Quedan por tanto excluidos los medios que toman como referencia los sectoriales de *Radiodifusión Comercial Sonora* y el *III Convenio Colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual* (técnicos). Justifica esta decisión las diferencias en materia de condiciones laborales, características de las empresas, titularidad y sistema de relaciones de trabajo.

La estructura de este trabajo, que estudia dos de los principales riesgos psicosociales en el sector –estrés y acoso–, aquellos con una mayor prevalencia, es la siguiente. A saber:

- Estructura de la negociación colectiva en los sectores de prensa diaria y no diaria.
- La preferencia en los convenios colectivo por la gestión organizativa o por la gestión individual de la prevención de riesgos psicosociales.
- Tratamiento del estrés y de los factores que propician, o protegen de, dicho riesgo.
- Implantación de protocolos contra el acoso en todas sus modalidades
- La precariedad como un factor de riesgo psicosocial prevalente en el sector
- Recomendaciones y propuestas.

2.

La estructura de la negociación colectiva en el sector de las empresas de prensa diaria y no diaria: datos de la muestra para el análisis.

El objeto de esta ficha no es analizar en profundidad la estructura de la negociación colectiva del sector. Sí se realizan algunas aportaciones que, en trabajos posteriores, deberán explicar con más detalle las variables que inciden en el tratamiento de los factores y riesgos psicosociales (ej. ámbito geográfico, la titularidad o la pertenencia a un grupo de comunicación).

Conviene advertir de la dualidad de espacios de negociación colectiva en este momento. De un lado, la negociación de condiciones de trabajo a través de los típicos **convenios**. De otro, la negociación de los **Planes de Igualdad**.

Respecto a los primeros, se han considerado los epígrafes CNAE 58 y 63 relativos a edición y servicios de información de la base de datos REGCON, donde figuran los convenios de agencias de noticias, diarios y revistas, que toman como referencia los sectoriales de prensa diaria y no diaria. En total, han sido identificados 113 convenios que dependen, en su mayoría de los principales grupos de comunicación que operan en el sector (Henneo, Promecal, Prensa Ibérica, Joly, Unidad Editorial, Vocento...). Para la elaboración de esta nota técnica, **han sido seleccionados 32 convenios colectivos paradigmáticos.**

La selección responde a un conjunto de criterios de representatividad estructural: estatales sectoriales, estatal de empresa, autonómico de empresa, provincial de empresa, titularidad pública, revistas, agencias, gratuitos, digitales, información deportiva e información económica. Se observa:

- Una hegemonía de los convenios colectivos empresariales con ámbito geográfico provincial y empresarial
- Una notable concentración de empresas en el sector.
- Que una misma empresa informativa puede contar con un convenio colectivo diferente en cada comunidad autónoma o provincia.
- La llamativa relativa estabilidad en la vigencia de los convenios, con una importante presencia de revisiones salariales automáticas.

Por otra parte, los planes de igualdad (acordados o no con la representación de las personas trabajadoras) también implican una negociación dinámica. Y ello en clara coherencia, como veremos más adelante, con la referencia en los convenios a medidas de conciliación de la vida laboral y personal y la introducción mayoritaria en el régimen sancionador de faltas que persiguen el acoso sexual.

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

FCT-P
2|04
2025

Una última cuestión de entidad ha de referirse a las empresas informativas que rigen sus relaciones laborales mediante el **convenio colectivo de prensa diaria.** En él se encuentran la mayoría de los nativos digitales que comenzaron a editarse tras la crisis financiera de 2008. La inexistencia de un registro oficial dificulta este objeto de estudio. La transposición al acervo legislativo español del Reglamento de Medios de Comunicación (European Media Freedom Act, EMFA), que encomienda esta tarea a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), podrá aportar claridad a este problema de investigación.

De acuerdo con la base de datos elaborada por el Grupo de Investigación de Alto Rendimiento en Medios y en Comunicación Política de la Universidad Rey Juan Carlos (CEMPOCOR, por sus siglas en inglés) –que deja fuera los medios de información especializada– la población de medios por estrato se compone de:

- 18 diarios grandes y 198 pequeños
- 26 revistas
- 10 agencias de noticias grandes y pequeñas
- 9 digitales grandes y 169 pequeños.

Con esta información, una primera conclusión apunta hacia:

- la ausencia de cobertura de la negociación provincial y autonómica de sector.
- la preeminencia de los convenios de sector estatales de referencia.

3.

La gestión organizativa como opción desconectada de la habilitación de factores de protección psicosocial en la negociación colectiva sectorial

Sobre la gestión de los factores de riesgo psicosocial, existe un debate abierto en torno a la idoneidad de optar por un tipo de gestión centrada en la capacidad del sujeto para llevarla a cabo. Se caracterizaría por

- inspirarse en un movimiento general más amplio que intenta psicologizar, individualizando, la situación de las personas trabajadoras en el mercado laboral

- promover una concepción autorreguladora propia de los sistemas anglosajones de relaciones de trabajo, más favorables a la desregulación, y a los códigos de buenas prácticas, esto es, a los acuerdos autónomos.

Uno de los ejemplos paradigmáticos que han sido aceptados por la estrategia comunitaria de empleo es la apuesta por la promoción del emprendimiento a raíz del desbordamiento del incremento del paro, especialmente entre jóvenes, con tasas superiores al 50%, tras la crisis de finales de la primera década de 2000 (*Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven*). Este modelo es diferente del promocional francoitaliano, del heteronormativo escandinavo o del inespecífico español.

En los convenios colectivos del sector objeto de estudio, la introducción de este tipo de gestión se realiza reproduciendo el texto del artículo 29 de la LPRL, relativo a las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos. Sin embargo, la gestión organizacional es la opción mayoritaria seguida por el conjunto de las empresas informativas para desarrollar la estrategia prevencionista, opción que se distancia de la gestión individual e invoca así el deber empresarial de protección de la salud laboral de las personas trabajadoras sancionado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Un aspecto también particularmente relevante de gestión individual es el tratamiento del consumo de tabaco y alcohol, que esquiva la estrategia prevencionista para incluir el mismo como falta grave en el apartado de régimen sancionador.

Aun con todo, el tratamiento de la gestión de los riesgos psicosociales es residual. Tan solo en el caso del convenio colectivo de la *Agència Catalana de Notícies*, de titularidad pública, en su artículo 55 d), relativo a las funciones del Comité de Seguridad y Salud, se encuentra una referencia expresa a este tipo de riesgos.

En este sentido, tampoco en el capítulo de evaluación han sido identificadas referencias a riesgos psicosociales, optando mayoritariamente las diferentes comisiones negociadoras por apelar, en todo caso, a un concepto genérico de evaluación de riesgos laborales.

4.

El estrés como riesgo laboral en la profesión periodística: evidencias empíricas

Los escasos informes profesionales y oficiales que han descrito el mapa de los riesgos psicosociales del sector en España apuntan a una situación de vulnerabilidad de este colectivo profesional. Una revisión de la información estadística aportada por los mismos permite una aproximación preliminar al estado de la cuestión. El Módulo Especial 2020 de la Encuesta de Población Activa (EPA), relativo a "Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo", revela que:

- **el 39,9% de las personas que trabajan** en el sector de Información y Comunicaciones (sección de actividad J de la EPA) **están expuestas a presión del tiempo y sobrecarga de trabajo** (INSST, 2023). Supone 8 puntos por encima de la media de las demás secciones de actividad del CNAE.
- La prevalencia de estrés, ansiedad o depresión, según los datos de la misma encuesta, también presentan valores superiores a la media: 1,8% frente a 1,0% de la media nacional.
- En el caso de las mujeres, **este valor se sitúa en el 2,2% frente al 1,2%** de la media nacional de mujeres (INSST, 2023: 21). La prevalencia de género es aquí manifiesta.

Paralelamente, pueden destacarse otros informes elaborados por asociaciones profesionales, entre los que destacan

- las sucesivas ediciones del Informe Anual de la Profesión Periodística de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM, 2023)
- el informe elaborado por el Colegio Profesional de Periodistas de Galicia y
- el Colegio Oficial de Psicología de Galicia y la Guía de Riesgos Psicosociales en los Medios de Comunicación de la Asociación de Periodistas de Aragón.

Según el Informe Anual de la Profesión Periodística correspondiente a 2022:

- el 70% de las personas encuestadas afirma que el estado de salud mental del colectivo es un problema grave o algo grave y su estado de salud mental reviste algún grado de gravedad.
- el 30% reconoce estrés
- el 65% afirma tener problemas de fatiga
- el 50% reconoce ansiedad o dificultades para concentrarse en el trabajo (APM, 2023).

Desde un punto de vista académico, de acuerdo con la exploración preliminar realizada por el equipo de investigación CEMPOCOR, dentro del proyecto "Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa internacional" (Herrero-Jiménez, Rodríguez Crespo y Berganza, 2025):

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

- **el 42,2% de las periodistas** declararon sentirse muy frecuentemente estresadas (por el **24,3% de los periodistas**)

- mientras que **el 20,2% de los hombres afirmaron no sentirse nunca o raramente estresados (por el 9,8% de las periodistas)**.

Estas cifras se alinean con otros estudios internacionales, así como con la perspectiva mantenida por la Unión Europea (CEU, 2022), que reconoce la especial vulnerabilidad de las mujeres periodistas a los riesgos psicológicos de la profesión. Cabe concluir, pues, que el enfoque de género en materia de salud psicosocial adquiere especial significación en este ámbito.

Siguiendo con es estudio publicado por CEMPOCOR, una variable que influye en el estrés con especial intensidad es la digitalización. Esta fuente de factores de riesgo psicosocial se relaciona significativamente con crear o editar contenido para las aplicaciones de mensajería, como Instagram y WhatsApp, pero también, aunque con menos fuerza, para las redes sociales, o con la frecuencia de uso de estas para descubrir fuentes, información u opinión para las noticias.

La percepción del estrés se vincula, igualmente, con las amenazas psicológicas a la seguridad personal en el entorno laboral pero no con las físicas, resultados que son coherentes con los revelados por la ONG Freedom House España (2023), donde se recoge que, si bien el nivel de violencia física contra los periodistas ha descendido, continua el acoso, fundamentalmente en redes sociales.

En suma, de esta evidencia científica se desprende que los factores o agentes de estrés prevalentes en el sector son (Herrero-Jiménez, Rodríguez Crespo y Berganza, 2025):

- ser mujer y estar empleada en un medio regional
- trabajar un mayor número de horas semanales
- sentir una mayor preocupación por el bienestar emocional
- percibir una mayor influencia de los supervisores de la línea editorial y de los plazos y restricciones de tiempo
- producir contenido para apps de mensajería.

5.

De la ausencia del tratamiento nominal del estrés a la mención genérica de los factores de prevención de riesgo psicosocial

Al igual que ocurre con respecto al tratamiento genérico de los riesgos psicosociales, los convenios colectivos del sector de prensa diaria y no diaria estudiados carecen de referencias nominales al estrés. Esto supone un fracaso del Acuerdo marco comunitario de 2005, como constantó la Comisión Europea en 2011. En este informe, se indicaba que solo 100 de las 5000 unidades de negociación incluyeron en sus acuerdos disposiciones sobre el estrés relacionado con el trabajo.

Fuera del ámbito funcional de los sectores de prensa diaria y no diaria, **el convenio de RTVE** sí incluye cláusulas relativas a este riesgo psicosocial. Pero tratadas a partir de planteamientos próximos a la gestión individual, como estipula el artículo 92.2 e) del III convenio colectivo de la corporación pública:

> La Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y salud, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a las personas participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la Corporación

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

> RTVE. La Unidad de Salud Laboral de la Corporación RTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral.

No obstante, sí es posible analizar los factores de estrés, especialmente en relación con al tiempo de trabajo (trabajo en sábados y en domingos y festivos, tiempo de descanso semanal, compatibilidad vida laboral-vida social) y a la carga de trabajo (en el capítulo de cantidad y dificultad de la tarea: trabajo fuera del horario habitual), a partir de la metodología FPSICO y la NTP 926 (2012) del INSST, así como de las medidas orientadas a favorecer la desconexión digital y la fatiga informática.

En la gran mayoría de los convenios colectivos se indica, con una expresión que se repite en buena parte de ellos, que las propias características del trabajo periodístico –esto es, la obligación de cumplir con los criterios de actualidad y novedad en un contexto dominado por la instantaneidad impuesta por la globalización y la transformación digital– obligan a considerar que dicho trabajo periodístico es "a tarea", es decir, finaliza cuando ha terminado de redacción de la pieza informativa (p. ej. art. 12 del convenio colectivo de *La Nueva España).*

Una variación del modo de desregulación de la jornada laboral, integrada dentro de un concepto más amplio de distribución irregular de la misma, es la establecida en el **artículo 28.I del Convenio de Prensa Diaria**:

> Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada integrante de la redacción de las empresas aludidas en el artículo 1 del presente convenio tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 26.b). II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

Los excesos de jornada son compensados bien económicamente, bien mediante tiempo de descanso, o con una combinación de ambas medidas. No obstante, en ningún convenio se detalla cuáles son las secciones más tensadas por dichos criterios de noticiabilidad o valores noticia (por ejemplo, información política) ni tampoco los procedimientos que son tenidos en cuenta por los diferentes niveles de dirección del medio para garantizar un sistema de rotación (turnicidad) que se configuren como factores de protección frente a los riesgos psicosociales

No es habitual, sin embargo, encontrar referencias a la carga de trabajo. De hacerlo, se realiza de un modo genérico, como sucede en el artículo 10 del convenio colectivo de *El País.* En este mismo artículo, también de una forma genérica, se conecta la carga de trabajo con la prevención de riesgos laborales, sin referirse en ningún momento a los psicosociales.

Por otra parte, la práctica totalidad de los convenios colectivos contienen medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente aquellas que garantizan la reducción de jornada para atender el cuidado de menores. Un reconocimiento que contrasta con **el débil o ausente tratamiento de los otros factores de riesgo**, que además inciden en esta cuestión**, como la desconexión digital fuera de la jornada laboral.** Así, se puede afirmar que apenas existen convenios que contemplen medidas orientadas a garantizar el derecho a la desconexión digital y la fatiga informática. Los pocos que las integran son aquellos firmados con posterioridad al V AENC, como el **sectorial de prensa diaria** que, en su Artículo 17, regula el derecho a la desconexión digital, en los términos habituales (esto es, la libertad de no responder a mensajes fuera de la jornada, pero no la prohibición de que el medio los envíe).

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

6.

Relativa implantación de protocolos internos contra la violencia en el trabajo y ausencia de tratamiento del ciberacoso y el acoso ambiental

Al igual que en el caso del estrés, el acoso en la profesión periodística está siendo objeto de un profundo y continuado debate público (Molina Navarrete, 2019), que está teniendo, sin embargo, un impacto desigual en la negociación colectiva sectorial. Al igual que el acuerdo marco europeo sobre estrés, el acuerdo marco comunitario sobre violencia y acoso (2007) fue incluido en un Acuerdo Interconfederal. Pero, de forma análoga al acuerdo de estrés, su impacto en las unidades de negociación ha sido muy limitado. No obstante, dada la existencia de una regulación legislativa, comunitaria y estatal, específica en materia de acoso por razón de sexo (no así para el acoso moral), este aspecto sí ha tenido calado en las unidades de negociación colectiva. Precisamente, al ser obligatorio incluir protocolos de acoso por razón de sexo (en convenios o planes de igualdad), el acoso moral se ha visto beneficiado, al predominar (no siempre ocurre) una regulación unitaria convencional de todas las modalidades de acoso. Conviene, pues, tratar de una forma diferenciada:

- el acoso moral, el acoso sexual y por razón de sexo
- el ciberacoso y el acoso ambiental.

a) Protocolos organizacionales para prevenir y sancionar el acoso moral y sexual y por razón de sexo

De acuerdo con un estudio realizado por Media.cat, **m***ás de la mitad de las periodistas han sufrido acoso sexual,* mientras que **sólo en un 5,1% de los casos los medios afectados activaron su protocolo de respuesta**. Por su parte, la Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025 advierte de un aumento de la violencia política contra las defensoras de los derechos humanos, las representantes políticas o cargos electos, las activistas o las periodistas. El capítulo II del Título II de la LO 10/2022 dispone medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales, entre otros, en el ámbito digital y de la comunicación.

La macroencuesta de violencia contra las mujeres (2020), realizada por la delegación de Gobierno, ofrece igualmente información estadística para visibilizar problemas como el acecho continuado o *stalking*. Los organismos comunitarios también han contribuido de una forma determinante a visibilizar este problema. De forma específica, la *Resolución del Parlamente Europeo de 11 de septiembre de 2018 sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo (2018/2055 [INI])* considera también a las periodistas como una ocupación de riesgo.

En relación con este diagnóstico, el acoso sexual, no tanto por razón de sexo, es un riesgo psicosocial que tiene presencia en la práctica totalidad de los convenios. Ahora bien, hay una diferencia determinante: **la práctica totalidad sigue incluyéndolos en el código disciplinario**, mientras que solo una pequeña muestra también lo hace en la gestión preventiva. En este sentido, son los grandes grupos de comunicación los que contemplan la inclusión de un protocolo de gestión específico, sea en su convenio colectivo, sea en su Plan de Igualdad.

Para cubrir en parte este déficit, *el Anexo 6 del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024* (prensa no diaria) introduce un protocolo. Incluye definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, así como un procedimiento general que, de acuerdo con la letra de dicho anexo, será de aplicación "en las empresas en las que no exista otro procedimiento". No obstante, dicho protocolo no presenta una orientación preventiva, sino tan solo disciplinaria.

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

Al contrario, **el artículo 71, en su apartado 3.e, del convenio colectivo de prensa diaria sí introduce un conjunto de medidas preventivas** en materia de sensibilización y formación. Este protocolo es de aplicación igualmente en actos discriminatorios por razón de identidad u orientación sexual, en los términos previstos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La configuración de esta cuestión como un riesgo psicosocial en sentido estricto sigue, pues, pendiente. Este tratamiento nominal y restrictivo, desconectado de las condiciones organizacionales y, en primer término, de las condiciones laborales en las que, fuera de las redacciones, desarrollan su trabajo las personas periodistas, parece más bien ideado para satisfacer ciertos consensos en torno a la necesidad de mantener un buen clima laboral antes que para desarrollar una adecuada política preventiva, que se disuelve fuera de los límites de la estructura organizativa de los medios.

Se percibe, por tanto, una tímida regulación por parte de la autonomía colectiva de estos supuestos, así como una ausencia de una estrategia prevencionista orientada a erradicar la violencia psicológica en el trabajo que, en el caso del ciberacoso en la profesión periodística, está siendo objeto de un intenso debate, especialmente con respecto a los atentados contra los derechos fundamentales y al derecho a la salud laboral de las periodistas.

b) Ausencia de cláusulas sobre ciberacoso y acoso ambiental

Son distintas las iniciativas, impulsadas tanto por organismos internacionales como por asociaciones o colectivos, que están pronunciándose sobre el ciberacoso a periodistas, especialmente a mujeres periodistas, más perseguidas que sus compañeros varones. Pese a la falta de evidencias científicas suficientes sobre su magnitud, disponemos de informes que alertan de su gran relevancia. Así:

- Un estudio realizado en 2022 por la UNESCO y el International Center for Journalists (ICFJ) señaló que **más del 70% de las periodistas afirman haber sufrido ciberviolencia en el desarrollo de su trabajo**.

- Reporteros sin Fronteras denunció en 2025 que el 60% de los periodistas reportan acoso cibernético contra quienes cubren los derechos de las mujeres.

La doctrina jurídica más partidaria de tratar el ciberacoso de una forma dependiente de otras formas de acoso también reconoce a las mujeres periodistas como especialmente sensibles a sufrir este riesgo laboral (Vicente Pachéz, 2024).

Los colectivos profesionales también se han ocupado de este problema. En 2023, fue presentado el manifiesto "*Contra el ciberassetjament a les dones periodistas*", en un acto celebrado en el Parlament de Catalunya". Igualmente, el Parlamento Europeo realizó un estudio publicado en 2018.

Más recientemente, la Directiva UE 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, se ocupa del ciberacecho y del ciberacoso, y la incitación cibernética al odio o a la violencia, con especial referencia a la ciberviolencia dirigida a periodistas, políticas y defensoras de los derechos de la mujer. En España, el Observatorio contra el Acoso Online a Mujeres Periodistas ofrece la posibilidad a las agredidas por este ilícito pluriofensivo de registrar cada caso.

En cuanto al acoso a periodistas hombres y mujeres, una asociación internacional, International Press Institute (IPI), ha promovido un protocolo dirigido a redacciones para proteger a periodistas objeto de acoso en la red. En la negociación colectiva, sin embargo y hasta este momento, apenas se hace referencia al mismo. Tan solo en el artículo 58.2 c del convenio colectivo de la empresa 20 Minutos Editora, S. L. U., relativa al control empresarial, aparece una alusión velada, cuando es contemplado el reconocimiento de la libertad de la empresa para establecer mecanismos de control del sistema informático. Estos podrían, por tanto, establecerse:

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el uso del correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o a personas estrechamente vinculadas a la Empresa.

Tampoco existe en ningún convenio referencias al acoso ambiental. La reciente reforma del Reglamento de la Mesa del Congreso de los Diputados puede entenderse que está orientada, entre otras cuestiones, a prevenir el acoso en sede parlamentaria. En una reciente reflexión, Cristóbal Molina Navarrete (2025) ofrece argumentos jurídicos que respaldan la cobertura que el acuerdo marco comunitario de violencia en el trabajo, y la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prestan para prevenir y sancionar este tipo de conductas. La ratificación del Convenio 190 de la OIT y la subsiguiente Recomendación 206 por el Gobierno de España ofrece una oportunidad (Pons Carmena, 2020). Es de esperar que la reforma de LPRL incorpore dichas disposiciones, que han de tener un impacto directo en la negociación colectiva sectorial futura.

7.

La cancelación de la precariedad laboral como factor de riesgo psicosocial

De acuerdo con el Informe de la APM 2024, la precariedad laboral es el primer problema de la profesión. Una precariedad que se concreta, por una parte, en el incumplimiento de la duración horaria de la jornada de trabajo semanal —que pactada en convenio oscila entre las 35 y las 37 horas— y, en segundo lugar, en los bajos salarios. En la negociación colectiva, la compensación económica en concepto de distribución irregular de la jornada se realiza mediante la introducción de diferentes tipos de complementos por puesto de trabajo o por cantidad o calidad de trabajo, que tienen una fuerte variabilidad: plus de calle, plus de festivos, plus de eventos extraordinarios, plus de elecciones, plus de sanfermines, etc. Una de las fórmulas regulares es el plus de libre disposición.

Siempre según este informe de la APM, que hay que leer con cierta cautela en el momento de valorar el diseño metodológico instrumentado, en torno al 40% de los contratados en medios y en comunicación corporativa tiene una retribución que oscila entre 1.000 y 2.000 euros, la misma cantidad que perciben las personas que trabajan por cuenta propia.

Una de las opciones mayoritarias en el momento de redactar el ámbito personal de los convenios es introducir diferentes perfiles de exclusiones, que dejan fuera de la regulación principalmente, en el sector de prensa diaria la colaboración a la pieza y la colaboración, figuras que son utilizadas de una forma extensiva (se usa, en el primer caso, de manera generalizada el sintagma "independientemente de que la colaboración sea continuada en el tiempo"). La exclusión de estas figuras en los convenios conlleva una cierta precarización de estas relaciones contractuales.

En los convenios colectivos también existen referencias a la crisis que atraviesa el sector, todo lo cual puede entenderse como una forma encubierta de justificar posibles amortizaciones de puestos de trabajo.

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

8.

Conclusiones

Existe un amplio consenso, en parte impulsado por la Comisión Europea, acerca de las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para promover soluciones eficientes en materia de prevención de riesgos laborales (González Cobaleda, 2024). Aquellos de carácter psicosocial tienen una fuerte presencia en la profesión periodística. Sin embargo, la negociación colectiva se ha comportado de una forma desigual, manifiestamente mejorable en algunos aspectos. Como principales observaciones a tal fin, podemos poner de relieve las siguientes:

a) Ordenación nominal de los factores de riesgo que explican el estrés y revisión de las políticas de prevención (de los factores de riesgo a los factores de protección)

Uno de los principales problemas que presenta el tratamiento convencional es la **ausencia de mención del estrés** como riesgo psicosocial en el articulado de los convenios colectivos, lo que revela una evidente despreocupación de las comisiones negociadoras para su prevención, en la línea del fracaso del Acuerdo Comunitario de 2004. El análisis realizado de factores –precursores de riesgo– recogidos en los convenios tampoco ha ofrecido evidencia que apunte hacia una sensibilidad en esta dirección de caminar hacia una cultura de regulación de los factores precursores de protección psicosocial.

Pueden plantearse distintas iniciativas:

- Introducir en los convenios colectivos referencias nominales a los factores que la evaluación de estos riesgos debe identificar (*mapa convencional de los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el sector periódistico*)

- Analizar las secciones más tensadas e introducir procedimientos que garanticen una adecuada turnicidad.

- Superar, en cualquier caso, la perspectiva de gestión reactiva del riesgo de estrés y avanzar en la dirección de habilitar factores precursores de protección.

b) Revisión de los protocolos de gestión el riesgo de acoso, no solo para incluir una más precisa y operativa perspectiva de género en el sector, sino también para incorporar el ciberacoso y el acoso ambiental

La difusión de los protocolos de gestión de las diversas modalidades de acoso en el sector es un hecho, aunque no esté normalizado. No obstante, hay que avanzar en la perspectiva preventiva, como contemplan los convenios de los grandes grupos informativos.

A tal fin se debería:

- Introducir en el articulado de los convenios cláusulas relativas al acoso ambiental. Este es uno de los grandes retos que debe fijarse el sector, principalmente porque el enfoque prevencionista puede configurarse como una vía muy útil para propiciar cambios notables en el funcionamiento del sistema de medios.

- Introduciendo, como señala parte de la doctrina (Vicente Pachés, 2024), protocolos específicos de ciberacoso, que castiga especialmente a las periodistas.

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

c) Política salarial y laboralización de grupos profesionales vulnerables

- Como han puesto de manifiesto diferentes asociaciones profesionales, los bajos salarios y las condiciones de trabajo precarias son dos importantes factores de riesgo psicosocial. Hay varias líneas de intervención para intentar corregirlos:
- Con respecto al análisis del tiempo de trabajo, y del incumplimiento de la duración de la jornada laboral pactada en convenio, conviene valorar la distribución irregular de la jornada de trabajo, y en particular del trabajo "a tarea", que en todo caso debe estar conectado con el régimen de trabajo a turnos y con el análisis de las secciones tensionadas por el criterio de actualidad y novedad.
- La investigación debe orientarse a analizar el régimen retributivo y los sistemas de clasificación con perspectiva comparada para aportar recomendaciones en materia de política salarial y política de promoción profesional.
- Existen una necesidad de introducir limitaciones a las exclusiones previstas en el artículo del convenio colectivo relativo al ámbito personal para evitar que la figura de la colaboración a la pieza o la colaboración ofrezca cobertura a prácticas de contratación irregulares que precarizan el empleo en la profesión.

d) Potenciar las cláusulas de protección en los convenios sectoriales y extensión de los convenios de empresa en medios informativos recientes (digitales)

La estructura de la negociación colectiva sectorial continúa sobredimensionada en los niveles autonómico y provincial, propia del modelo general español. Los convenios que contienen, en todo caso, un tratamiento más avanzado de los riesgos psicosociales se observa bien en empresas informativas de titularidad pública (especialmente agencias), bien en aquellas integradas en alguno de los grandes grupos de comunicación. Los y las profesionales de los medios nativos digitales, junto con quienes dependen de convenios provinciales y autonómicos, tienen unas condiciones más vulnerables, más precarizadas, de acuerdo con la evidencia empírica disponible. Por todo ello, la negociación colectiva sectorial estatal juega un papel decisivo en una adecuada, preventiva, gestión de los riesgos psicosociales. Pueden plantearse recomendaciones, como:

- Potenciar las cláusulas de los convenios colectivos que se ocupan de las distintas dimensiones involucradas en este particular

- Impulsar, de forma complementaria, un tipo de negociación autonómica que se adapte a las particularidades del sistema multinivel español, respetuosa con la lógica que dimana del ordenamiento laboral de nuestro país.

Un último punto, separado de los anteriores, debe referirse a las consecuencias en la salud de la exposición a riesgos psicosociales. El catálogo de enfermedades profesionales debe adaptarse a la investigación que identifica nuevas patologías relacionadas con el trabajo. La negociación colectiva también debe cumplir un papel fundamental en la prevención, y subsanación, de dependencias con o sin sustancia, como ya ha sido estudiado en otros sectores (Molina Navarrete, García Jiménez y Álvarez Montero, 2017). Las referencias en los convenios son anecdóticas, y en todo caso tratadas desde la perspectiva disciplinaria, incluyendo como falta grave el consumo en el lugar de trabajo.

Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales en el sector de prensa diaria y no diaria: estado de la cuestión y retos de futuro

Bibliografía

Asociación de la Prensa de Madrid (APM) (2024). *Informe Anual de la Profesión Periodística.* APM. https://www.apmadrid.es/publicaciones/informe-anual-de-la-profesion/

Asociación de la Prensa de Madrid (APM) (2023). *Informe Anual de la Profesión Periodística.* APM. https://www.apmadrid.es/wp-content/uploads/2024/11/InformeAnualProfesionPeriodistica2023.pdf Council of the European Union (2022). *Council conclusions on the protection and safety of journalists and other media professionals* (2022/C 245/04) https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:52022XG0628(02)

Gascón, S., Fueyo-Díaz, R., Borao, L., Leiter, M. P., Fanlo-Zarazaga, Á., Oliván-Blázquez, B. y Aguilar-Latorre, A. (2021). Value Conflict, Lack of Rewards, and Sense of Community as Psychosocial Risk Factors of Burnout in Communication Professionals (Press, Radio, and Television). *International Journal of Environmental Research and Public Health,* 18, 1-12. https://doi.org/10.3390/ijerph18020365

González Cobaleda, E. (2024). "Los riesgos psicosociales y otros riesgos laborales emergentes (ergonómicos, químicos, físicos, biológicos)". En M. Miñarro Yanini y C. Molina Navarrete, *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo* (327-374). Ministerio de Trabajo y Economía Social

Herrero-Jiménez, B., Rodríguez-Crespo, C., & Berganza, R. (2025). Risks and Threats in the Journalism Profession in Spain: Stress and Its Prevalence Factors. *Anàlisi, 71,* 77–94. https://doi.org/10.5565/rev/analisi.3754

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). Salud mental y trabajo. Diagnóstico y situación. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872

Kirby, M. (2025). Journalism and psychosocial risk factors. EU-OSHA. https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/journalism-and-psychosocial-risk-factors

Molina Navarrete, C., García Jiménez, M. y Álvarez Montero, A. (2017). *Drogas y negociación colectiva en sectores de consumo prevalente. Balance y "vías de progreso" a la luz de la Estrategia Nacional de Salud Mental.* UGT-Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Molina Navarrete, C. (2019). *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas.* Wolters Kluwer.

Molina Navarrete, C. (2025). El acoso ambiental, como violencia laboral interna y externa, también por razón de sexo, gana visibilidad en la profesión periodística. *LARPSICO, Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.* https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/servicios/actualidad/noticias/detalle/569800.html

Pons Carmena, M. (2020). Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 1*(2), 30-60. https://doi.org/10.20318/labos.2020.5538

Vicente Pachés, F. (2024). *La gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso. Contenido de un protocolo específico de actuación y prevención del ciberacoso laboral.* Aranzadi.