



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Derecho

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2019/2020

Convocatoria: Julio

LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN. LOS FALSOS AUTÓNOMOS

[Job Insecurity in the Media. The bogus self-employed]

Realizado por el alumno Antonio Herrero Álvarez

Tutorizado por la Profesora D^a. Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



RESUMEN

Los trabajadores de los medios de comunicación en España cuentan con una serie de particularidades en el ámbito laboral. Por un lado, la precariedad e inestabilidad en las distintas empresas son la tónica habitual. Por otro lado, la proliferación de los medios digitales, así como una falta de regulación de la propia profesión periodística, provocan la existencia de relaciones laborales encubiertas. Es habitual encontrar en los medios que bajo la denominación de “colaborador” o de *freelance*, en realidad se esconde un falso autónomo, el cual realiza las mismas funciones que un trabajador asalariado, pero sin derechos laborales.

Palabras clave: medios de comunicación, falsos autónomos, *freelance*, colaboradores

ABSTRACT

Media workers in Spain have a number of peculiarities in the workplace. Among others, the precariousness and instability in the different companies are very common. Furthermore, the proliferation of digital media, as well as a lack of regulation of the journalistic profession itself, lead to the existence of covert labor relations. Likewise, in the media, it is common to see that under the name of collaborator or freelancer, a bogus self-employed worker is hidden, who performed the same task as a salaried worker, but with no labor rights.

Key Words: Media, bogus self-employed worker, freelancer, collaborator



ÍNDICE

I INTRODUCCIÓN	1
II PRECARIEDAD EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	2
A. Colaboradores, <i>freelance</i> y colaboradores a la pieza	6
III FALSOS AUTÓNOMOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	17
1. Caracteres generales de los falsos autónomos.....	18
2. Falsos autónomos en los medios de comunicación.....	26
IV CONCLUSIONES	39
V BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXO JURISPRUDENCIAL	43



I. INTRODUCCIÓN:

Los medios de comunicación desarrollan un papel fundamental, en cuanto son los principales garantes de la libertad de información del artículo 20 de la CE. Sin embargo, no son ajenos a la precariedad y estacionalidad del mercado laboral en nuestro país. Esto se constata debido a los bajos salarios presentes en el sector y a la existencia de relaciones laborales encubiertas, ya sea a través de becarios, contratos en prácticas, *freelance*, colaboradores o colaboradores a la pieza, en fin, relaciones laborales encubiertas o falsos autónomos.

El fenómeno del falso autónomo se venía produciendo antes de la crisis económica del año 2008¹ - aparece reflejado en el propio preámbulo del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LETA)²- y es precisamente sobre este punto sobre el cual nos centraremos.

La presencia de falsos autónomos en los medios de comunicación es un ámbito que no ha suscitado demasiado interés en cuanto a número de publicaciones se refiere, a pesar de la importancia y la afección que supone sobre el profesional de la comunicación el no contar con unas condiciones de trabajo dignas.

Asimismo, esta precariedad está presente en todo tipo de empresas. Por lo tanto, esta situación de fraude, está presente tanto en televisión, radio, prensa escrita o medios digitales, ya sean nacionales, autonómicos, provinciales, públicos o privados.

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Recomendación nº198.

² Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE nº 166, de 12 de julio de 2007.



II. LA PRECARIEDAD EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ESPAÑOLES: RELACIONES LABORES ENCUBIERTAS

En los medios de comunicación, sea cual sea su ámbito, titularidad o soporte, se dan todo tipo de relaciones de trabajo. La mayoría de ellas legales, especialmente las relacionadas con el trabajo asalariado. No obstante, la precarización del mercado laboral español, ha tenido una especial incidencia en los medios de comunicación.

En el presente estudio sobre la situación laboral de los medios de comunicación, se ha decidido ampliar su objeto e incluir no solo a los periodistas o redactores, sino que también resulta de interés el análisis de los fotógrafos, así como cualquier otra persona que preste su trabajo bajo alguna de las distintas denominaciones que hemos encontrado. Este apartado está formado por tres elementos:

1. Aproximación a la figura de los falsos autónomos.
2. Análisis de los convenios colectivos de los principales medios de comunicación privados en España.
3. Estudio de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y Tribunales Superiores de Justicia sobre la materia.

Se ha optado por seleccionar los convenios colectivos atendiendo a un criterio objetivo como es el de la audiencia de cada uno de ellos. En el caso de la televisión, además de *Televisión Española (TVE)*, se han analizado los convenios de *ATresMedia (Antena 3)* y *MediaSet España (Telecinco)*. Lo propio se ha hecho con los diarios impresos, como son *El País*, *El Mundo*, *ABC*, *La Vanguardia* y *El Correo*. También se ha tenido en cuenta el convenio sectorial de la prensa diaria.

En el sector de la radio se ha optado por los convenios de *PRISA RADIO (Cadena Ser)*, *Cadena de Ondas Populares de España (COPE)*, *Uniprex (ONDA CERO)*, y los



de *Radio Nacional de España (RNE)*³ así como el convenio sectorial de la radio comercial sonora.

La precariedad laboral en los medios de comunicación españoles no es algo novedoso, sino que en todo caso es intrínseco al desarrollo de la profesión de periodista.

Alguno de los factores que permiten explicar esta precariedad, es el hecho de que no haya triunfado el modelo de colegiación obligatoria que sí existe para otras profesiones liberales. Además, la existencia de un Estatuto del Periodista preconstitucional⁴, que es prácticamente anecdótico, así como la falta de claridad en muchas de las relaciones que se producen en los medios. Igualmente, la idea arraigada entre buena parte de los profesionales de los medios de comunicación, según la cual, el ser autónomos –con todo lo que ello supone– les permite tener mayor independencia, consagrando en su más amplio sentido lo contemplado en el artículo 20 de la CE⁵.

Por otro lado, cabe mencionar el escaso sentimiento de “colectivo” existente en las distintas ramas de la profesión periodística. A nivel nacional no existe ningún organismo oficial que sea reconocido por todos los profesionales de la comunicación. La Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) es la organización que más se asemeja a esta definición, aunque ni siquiera para formar parte de ella se exige estar en posesión del título de periodista.

Creada en 1922, ha buscado durante las últimas décadas reorganizar la profesión y unir a todos los periodistas españoles. Esta necesidad se basa en la búsqueda de la defensa del derecho a la información y la calidad de las mismas. Por ello, desde 2005 se ha promovido desde la Federación la creación de los Colegios de Periodistas en las distintas Comunidades Autónomas. Hoy, Andalucía, Castilla y León, Murcia, País Vasco, La Rioja y, recientemente, Asturias, ya disponen en sus territorios de un colegio profesional gracias a la ayuda de la FAPE. Por su parte, Cataluña y Galicia fueron

³ Estas cuatro emisoras suman el 73% de *share*. Dato disponible <https://www.aimc.es/> (fecha de última consulta: 10 de mayo de 2020).

⁴ Izquierda Unida llevó al Congreso de los Diputados un Proposición de ley para la aprobación del Estatuto en el año 2004. BOCG nº 44-1, de 23 de abril de 2004.

⁵ STC 176/1995, de 11 de diciembre, (BOE núm. 11, de 12 de enero de 1996).

pioneras en este sentido, y son un ejemplo a seguir ya que catalanes y gallegos cuentan con un colegio profesional desde 1985 y 1999 respectivamente.

En el caso de Canarias en el año 2018 se presentó una iniciativa para su puesta en marcha, sin que hasta la fecha nada más se sepa⁶. Otro dato que permite entender la escasa relevancia de las distintas asociaciones profesionales, es que, por ejemplo, la Asociación de la Prensa de Tenerife (APT), contaba a inicios del año 2020 con menos de 100 socios⁷.

También se debe tener en cuenta que en las ocasiones en las que se ha intentado, por ejemplo, el establecimiento de unas tarifas mínimas recomendadas por artículo en prensa o fotografía, sus promotores se han encontrado con el obstáculo de la intervención de la Comisión Nacional de la Competencia⁸.

Sin la intención de realizar una larga exposición histórica, la situación que se describe en las sentencias estudiadas, está en mayor o menor medida relacionada con la crisis que sufrieron los propios medios de comunicación a partir del año 2008. En este sentido es interesante apuntar que según los datos del Informe Anual de la Profesión Periodística 2012, publicado por la Asociación de la Prensa de Madrid, desde 2008 han desaparecido 197 medios de comunicación en España y a finales de 2012 había casi 28.000 periodistas en paro, una cifra que se triplicó en un año⁹, aunque según el último informe de la Asociación de Prensa de Madrid (en adelante APM), esa cifra fue en 2019 de 7003 personas.

La precarización se generaliza y por lo tanto aumenta a partir del año 2008 por la situación anteriormente comentada, y da como resultado un temor extendido entre los trabajadores, que se podría resumir de la siguiente forma: “el 43% afirma que en los últimos cinco años han perdido, total o parcialmente, parte de los derechos conseguidos

⁶https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/Colegio-Profesional-Periodistas-Parlamento-Canarias_0_768873406.html

⁷ Dato facilitado por el presidente de la APT, Salvador García.

⁸ En el año 2010 la CNMC impuso una sanción de más de 60.000 euros a la Asociación Nacional de Informadores Gráficos de Prensa, así como otra sanción de 40.000 euros a la Unión de Profesionales de la Imagen de Cataluña, por la elaboración de una Guía de Precios. Expediente S/0273/10.

⁹ Por ser la base de datos más completa y específica, se hará referencia al Informe Anual de la Profesión Periodística que cada año elabora la Asociación de la Prensa de Madrid (APM).



(...) En este sentido, el 33% de los redactores fijos teme por su puesto de trabajo, una cifra que aumenta hasta el 54% en los mayores de 50 años y llega al 68% en el caso de los contratados (...) Al 31% le preocupa que la empresa decida externalizar más los servicios o contrate reporteros *freelance* para reducir gastos y prescindir de parte del personal propio”¹⁰.

La situación de reducción de inversión publicitaria, así como la bajada en la difusión de la prensa en papel, provocó además una de las medidas más drásticas que puede adoptar una empresa, un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Esta fue la decisión de *El País*, quien despidió por esta vía a 129 trabajadores¹¹.

Asimismo, esta situación de dificultades económicas tuvo su reflejo en los distintos convenios colectivos de los principales medios de comunicación. Por ejemplo, el del periódico *El País* no recogía en el año 2012 ningún incremento salarial, y eliminó dos pagas extraordinarias –a aquellos trabajadores que aún conservaban las 16¹². En el caso del diario *El Mundo* o de la *Cadena de Ondas Populares Española (COPE)*, la subida salarial fue únicamente la del IPC de ese año¹³.

¹⁰ SOENGAS PÉREZ, X, RODRIGUEZ VAZQUEZ, A, ABUIN VENCES, N: “La situación profesional de los periodistas españoles: las repercusiones de la crisis en los medios”. *Revista Latina de Comunicación Social*, 69, 2014, pp. 104 a 124.

¹¹ https://www.huffingtonpost.es/2012/11/10/el-ere-del-diario-el-pais_n_2109978.html

¹² Convenio Colectivo Ediciones El País, S.L. BOE nº29, de 3 de febrero de 2012.

¹³ Véase para Unidad Editorial SL. BOE nº 169, de 13 de julio de 2010. En el caso de COPE, BOE nº núm. 88, de 10 de abril de 2009.



A. COLABORADORES, *FREELANCE* Y COLABORADORES A LA PIEZA. ZONAS GRISES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La función o labor principal de los medios de comunicación, ya sea la radio, la televisión, la prensa digital o en papel, es la transmisión de información, de noticias, a través de los distintos soportes con los que cuenta. El artículo 2.2. de la Ley General de Comunicación Audiovisual contempla que “son servicios de comunicación audiovisual aquellos cuya responsabilidad editorial corresponde a un prestador del servicio y cuya principal finalidad es proporcionar, a través de redes de comunicaciones electrónicas, programas y contenidos con objeto de informar, entretener o educar al público en general, así como emitir comunicaciones comerciales”¹⁴.

Antes de continuar adelante con el análisis, es importante señalar el número de autónomos que trabaja en medios de comunicación. Según el Informe de la Asociación de la Prensa de Madrid, en la actualidad la cifra ronda el 26%. De estos, un 33% lo hace en un medio digital, otro tanto trabaja en el desarrollo digital de un medio convencional y un 20% en la radio convencional¹⁵.

Para llevar a cabo sus funciones los medios de comunicación deben contar además de con las licencias, y el soporte físico preceptivo, con trabajadores. Estos los podemos dividir en dos categorías:

1. Personal propio: se trata de aquellos trabajadores por cuenta ajena, que desarrollan sus funciones para la empresa con las notas típicas de dependencia y ajenidad. Estarán encuadrados en los distintos grupos, subgrupos, áreas funcionales o puestos tipos. Estos trabajadores son en la mayoría de los casos los que gozan de mejores condiciones. Así van a contar normalmente con salarios más elevados, que a su vez se complementan con otros honorarios, en muchos casos consolidados, como la antigüedad, u otros con calificaciones de lo más variopintas.

¹⁴ Ley 7/2010, de 31 de marzo, General. BOE nº79, de 10 de abril de 2010.

¹⁵ Informe Anual de la profesión periodística 2018.



El trabajo asalariado o por cuenta ajena viene definido en el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET)¹⁶ como “aquellos 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”.

En relación a las notas esenciales de la relación laboral, el Tribunal Supremo establece lo siguiente¹⁷:

1. Compromiso personalísimo de desarrollar la actividad: este ha sido entendido por la jurisprudencia de manera amplia y en ocasiones contradictoria. Por ejemplo, se entiende que existe una relación laboral, aunque quepa la sustitución por familiares de limpiadoras de edificios ante una baja¹⁸, pero no se considera como laboral la prestación de servicios por parte de un grupo de músicos, cuando organizan su propia sustitución si su instrumento es imprescindible¹⁹.
2. Voluntariedad: en la relación laboral debe mediar el consentimiento libre y expreso del prestador de servicios, entendida esta como la liberalidad para aceptar el trabajo.
3. Dependencia: la sujeción a un horario concreto que especifica el tiempo de puesta a disposición del trabajador durante el cual el esfuerzo laboral no le pertenece, ni siquiera en cuanto a la forma de desarrollarlo o aplicarlo²⁰.
4. Ajenidad: se considera la atribución de los frutos del trabajo a un tercero.
5. Retribución: la inexistencia de la misma es un elemento excluyente de cualquier relación laboral, tal como establece el artículo 1.d y de la LET.

¹⁶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº75, de 29 de marzo de 1995.

¹⁷ STS (Sala de Lo Social) de 7 de noviembre de 2017 (rec. núm. 3573/2015).

¹⁸ SSTS (Sala de Lo Social) de 20 de enero de 2015 (rec. núm. 587/2014) y 25 de enero de 2000 (rec.núm 582/1999).

¹⁹ STS (Sala de lo Social) de 7 de noviembre de 2017 (rec. núm. 3573/2015).

²⁰ GONZALEZ ORTEGA, S.: “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Revista Temas Laborales*, 2017, número 138, pág. 105.



6. Ausencia de exclusión legal: sobre esto únicamente apuntar, que causó polémica, en su momento, el artículo 1.3.g. de la LET “se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador”. Tal fue así que su constitucionalidad fue avalada por el Tribunal Constitucional²¹.

Por lo tanto, la ajenidad y la dependencia son considerados rasgos esenciales, preferentes, o si se prefiere centrales de la relación laboral. Estas notas no siempre serán fáciles de detectar. Es por ello que España ha optado por el sistema de la búsqueda de indicios, para su individualización²².

2. Personal externo: en ella se encuadran las prestaciones a través de obra y servicio determinada, los corresponsales y colaboradores con un contrato civil o mercantil, así como los colaboradores a la pieza. En muchos casos nos vamos a encontrar que la relación que se mantiene con los mismos no es verdaderamente mercantil, sino que tras su denuncia en los tribunales se transforma en laboral.

En este punto se debe destacar que la prestación de muchos de estos servicios se lleva a cabo a través de trabajadores autónomos. La Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (en adelante LETA) reconoce e introduce en nuestro ordenamiento dos clases de autónomos. Por un lado, los que son propiamente encuadrados bajo un régimen jurídico común, y por otro, los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Sin embargo, este último elemento es criticado por algunos autores al configurar la norma “como una en la que abundan los anuncios de desarrollos y

²¹ STC 227/1998, de 26 de noviembre, (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1998).

²² SÁNCHEZ-URAN, Y.: “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Serie Derecho del Trabajo*, número 143, 2019, pág.7.

medidas futuras ahora solo esbozadas” o “fórmulas llenas de buena intención pero vacías de contenido”²³.

A esto debemos sumar la proliferación en España, sobre todo, a partir del año 2012, de la denominada economía colaborativa²⁴, gestionada a través de las plataformas digitales, y cuyas prestaciones de servicios aún están dirimiendo su laboralidad en los tribunales²⁵. Esta se ha definido de diversas formas, aunque según el profesor MONTERO PASCUAL es un “Modelo de organización industrial en el que una plataforma electrónica facilita la contratación de servicios, incluyendo el servicio de arrendamiento de bienes, ofertados por un grupo de usuarios (prestadores) y demandados por otro grupo de usuarios (consumidores)”.

El trabajo autónomo en contra de lo que se establece para el realizado por cuenta ajena, no se refiere a una categoría general y unitaria de la prestación de servicios, sino que establece un conjunto de situaciones sociológicas y de diversos regímenes. Por otro lado, la laboralidad queda excluida expresamente conforme al artículo 3 de la LETA. El número de trabajadores autónomos en España, superaba en abril de 2020 los tres millones²⁶.

En este mismo sentido también se han pronunciado algunos autores, que aseguran que “sería un error concluir que se ha laboralizado el régimen jurídico de los profesionales autónomos o que su nuevo Estatuto constituye una pieza de legislación

²³ GUERRERO VIZUETE, E.: “La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente. Análisis del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.20, 2010. Página 2.

²⁴ MONTERO PASCUAL, J.: “*La regulación de la economía colaborativa*”, en AA.VV. MONTERO PASCUAL, J., Dir.): *La regulación de la economía colaborativa*, Ed. Tirant, Valencia, 2017, Pág 23

²⁵ A falta de un pronunciamiento del Tribunal Supremo, son varios los Tribunales Superiores de Justicia que contemplan como trabajadores por cuenta ajena a los autónomos de alguna de estas plataformas (TSJ de Catalunya (sentencia 21 de febrero 2020, rec. núm. 5613/2019, STSJ Asturias 25 de julio 2019, (rec. núm. 1143/2019); y SSTSJ Madrid 3 de febrero 2020, (rec. núm. 749/2019); 18 de diciembre 2019, (rec.núm 714/2019), 27 de noviembre 2019, (rec. núm. 588/2019) y de Deliveroo STSJ Madrid 17 de enero 2020, (rec. núm. 1323/2019).

²⁶ Disponible: <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST309>.

En concreto son 3.205.927 autónomos. (fecha de última consulta: 11 de junio de 2020)



laboral”²⁷. Por lo tanto, queda claro que la relación del trabajo autónomo no se regulará por la vía laboral.

El artículo 1.1. de la LETA define a los autónomos como “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. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”.

Sin embargo, resulta interesante aludir, al menos someramente, a cuáles son los motivos que llevan a darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Los datos del INE del 2017 destacan los siguientes supuestos:

1. Del total de autónomos, el 12.42% se dio de alta porque no consiguió empleo como asalariado.
2. El 1.43% lo hizo porque su anterior empleador se lo pidió.
3. El 13.58% hizo lo propio porque es lo habitual en su actividad.
4. Más del 22% aseguró que terminó de autónomo porque se presentó una buena oportunidad²⁸.

Puesto que muchos medios de comunicación se valen de autónomos para llevar a cabo su trabajo, las notas que lo caracterizan son las siguientes:

1. Persona física: viene expresamente señalado en la LETA. De manera retrospectiva el Decreto 2530/1970²⁹ no lo recoge de manera específica, pero sí habla de “aquel”, por lo que de la literalidad se presume que únicamente puede ser persona física. De esta forma el concepto de trabajador autónomo no debe ser asimilado al término empresario, pues aun cuando a menudo se utilicen ambos como sinónimos, la

²⁷ CABEZA PERERIO, J.: “Apuntes, debates y comunicados. El estatuto del trabajador autónomo español”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm.127, 2008, pág.108.

²⁸ INE: Módulo año 2017 (Base Censos 2011). Actividad por cuenta propia. Disponible en https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2017/&file=pcaxis&L=0

²⁹ Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. BOE nº BOE» núm. 221, de 15 de septiembre de 1970.



realidad nos hace ver que no son conceptos coincidentes. En la mayoría de los casos el trabajador autónomo desarrolla su prestación sin unos medios que, en puridad, pueden ser considerados como organización empresarial y sin tener la condición de empleador, al no disponer de trabajadores a su cargo.

2. Habitualidad: la norma no identifica que se considera habitual, por lo tanto, nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado. De manera gramatical se entiende que es el “que se hace, padece o posee con continuación o por hábito”.

Para determinar esta habitualidad, la jurisprudencia ha señalado como uno de los indicios a tener en cuenta, el nivel de ingresos. Se contempla que “el criterio del montante de la retribución es apto para apreciar el requisito de la habitualidad (...) A la afirmación anterior debe añadirse que la superación del umbral del salario mínimo percibido en un año natural puede ser un indicador adecuado de habitualidad”³⁰. En todo caso, es interesante apuntar, que en ocasiones el TS ha admitido la existencia de laboralidad en una persona, que siendo autónomo prestaba sus servicios para una empresa, con un máximo de 15 horas al mes, y con una importante irregularidad³¹.

3. Personal, directa y por cuenta propia: se refiere a que se realice por la propia persona, esto es, una implicación directa. Se debe tener en cuenta que lo que no excluye el carácter personal y directo, es que, en la realización concreta de la obra o servicio contratado, las tareas puedan ser asumidas por empleados del autónomo o éste se auxilie de otras personas, incluido el trabajo de familiares en los supuestos en los que se admite.

4. Fuera del ámbito de organización de otra persona: parece evidente que si se trata de un trabajador autónomo no puede existir una relación de dependencia ni de ajenidad con el que contrata, puesto que entonces sería una relación laboral. También puede entenderse como el poder decisión que tendrá dentro de su trabajo.

5. Título lucrativo: este elemento ya aparecía recogido en el Decreto de 1970, y se refiere a una contraprestación económica, retributiva, aunque no es necesaria

³⁰ STS (Sala de Lo Social) 20 de marzo de 2007 (rec. núm. 5006/2005).

³¹ STS (Sala de Lo Social) de 29 de octubre de 2019 (rec.núm 1338/2017).



la fijación de una periodicidad ni de una forma concreta. Por lo tanto, se acepta de manera flexible.

En relación con el autónomo, y dada su preponderancia en los medios de comunicación cabe hacer referencia al Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE). El artículo 11 de la LETA lo define como “aquéllos 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”.

El TRADE es ante todo un trabajador autónomo, por lo que debe cumplir los requisitos exigidos para tener tal consideración. Se encuentra cualificado por la dependencia económica de un solo cliente (dato positivo), y por la ausencia de trabajadores a su servicio (dato negativo)³².

Además, se ha entendido que el TRADE es “el que presta los servicios de modo personalísimo y exclusivo para un solo empresario, si bien carece de dependencia, y que tiene su propia infraestructura y material propio, y carece también de ajenidad, es decir, que percibe una contraprestación económica en función del resultado de la actividad, de lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura de aquella”³³.

Su reconocimiento en la LETA buscaba –eso se refleja en su preámbulo– “prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena”. Lo difuso de estas fronteras o “zonas grises” no se ha conseguido erradicar, y de hecho es una de los problemas más frecuentes con los que se encuentran los jueces. Algunos autores apuestan por una solución intermedia en la delimitación de las zonas grises en materia

³² MARTIN PUEBLA, E. *El Trabajo Económicamente Dependiente*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 56.

³³ STSJ de Madrid, de 13 de junio de 2018 (rec.núm. 1353/2017).



laboral, una solución que “disminuya las distancias entre ambas orillas, al quedar englobadas todas las zonas grises”, aunque reconocen el fracaso del TRADE³⁴.

En el caso de los corresponsales se trata en la mayoría de las ocasiones de profesionales que trabajan en algunas localidades o provincias en las que el medio de comunicación no tiene sede, o incluso en otro país.

La distinción entre las funciones que realiza cada uno de ellos dentro del medio no siempre es sencilla. Según el profesor RAFAEL DIAZ ARIAS³⁵ “los colaboradores literarios y especialistas aportan al medio informativo su conexión con la sociedad, los saberes e inquietudes del momento, pero ni siquiera puede describirse su colaboración como un obtener y elaborar información de actualidad. Los corresponsales, por el contrario, realizan tareas informativas desde algún lugar distante. Puede que la presencia de sus trabajos en el órgano informativo sea constante, o, por el contrario, esporádica. Las grandes empresas informativas procuran contar con corresponsales propios (esto es integrados en la Redacción, aunque lo estén a distancia). En cambio, las pequeñas empresas sólo hacen un uso limitado de esta figura (...). Estamos ante la figura del corresponsal local, que, muy frecuentemente, no puede ser calificado de informador profesional, ni por cualificación, ni por dedicación, pues su modo de vida principal es otro ajeno al periodismo. La mayor parte de los corresponsales pueden ser calificados de colaboradores a la pieza. Su trabajo informativo se realiza por encargo expreso o tácito de un medio informativo, pero es remunerado a la pieza, esto es, en unos casos por trabajo encargado expresamente (se emita o no), o por trabajo difundido, en otros. No es inhabitual que el colaborador a la pieza trabaje para varios medios (normalmente no concurrentes)”.

Los colaboradores son –probablemente- el ejemplo más claro de cuanto difuso puede ser la laboralidad de un profesional de los medios de comunicación. Tiene como notas características:

³⁴ AFONSO MELLADO, C.L: “La problemática de la falta de operatividad de las normas laborales y de Seguridad Social”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L): *Derecho Social y Trabajo Informal. Implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del Fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Ed. Comares, Granada, 2016, pág. 541.

³⁵ DIAZ ARIAS, R: *La relación informativa*, Ariel, Barcelona, 2003, página 13.



- El trabajador está dado de alta en el RETA.
- Esta figura no es exclusiva de ningún tipo de modalidad comunicativa, así está presente en prensa, radio y televisión
- En teoría – se constatará que no siempre ocurre- realiza las informaciones sin indicaciones de las empresas con las que mantiene una relación mercantil.
- Cuenta con sus propias herramientas de trabajo.
- La contraprestación salarial es por cada una de las piezas. En todo caso, se suele pactar con independencia de su publicación o no.

El número de colaboradores a la pieza ha aumentado en los años de crisis económica. Los factores que permiten explicar este hecho son dos, aunque ambos se encuentran íntimamente relacionados:

1. Precariedad: el empeoramiento de las condiciones laborales, con despidos, prejubilaciones o contratos temporales ha abocado a que muchos profesionales deban optar por este sistema como método de subsistencia, una vez constatada la imposibilidad de ser trabajadores por cuenta ajena.
2. Inicios en el mercado laboral: es una forma gracias a la cual muchos jóvenes –y en ocasiones no tanto- pueden comenzar a colaborar con los medios de comunicación.

Sin embargo, este tipo de colaboraciones, que debemos de distinguirlas de las del corresponsal estable que trabaja para un único medio, tienen una serie de elementos comunes que permiten entender la situación en la que se encuentran:

1. El principal problema es el salario: en ocasiones la remuneración que reciben alcanza únicamente para cubrir la mitad de los gastos soportados para llevar a cabo el trabajo. En ocasiones esa inversión es “a fondo perdido” y la necesidad



de publicar, tiene como única finalidad la de mantenerse en el mercado³⁶. Es por ello que por ejemplo desde hace algunos años la Asociación de Periodistas Independientes de Québec, viene exigiendo una remuneración aceptable. En el artículo 2 de su decálogo establecen que “Toda producción periodística debe ser remunerada según una tarifa decente, teniendo en cuenta el trabajo hecho y las habilidades necesarias para realizarlo. Si el periodista tiene gastos (viajes, telecomunicaciones u otras) con el acuerdo de la redacción, estas cantidades son reintegrables tan pronto como se hayan presentado los justificantes correspondientes, sin vincularlo a la publicación y/o difusión de la obra”³⁷.

2. Dependencia del editor: es habitual que en aquellos casos en los que el colaborador no trabaje para un solo medio en exclusiva, invierta una gran cantidad de su tiempo en enviar propuestas sobre temas a cubrir, que muchas veces se quedan sin respuesta. En ocasiones debe desplazarse a zonas lejanas, incluso otros países para realizar los encargos, sin que ello suponga necesariamente un aumento de la retribución.
3. Sustitución del colaborador a la pieza por agencias de noticias internacionales. En otros casos los medios de comunicación prescindien del profesional, y optan por la suscripción a una agencia de noticias.

En relación a los colaboradores debemos señalar que aparecen expresamente excluidos en muchos de los convenios. En el Convenio colectivo para el sector de la Prensa Diaria, no solo lo excluye, sino que especifica en su artículo 2.II que quedarán excluidos “cuando no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente convenio”³⁸. En todo caso, se observa cómo se deja un margen muy amplio de interpretación, ya que estos elementos se han flexibilizado en los últimos años.

³⁶ *Periodismo en la UVI. La precariedad en las colaboraciones nacionales. Informe de situación 2018.* Confederación Nacional del Trabajo (CNT). 2018. Página 5.

³⁷ *Periodistas a la pieza. Diez principios para un contrato equitativo.* Asociación de Periodistas Independientes de Québec.

³⁸ V Convenio Colectivo para el sector de prensa diaria. BOE nº52, de 28 de febrero de 2018.



En cuanto al resto de convenios, cabe hacer una sucinta referencia al del periódico *El País*. En las dos prórrogas del “I Convenio de Ediciones El País S.L.”, se recoge el compromiso de la empresa a incorporar a su plantilla a una parte de los colaboradores que prestan sus servicios para la misma, mediante diferentes contratos mercantiles de colaboración profesional. La relación de las mismas es facilitada por el comité de empresa, y el número de colaboradores que pasarán a formar parte de la plantilla del periódico se distribuyen de la siguiente forma:

- a. En el año 2016: 12 colaboradores
- b. En el año 2017: 10 colaboradores
- c. En el año 2019: 15 colaboradores
- d. En el año 2020: 20 colaboradores

En este caso, insistimos, el único detectado en los convenios colectivos analizados, se constata una situación que preocupa tanto a los representantes de los trabajadores, como a la empresa. En ambas prórrogas además la empresa se compromete a revisar la situación del resto de colaboradores³⁹, lo que da una idea de la importancia de estos para la dirección del periódico. No obstante, se podría obtener una visión más completa y profunda sobre este asunto, si en las listas que facilita el comité apareciera el número total de colaboradores.

Por lo tanto, si bien es cierto que en el resto de convenios analizados no se recoge ninguna cláusula ni acuerdo de este tipo, no se debe concluir –al menos de manera tajante- que no sea una preocupación generalizada de este.

Es por ello que por ejemplo en el artículo 15 del convenio de *ATresMedia* se establece que “a efectos de contratación se tendrá especialmente en cuenta al personal que prestado o haya prestado sus servicios a la empresa temporalmente (...) ocupando una posición prioritaria los trabajadores que hayan permanecidos vinculados a la

³⁹ Prórroga y Modificación del Convenio colectivo de Ediciones El País S.L. BOE N°52, de 1 de marzo de 2019.



empresa por más tiempo”⁴⁰. Este sería el supuesto más parecido a lo recogido en el convenio de *El País*, y muestra –al menos en nuestra opinión- cierto interés por incluir en la plantilla, cuando así lo necesitara la empresa a aquellas personas que lleven colaborando más tiempo con la misma, y entre los cuales, probablemente, se encuentre algún falso autónomo.

En todo caso, otro de los supuestos más habituales de laboralidad encubierta, es la del *freelance*. Esta figura es cercana en cuanto a funciones se refiere a la del colaborador. Según el Diccionario Panhispánico de dudas significa “Expresión inglesa que, referida a un profesional, especialmente un periodista, un fotógrafo o un traductor, significa ‘que trabaja por cuenta propia y vende sus trabajos a una empresa o a un medio de comunicación’. Se recomienda emplear, en su lugar, las expresiones españolas independiente, autónomo o por libre”⁴¹. Se trata de aquellos sujetos que trabajan en algún punto del mundo en el que el medio de comunicación no puede llegar con su personal, ya sea por cuestiones económicas o de distancia, y en que no deberían darse las notas ni de la ajenidad ni de la dependencia.

Un ejemplo claro de esta figura son los 64 corresponsales que las cuatro principales emisoras de radio española mantenían en el extranjero en el año 2016. De estos la mayoría –un 53%- eran *freelance*, mientras que el resto eran trabajadores asalariados encuadrados en las distintas categorías de la empresa. Sin embargo, si a esta cifra le restamos aquellos trabajadores de Radio Nacional de España (RNE), los corresponsales de las emisoras privadas eran en un 69% *freelance*⁴².

⁴⁰ Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía. BOCM nº83, de 7 de abril de 2018.

⁴¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA: *Diccionario Panhispánico de Dudas*, 1ª ed., <https://www.rae.es/dpd/> Consultado 10 de mayo de 2020.

⁴² TATO SUÁREZ, J: “El deterioro de las condiciones laborales de los corresponsales de radio”, en *Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, vol.4, núm 7, pág.158.



III. LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

1. CARACTERES GENERALES DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS

Hasta este punto únicamente hemos hecho referencia a las modalidades no laborales, aunque legales, más habituales en los medios de comunicación. No obstante, en una situación de precariedad como la anteriormente descrita, no es infrecuente que nos encontremos con contratos mercantiles que esconden una relación laboral.

Dentro de la amalgama de relaciones encubiertas, destacan los falsos autónomos. Sin entrar aún a analizar las particularidades de los medios de comunicación, los falsos autónomos pueden ser definidos como aquel “trabajador que desarrolla su actividad laboral por cuenta ajena y dentro de una organización empresarial pero que formalmente tiene suscrito un contrato civil o mercantil y cumple con la normativa fiscal y de Seguridad Social propia de los trabajadores autónomos”⁴³. El Parlamento Europeo también lo ha delimitado como “una forma de evasión parcial de cotizaciones de difícil detección que socava la sostenibilidad y la adecuación de los regímenes de pensiones y les resta recursos de vital importancia”⁴⁴.

También pueden ser entendidos como aquellos trabajadores que llevan a cabo su actividad con los elementos clásicos del trabajo subordinado (ajenidad, dependencia, voluntariedad y remuneración periódica), pero soportando ellos las obligaciones tributarias propias de un autónomo, consiguiendo así la empresa un ahorro en los costes, bajo el sacrificio de derechos del trabajador.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, considera que un falso autónomo es “cuando un empleador considera a una persona que es un empleado como si no lo fuese con el fin de ocultar su verdadera condición jurídica. Esto puede hacerse a través de la utilización inadecuada de acuerdos civiles o

⁴³ MARTIN PUEBLA, E: “El trabajador Autónomo Económicamente Dependiente” en AA.VV. (MORGADO PANADERO, P): *Lecciones sobre Trabajo Autónomo y Economía Social*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, pág.94.

⁴⁴ Resolución Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, “Sobre la Protección Social para todos, incluidos trabajadores autónomos”, 2013/2111(INI).

comerciales. Perjudica los intereses de los trabajadores y de los empleadores y constituye un abuso de efectos adversos para el trabajo decente, y no debería tolerarse (...) Recurrir a esta clase de prácticas puede suponer que se priva de protección laboral al trabajador y se evitan costos, entre otros, el pago de impuestos y las cargas de seguridad social”⁴⁵.

El análisis de las características de los falsos autónomos suscita algunas dudas, sobre todo, en cuanto a cuál es su número real, puesto que al encontrarse en una situación no ajustada a derecho, su contabilización es compleja.

No obstante, cabe apuntar algunos datos que pueden permitir dar una idea acerca de la dimensión de esta cuestión. Así del millón y medio de personas que trabajan como autónomos sin personal asalariado, sólo 9.497 personas (0,61%) están oficialmente registradas como TRADE en la Seguridad Social⁴⁶. A este número a todas luces irrisorio, se le suma el fracaso del legislador en este campo, puesto que una de sus intenciones fue erradicar a los falsos autónomos con la creación de la figura del TRADE, y algo que como se verá más adelante no se ha conseguido. En todo caso, la “Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE), calcula que los falsos autónomos podrían ser unas 225.000 personas, cifra que el Gobierno actual ajusta a unas 130.000⁴⁷.

Otro elemento que permite hacerse una idea de la magnitud de la problemática es la actuación política para controlar a los falsos autónomos. Es por ello que desde el año 2018 el Gobierno de España cuenta con el *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020*⁴⁸, el cual arroja algunos datos de relevancia. En él se prevé una serie de actuaciones que el Ejecutivo ha calificado como “trabajo declarado incompleto”. Esto es, aquellos trabajos en los que existe una infra cotización a la Seguridad Social o un

⁴⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Actas provisionales de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT, 2003.

⁴⁶ Documento de Comisiones Obreras “Propuestas de actuación con las personas que trabajan como “falsos autónomos” Julio 2019, pág.4.

⁴⁷ *Idem.* pág.7.

⁴⁸ Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. BOE nº 182, de 28 de julio de 2018.

encuadramiento indebido dentro del sistema, con la finalidad de obtener un ahorro en los gastos sociales, y cuyo principal exponente son los falsos autónomos.

En el año 2018 –el único del que se disponen datos completos- se llevaron a cabo 9.842 inspecciones, que permitieron la regularización de un total de 18.851 falsos autónomos⁴⁹. En el año 2019, los datos a 31 de octubre muestran que la cifra prácticamente se había duplicado, hasta los 34.838 falsos autónomos regularizados, mediante su correcto encuadramiento en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

La preocupación de las autoridades competentes por erradicar o al menos tratar de dificultar la contratación de falsos autónomos, también se puede observar en la modificación del régimen sancionador de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)⁵⁰. A través Real Decreto-ley 28/2018⁵¹, se añadió una disposición transitoria, creando una nueva infracción en la LISOS con la que se busca desincentivar la contratación de antiguos asalariados, mediante un contrato de trabajador autónomo. En concreto, la disposición final cuarta contempla lo siguiente: “Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social. Uno. Se añade un nuevo apartado 16 al artículo 22 con la siguiente redacción:

“16. Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados”.

En el presente trabajo se aborda el falso autónomo desde una doble perspectiva. Por un lado, la empresarial, esto es, lo que supone para el empleador, y por otro, las

⁴⁹ Disponible en <http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Documentos/> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2020).

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº189, de 8 de agosto de 2000.

⁵¹ Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. BOE nº 314, de 29 de diciembre de 2018.

consecuencias que tiene para el trabajador que se encuentra en esta situación. Se han individualizado las siguientes:

1. Las cuotas de la Seguridad Social deben ser asumidas por él mismo.
2. No cuenta con derecho a permisos retribuidos.
3. Desaparición de las gratificaciones extraordinarias del artículo 31 de la LET.
4. No tiene derecho a vacaciones retribuidas.
5. Todo lo relacionado con su contrato se va a tramitar conforme a la vía civil y no a la laboral.
6. Carece de indemnización por despido, sin tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 14.2 y 3 de la LETA.

En el mismo sentido, el falso autónomo con sus particularidades y diferencias es el resultado de estrategias empresariales que persiguen alcanzar una ventaja competitiva a través del incremento de la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, y la reducción de costes. Asimismo, la regulación puede haber favorecido los abusos y fraudes por haber promocionado y diversificado con nuevas figuras de autónomos y becarios, estas formas alternativas de subsistencia⁵².

La problemática de los falsos autónomos no es algo exclusivo de España, si no que el Parlamento Europeo ya en el año 2016, apostó por la creación de una plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado, incluyendo en la misma a los falsos trabajadores por cuenta propia⁵³.

Debemos insistir en aquellos profesionales que— por distintos motivos- pero en muchas ocasiones debido a su precaria situación, pasan a formar parte de una cooperativa únicamente con la finalidad de “engañar al Sistema de la Seguridad Social”. Nos encontramos con las denominadas cooperativas de facturación, que en palabras del

⁵² SANZ DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español, en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, número 37, 2019, página 76.

⁵³ VAL ARNAL, J: “El trabajador autónomo, el trabajo autónomo y la dignidad del ser humano”, en AA.VV. LOPEZ INSUA, B: *El trabajo decente*, Comares, Granada, 2018, pág.416.



profesor ANTONIO ALTÉS son aquellos “los trabajadores autónomos que quieren evitar los costes mencionados firman un contrato de adhesión a tiempo parcial con la cooperativa y abonan la correspondiente cuota de suscripción y de ingreso (...) La empresa de facturación previa comunicación del socio procede a dar el alta al trabajador en el Régimen General a tiempo parcial por los días efectivamente trabajados (...) o por los acordados en función del servicio profesional prestado”⁵⁴.

Sin embargo, más llamativo, sorprendente, e incluso sangrante supone el uso –y abuso- por parte de las Administraciones Públicas, aquellas que deberían velar por el respeto de los derechos de los ciudadanos, de distintas figuras contractuales, que bajo la apariencia de mercantilidad, esconden en última instancia, una relación laboral. Asimismo, no se trata de un único perfil profesional, sino que se han reconocido situaciones laborales en contrataciones de arquitectas con más de 10 años de relación mercantil⁵⁵, auxiliares de biblioteca⁵⁶, también en medios de comunicación de carácter público⁵⁷, trabajadores de la Agencia Canaria de Calidad Universitaria⁵⁸ e incluso psicólogos⁵⁹.

Como se ha mencionado con anterioridad, la calificación de la relación no le corresponde a las partes, sino que subyace en el relato fáctico de los hechos, esto es, “la naturaleza jurídica de las instituciones viene determinada por la realidad de su contenido y la misma debe prevalecer sobre el *nomen iuris* que errónea o interesadamente puedan darle las partes”⁶⁰. En la misma línea se han pronunciado distintos organismos europeos⁶¹. Lo más habitual en el encubrimiento de los falsos autónomos es que se realice un contrato mercantil, de obra o servicios. Esto ocurre en

⁵⁴ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: “Nuevas manifestaciones de cooperativismo asociado: los autónomos esporádicos, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pág.47.

⁵⁵ STS (Sala de Lo Social) de 21 de febrero de 2018 (rec.núm.2609/2015).

⁵⁶ STSJ de Galicia de 15 de noviembre de 2019 (rec.núm.2459/2019).

⁵⁷ En el caso de RTVE son varios los pronunciamientos judiciales: STSS de 11 de mayo de 2009 (rec.núm.3704/2007) y de 16 de diciembre de 2008 (rec.núm.4301/2007).

⁵⁸ STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 26 de septiembre de 2019 (rec.núm 8/2019).

⁵⁹ STS (Sala de Lo Social) de 11 de febrero de 2015 (rec.núm. 2523/2013).

⁶⁰ SSTS (Sala de Lo Social) de 19 de diciembre de 2012 (rec.núm. 1033/2012), de 11 de febrero de 2013 (rec.núm. 898/2012), y en concreto para la naturaleza del contrato SSTS de 24 de enero de 2018 (rec. núm.3394/2015) y de 25 de marzo de 2012 (rec.núm.1564/2012).

⁶¹ Directiva 2019/1.152/UE, del Parlamento y el Consejo de Europa de 20 de junio.



parte debido a que la línea divisoria entre ambos, regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida, ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social⁶².

En ocasiones es habitual también unido al *nomen iurus* el hecho de que se trate de encubrir la relación laboral con la forma de pagar el salario –contra factura con IVA- o incluso la exigencia de que el trabajador se dé de alta en el RETA. Estos hechos según el Tribunal Supremo son “elementos tradicionalmente característicos del fraude simulatorio”⁶³.

Por otro lado, más allá de las notas tradicionales de ajenidad y dependencia explicadas con anterioridad, y reproducidas en multitud de sentencias, los falsos autónomos cuentan –por así decirlo- con una serie de elementos que hemos podido individualizar del análisis jurisprudencial.

1. Escasa o nula inversión en herramientas de trabajo: se observa como en muchos de los casos la prestación del trabajo es personal, en el sentido de que no es necesario contar herramientas de trabajo. Esto ocurre con la prestación de servicios de Psicología en Organismos Oficiales o de Traducción en dependencias judiciales⁶⁴. En el caso de las de carácter personal, los tribunales no vienen aceptando el argumento de que la empresa no facilita medios materiales al trabajador y, por lo tanto, son autónomos.

Se han detectado algunos supuestos en los que se intenta negar la laboralidad de la relación, a pesar de que la empresa dota a los trabajadores de uniforme, tabletas electrónicas para el desarrollo de sus funciones, e incluso abonando las cuotas de Internet⁶⁵. Resulta incluso sorprendente el caso de un ayuntamiento, que aprovechando que tenía goteras en una de sus instalaciones, llevó a cabo las reformas oportunas, adaptó una zona y proporcionó una mesa, teléfonos y ordenadores a los trabajadores “autónomos”⁶⁶.

⁶² STS (Sala de Lo Social) de 8 de febrero de 2018 (rec.núm. 3389/2015).

⁶³ STS (Sala de Lo Social) de 11 de febrero de 2015 (rec.núm. 2523/2013).

⁶⁴ STS (Sala de Lo Social) de 16 de noviembre de 2017 (rec.núm. 2806/2015).

⁶⁵ STSJ de Navarra, de 12 de diciembre de 2019 (rec.núm.382/2019).

⁶⁶ STSJ de C. Valenciana, de 6 de febrero de 2018 (rec.núm.1429/2017).



2. Retribución: como se dijo, para considerar una relación como laboral debe de mediar una retribución, elemento que debe ser entendido de manera amplia conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LET. Es común que se haga el pago contrafactura.

Por otro lado, ocurre que en general el falso autónomo no puede negociar su retribución, sino que esta le viene impuesta por parte del contratante, lo que refuerza esa laboralidad. Esto ocurre por ejemplo en aquellos casos, en los que las retribuciones que percibe el autónomo, son las mismas que le correspondería de ser asalariado según el convenio de la empresa, por lo que, en estos casos, es más sencillo detectar la ajenidad. En otras ocasiones, se establece una cuantía fija, con independencia del resultado obtenido, como ocurre con los comerciales de ORANGE⁶⁷ o los de la compañía de Seguros Santa Lucía.

En cualquier caso, se ha cifrado la diferencia de salarios que corresponde a los trabajadores que se encuentran en una situación de falso autónomo, en relación a la que lo hubiesen recibido si fuesen contratados como asalariados. Por ejemplo, en el caso de un carpintero según el convenio sectorial, debería cobrar 1.592 euros al mes, cuando en la situación mercantil de media nunca superó los 1.300⁶⁸.

Además, se han detectado casos en los que incluso se pactaba que sería la empresa la que asumiría el pago de la mensualidad del RETA de la trabajadora⁶⁹. En otra administración, en concreto un ayuntamiento, la diferencia es todavía mayor, ya que se le retribuía como auxiliar de biblioteca alrededor de 800 euros, mientras que la sentencia declaró que su salario era de casi el doble⁷⁰.

Se puede concluir, por lo tanto, que uno de los motivos que empujan a los empleadores a falsear la realidad laboral, es el importante ahorro en cuanto a lo que a salarios se refiere. Sin embargo, en ocasiones son los propios autónomos quienes se

⁶⁷ STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 26 de enero de 2016 (rec.núm.1231/2016).

⁶⁸ STSJ de Castilla y León, Burgos, de 22 de junio de 2017 (rec.núm.375/2017).

⁶⁹ STS (Sala de lo Social) de 21 de junio de 2011 (rec.núm. 2355/2010).

⁷⁰ STSJ de Galicia, de 15 de noviembre de 2019 (rec.núm.2459/2019).



muestran satisfechos con esta situación, dado que “estando de autónomos reciben más dinero en metálico (de 1.100 a 1.200 a 1.300 o 1.400 euros al mes)”⁷¹.

3. No asunción del riesgo y ventura: es habitual encontrar supuestos en los que este es asumido por las empresas con las que habían suscrito contratos supuestamente mercantiles. Esto ocurre con los mencionados instaladores de ascensores, o con las subcontratas de Telefónica en cuanto “queda acreditado que las decisiones concernientes a los trabajos a realizar, relaciones con el público y selección de clientes eran adoptados por la demandada (...), siguiendo unos estándares de calidad impuestos por Telefónica”⁷².

4. Contrataciones de antiguos asalariados: la encuesta del INE ya expuesta, refleja que el 1.43% de los encuestados, reconocen que su alta en el RETA obedece a la petición de su antiguo empleador. Esta circunstancia provoca una reducción de los gastos de la empresa, aunque sea a costa de la correspondiente pérdida de derechos laborales.

En todo caso hemos podido individualizar dos situaciones distintas:

1. Antiguos asalariados que una vez despedidos constituyen su propia sociedad: nos encontramos con que en muchas ocasiones solicitan el pago único de la prestación con ese objeto. Posteriormente, vuelven a prestar servicios para la misma empresa que los despidió, existiendo aquí un fraude conforme a lo dispuesto en el artículo 26.3 del RD 5/2004, de 4 de agosto. Este es el caso de varios trabajadores del sector del aluminio, donde la Inspección constató que “formaban anteriormente parte de las plantillas del grupo, ahora trabajan como autónomos con aportación exclusiva de su trabajo personal (...) ante la imposibilidad de que la empresa los mantenga en plantilla, ahora facturan como autónomos”⁷³.

⁷¹ STSJ de Andalucía, Sevilla, de 14 de marzo de 2013 (rec.núm.1462/2012).

⁷² STSJ de Cataluña, de 23 de septiembre de 2019 (rec.núm. 3094/2019).

⁷³ STSJ de Madrid, de 4 de noviembre de 2014 (rec.núm.387/2014).



2. Antiguos asalariados con los que se suscribe un contrato mercantil: en estas situaciones es habitual que sea la propia empresa la que les solicite su alta en el RETA. Así por ejemplo, existen casos en los que entre la baja en el Sistema General de la Seguridad Social y el alta en el RETA, pasan apenas 4 días, y es la empresa la que les empuja a facturar como autónomos, así “los seis interesados prestaban servicios por cuenta ajena para la S.L, quien les indica que si quieren seguir prestando actividad deben darse de alta como autónomos (...), la S.L. les ofrece su propia gestoría para la documentación a firmar⁷⁴.

Por lo tanto, parecen evidentes las ventajas para el empresario de contar con falsos autónomos en su plantilla, y las consecuencias negativas que tiene para los profesionales.

2. LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Aunque ha venido siendo frecuente que existiesen trabajados “atípicos” en los medios de comunicación, según la OIT esta situación que antes era algo excepcional, ha pasado a ser la regla general. Así “Estos sectores se caracterizan en todo el mundo por el trabajo atípico, es decir, una relación de empleo que no se ajusta al modelo estándar de tiempo completo, empleo ininterrumpido y duración indeterminada. Como señaló el Director General de la OIT, “El empleo supuestamente «atípico» se ha convertido en el empleo «típico» y la «norma» ha pasado a ser la «excepción»⁷⁵.

Como ocurría con los falsos autónomos en otros ámbitos, en los medios de comunicación su cuantificación también resulta complicada. Sin embargo, en base a los datos recogidos en el informe anual de la APM, sí podemos señalar que esta cifra alcanza ya al 20% del total de autónomos. Además, es importante señalar que en la mayoría de ocasiones, los profesionales que se prestan a mantener este tipo de relaciones fraudulentas, no lo hacen por voluntad propia. Esto se ve reflejado en el Informe de la Unión de Periodistas Valencianos, según el cual el “el 65.4% declara

⁷⁴ STSJ de Andalucía, Sevilla, de 14 de marzo de 2013 (rec.núm, 462/2012).

⁷⁵ *Las relaciones de trabajo en las Industrias de los medios de comunicación y la cultura*, Documento Temático, OIT, 2014, página 11.



haber tenido que darse de alta como autónomo por obligación, condición necesaria para poder trabajar en algún medio”⁷⁶.

La contratación de un trabajador autónomo no comporta ningún problema, en cuanto puede suponer incluso un beneficio para ambas partes. Sin embargo, el abuso de determinadas figuras, sobre todo el TRADE, favorece la sustitución de facto de trabajadores de la plantilla. En cuanto al análisis jurisprudencial es necesaria para comprender en su totalidad el fenómeno, comenzar por la sentencia conocida como la “del periodista tertuliano”⁷⁷, y continuar el relato con la particularidad de relaciones laborales en las distintas cadenas de radio.

La importancia de comenzar por este soporte, y en concreto por esta sentencia, se fundamenta en el hecho de que se aborda la laboralidad de una figura extendida en los medios de comunicación, que no es otra que la del tertuliano. Se trata además de un supuesto en el que las notas de la ajenidad y dependencia se encuentran muy atenuadas, y que contó con dos votos particulares.

En esta resolución se analizaba la laboralidad de un contertulio de la *Cadena SER*, el cual había venido prestando servicios de forma constante desde 1994 hasta el año 2011. Además, al periodista no se le retribuía directamente, sino a través de una sociedad, con la que se había firmado un contrato de servicios, y de la que era administrador único el recurrente.

El propio Tribunal Supremo reconoce en la misma sentencia, la dificultad en la delimitación de la laboralidad 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. Pero también lo es que esa dificultad se aminora sustancialmente cuando el colaborador en cuestión es precisamente una persona cuya profesión principal y quizás única - y, por otra parte, como ocurre en el caso de autos, socialmente reconocida- es la de periodista. Más dificultad en cambio -aunque ello no

⁷⁶ *Periodismo Freelance. Guía para el profesional Autónomo e Informe de situación del sector 2018*. Unión de Periodistas Valencianos. 2018.

⁷⁷ STS (Sala de Lo Social) de 19 de febrero de 2014 (rec.núm. 3205/2012).



sea determinante-existe cuando el tertuliano en cuestión es una persona que tiene su profesión principal fuera del mundo mediático -con mucha frecuencia se trata de un profesor de Universidad, un político en activo, etc.-y que de manera muy marginal, aunque a veces llegue a ser duradera y periódica, colabora con un determinado medio informativo, frecuentemente retribuido bajo forma de dietas o incluso sin retribución alguna, circunstancia esta última que excluiría claramente la relación laboral”.

En el supuesto se tuvieron en cuenta determinadas circunstancias:

- a. El colaborador no acudía a los estudios de la radio. Este es un elemento al cual el tribunal no presta demasiada atención. En otras sentencias los jueces le han otorgado una mayor relevancia.
- b. Podía cambiar con absoluta libertad el día que participaba en el programa. Eso sí, con la limitación de que el horario de la tertulia en la cual participaba era la misma todos los días.
- c. Cobraba una cantidad fija, muy elevada (6.000 euros al mes). Este elemento aunque no es determinante para la Sala, si es un indicio clásico de laboralidad. Es decir, el que reciba una cantidad fija, independientemente de sus resultados, es un elemento característico de la relación laboral.

Sin embargo, es precisamente lo elevado del salario, lo que hace sostener a los magistrados que emiten un voto particular que nos encontramos ante una relación laboral especial. En todo caso, esa desorbitante cifra –recordemos que solo por cuatro horas al mes- es completamente excepcional, en una profesión donde como se ha dicho destaca la precariedad.

- d. La ajenidad: entienden los magistrados que “se pone de manifiesto, como se ha indicado, en la participación del periodista en un programa diseñado y dirigido por la empresa de comunicación”. En los casos de las tertulias, el “encargo previo”, consistiría en marcar el tema de la tertulia y que los intervinientes



desarrollen el tema, porque si se le dieran los textos que tienen que leer no se trataría de un tertulio, sino de un locutor⁷⁸

En efecto, ahí se manifiesta la "ajenidad en los frutos" (es decir, en los resultados del trabajo), pero también la "ajenidad en el mercado": el periodista no ofrece el producto de su trabajo directamente a los clientes (los oyentes de la radio: la famosa "audiencia", que es el mercado por el que compiten los diversos medios) sino a la empresa radiofónica que es quien hace llegar ese producto a dicha audiencia, al mercado".

- e. En relación a la otra nota característica de la laboralidad, la dependencia, reconocen que es atenuada. Así "frente a la libertad de las partes propia del arrendamiento de servicios, la continuidad, regularidad y permanencia de la relación a lo largo de muchos años, sin que en ningún momento se haya acreditado ni que la demandada dejara de contar con la prestación del Sr. Bartolomé, ni que éste rechazara por motivos personales su participación en ocasión alguna".

En cuanto a los votos particulares, el magistrado Aurelio Desdentado Bonete, apunta que no se da la nota de la dependencia en cuanto que "el tertuliano elige el lugar desde donde realiza la conexión, no hay directrices sobre la ejecución de la actividad, ni sobre el orden de participación (...) el hecho de fijar el tema a debatir y que existe un horario del programa, no es un elemento de la dependencia, sino que forma parte de las obligaciones propias de los contratos de colaboración".

También opina lo mismo el profesor FRANCISCO RAMOS MORAGUES "Si llevamos a cabo una valoración global de todos los indicios sí parece razonable concluir que la relación entablada, se debería situar extra muros del Derecho del Trabajo, más

⁷⁸ SÁNCHEZ DE LARA SORZANO, C.: *Freelance y colaboradores: relación laboral*. Ed. Thomson Reuters, Valladolid, 2014, pág. 147.

concretamente, debiera canalizarse a través del contrato civil de arrendamiento de servicios”⁷⁹.

Por lo tanto, el punto más relevante de esta sentencia no es otra cosa que la diferenciación que realiza, entre cuando la actividad principal es la de tertuliano. Esto la Sala otorga –o eso es lo que se percibe de la sentencia- a que como la actividad principal del actor es la de ser un tertuliano, esto tiene carácter profesional, aunque su participación es semanal, y por lo tanto, determina la laboralidad de la relación.

En todo caso, esta no es la única sentencia sobre la participación de determinados profesionales en distintos medios de comunicación.

No obstante, sí en este caso se apuntaba como elemento relevante el tiempo que estuvo prestando servicios para la empresa, es lógico pensar, que los tribunales hayan rechazado esa laboralidad en los casos de aquellos profesionales que acudían de manera puntual –algunos en solo cuatro ocasiones- a participar en un programa⁸⁰, y aludían a la existencia de una relación laboral. Con esto únicamente queremos apuntar que no basta para ser considerado como trabajador el participar en una tertulia, sino que la misma debe ser continuada, recibiendo algún tipo de indicación. En definitiva, donde se puedan observar las notas de ajenidad y dependencia, aunque como apuntamos de manera muy difusa.

En otras ocasiones para desvirtuar la laboralidad de la relación, los tribunales han aceptado que la falta de estabilidad en la colaboración sea un indicio sólido para clasificarlo como arrendamiento de servicios. Por ejemplo, “la colaboración del interesado –no homogénea- como se ha dicho- cada 10 días, permite excluir aquellas notas si se tiene en cuenta su aparición en un periódico diario por un espacio de 950 días”⁸¹. Por lo tanto, sí podemos concluir que uno de elementos que suelen tener en cuenta los tribunales –a la vista de lo expuesto- es precisamente la continuidad, la

⁷⁹ MORAGUES RAMOS, F: “Periodista tertuliano: De nuevo sobre el carácter laboral de la relación contractual. Comentario a la STS de 19 de febrero de 2014”, en *Revista Bolív. De derecho*, núm.19, 2015, pág.652.

⁸⁰ STSJ del País Vasco de 29 de octubre de 2019 (rec.núm.1687/2019).

⁸¹ STSJ de Andalucía, Sevilla, de 19 de enero de 2017 (rec.núm.477/2016).



cadencia con la que la colaboración se lleva a cabo, usando para ello cuando ha sido posible un elemento cuantitativo, antes que cualitativo.

La laboralidad de los colaboradores, TRADE o falsos autónomos en los medios de comunicación es un tema recurrente en la jurisprudencia. La existencia de relaciones laborales encubiertas, se da en todo tipo de medios, públicos, especialmente en algunos períodos en RTVE, tanto en la televisión como en la radio.

En relación a este tipo de soporte, lo usual es que con el profesional se suscriba un contrato de arrendamiento de servicios o de colaboración, el cual se va renovando de manera anual o bianual. Además, en muchos casos se observa como en los sucesivos contratos se aumenta también la retribución, incluso debido a la duración de la relación, se aprovecha el paso de las pesetas al euro, para llevar a cabo una revalorización.

En cuanto al sistema de pago hemos individualizado dos formas:

1. Pago por cada crónica emitida. En estos supuestos es habitual que se inicie la relación mercantil, con el cobro únicamente de lo que se emita, para pasar posteriormente a cobrar, aunque se emita o no⁸². Esto sería algo asimilable al pago a la pieza del cual nos referiremos al analizar la prensa escrita.
2. Retribución mediante una cantidad fija. En ocasiones este indicio se ha tratado de desvirtuar de una forma cuanto menos curiosa. Es el caso de una empresa que aunque pagaba todos los meses la misma cantidad, (incluso hasta el céntimo), defendió en sede judicial que era “en base a un determinado número de entrevistas o crónicas”, algo que el tribunal desestimó.

Del análisis jurisprudencial también se constata que uno de los elementos comunes es el hecho de usar a los “colaboradores” como delegados territoriales de la emisora en una determinada zona. Es habitual encontrar profesionales cuya labor se circunscribe por órdenes de la empresa esa área territorial, llegando a ser, -lo que parece más grave- el único periodista que trabaja para esa empresa en la zona.

⁸² STS (Sala de Lo Social) de 16 de diciembre de 2008 (rec.núm 4301/2007).

En todo caso, para la determinación de la laboralidad de un profesional en la radio, se siguen los mismos criterios que en el resto de relaciones, aunque con algunas particularidades.

1. La ajenidad: el elemento central que permite la diferenciación es el que las crónicas, piezas informativas o reportajes no suelen ser realizados por iniciativa propia, sino siguiendo instrucciones de la empresa. Estas tienen que ver con los eventos que deben cubrirse o cuáles no, además de por ejemplo, la duración de las mismas. Por lo tanto, el periodista ponía a disposición de la empresa el producto, y esta la transmitía a los clientes, es decir, la “audiencia”⁸³. Otra actuación que pone de manifiesto esa dependencia es el hecho de que el profesional hiciese una relación de eventos que en su opinión fuesen informativamente relevantes, y la empresa seleccionase según sus criterios o intereses cual deberían ser cubiertos.
2. La dependencia: entendida como la “pertenencia al órgano rector” de la empresa se suele manifestar en el hecho de que se le transmitan órdenes acerca de la duración, lugar y hora de la emisión de su trabajo. Asimismo, el hecho de que los periodistas no reciban órdenes sobre cómo realizar su trabajo, es decir, que sean libres para decidir el contenido, la forma, la entonación o la pronunciación no excluye esta nota ya que los “profesionales de la información gozan de un elevado grado de libertad”⁸⁴.

En el mismo sentido, es importante señalar que el TS ha rebajado o flexibilizado si se prefiere, la nota de la dependencia en las profesionales liberales, así “en el modo de prestación de servicios se encuentra muy atenuada y puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas”⁸⁵. Es decir, los tribunales precisan que en el caso de las profesiones periodísticas, estas indicaciones no son sobre la forma de realizar el trabajo, si no, sobre qué trabajo realizar.

⁸³ STSJ de Cataluña de 28 de enero de 2016 (rec.núm. 6313/2015).

⁸⁴ STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 29 de noviembre de 2011 (rec.núm 1441/2009).

⁸⁵ NAVARRO NIETO, F.: “El trabajo autónomo en las zonas grises del Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.5, octubre-diciembre de 2017, pág.66.



En otros casos es más evidente esa pertenencia al órgano rector de la empresa, ya que por ejemplo, se celebran reuniones entre el resto de trabajadores y participa el supuesto autónomo, como si fuese uno más. Además, en ocasiones se han detectados casos en los que se lleva incluso un control horario sobre él⁸⁶.

3. Medios de trabajo facilitados por la empresa: uno de los elementos que caracterizan al autónomo, es el de contar con sus propias herramientas de trabajo, es decir, con una infraestructura productiva propia. No es infrecuente que los profesionales dispongan de grabadoras, e incluso vehículo de la empresa empleadora⁸⁷.

Del estudio jurisprudencial se constata algunos casos particularmente llamativos, y desafortunadamente todos relacionados con un ente público.

Uno de ellos es el de un falso autónomo que prestaba sus servicios para RNE en Granada. El actor no solo realizaba las mismas acciones que el resto de asalariados, sino que años antes de que la Justicia dictaminase laboralidad de su relación, el Comité Intercentros de la cadena, le otorgó la categoría de redactor, así como todos los trienios que habría percibido de haber sido contratado como trabajador por cuenta ajena⁸⁸.

Asimismo, se ha detectado un caso que destaca por el total de contratos de servicios suscritos con RNE. Se trata de un total de 26 en un período corto de tiempo. Además, el profesional, no solo tenía acceso a las instalaciones de la empresa, contando además con una mesa y ordenador a su disposición, sino que, se le había puesto por parte de la empresa un técnico de sonido – en este caso asalariado- a su disposición para la realización del programa⁸⁹.

Se constata que, aunque se debe presumir que el sector público, debería ser especialmente cuidadoso en el respeto de los derechos laborales, esto no siempre ocurre.

⁸⁶ STSJ de Madrid, de 26 de junio de 2019 (rec.núm. 449/2019).

⁸⁷ STSJ de Cataluña, de 20 de octubre de 2014. (rec.núm 4395/2014).

⁸⁸ STSJ de Andalucía, Granada, de 16 de mayo de 2012 (rec.núm.587/2012).

⁸⁹ STSJ de Madrid, de 26 de junio de 2019 (rec.núm. 449/2019).



En el caso de la televisión, la mayoría de los casos detectados no se corresponde con periodistas o redactores, sino con profesionales de cámara, operadores, guionistas o realizadores, por lo que debido a esta circunstancia, se ha permitido su encuadre en la categoría –muy amplia a estos efectos- de periodistas.

La precariedad en este soporte la debemos de poner en consonancia con un proceso de externalización de servicios informativos o productivos llevados a cabo por algunas cadenas. Es por ello que la prestación que antes se realizaba directamente en el marco organizador de la empresa, ahora se subcontrata con otra empresa, la cual en su mayoría contrata a autónomos, los cuales en ocasiones son falsos autónomos. Asimismo, otro dato que nos permite entender la fragilidad de las relaciones laborales en este entorno, es la suscripción de varios contratos temporales, para ocultar una relación que en ningún caso contaba con esa temporalidad⁹⁰.

Sin embargo, como se ha dicho, lo más habitual es la celebración de un contrato de arrendamiento de servicios con uno o varios profesionales.

De la jurisprudencia analizada se concluyen varias cosas:

1. El operador recibe siempre instrucciones acerca de los actos que debe cubrir o grabar, y nunca acude solo, sino que lo normal es que lo haga acompañando a un redactor que es personal de la empresa. Sin embargo, es cierto que en ocasiones, el solo hecho de que se le ordene cubrir un determinado evento no es indicio para considerar la existencia de laboralidad, puesto que “si por el hecho de que haya un encargo de trabajo hubiera que deducir la existencia de un contrato laboral, desaparecería el arrendamiento de servicios”⁹¹.
2. El cobro por pieza informativa. En este caso, a diferencia de la radio, lo más corriente es que no sea por reportaje, si no por el tiempo de cobertura. Lo normal es que se abone por jornada completa (8 horas) o media (4 horas). Asimismo, no es infrecuente encontrar supuestos en los que no cabe la negociación acerca del precio.

⁹⁰ STSJ de Galicia, de 13 de octubre de 2014 (rec. núm.4045/2012).

⁹¹ STSJ de Madrid de 25 de junio de 2018 (rec.núm.213/2018).



3. Se ha detectado la existencia de sociedades interpuestas. En ocasiones se ha dado la circunstancia de que la empresa empleadora, ha obligado a la autónoma a constituirse como comunidad de bienes. En este caso, el tribunal hizo mención a que el sujeto la había constituido junto con su hermano “con un carácter meramente formal, y con la finalidad de ocultar la verdadera relación con el actor bajo la mentada apariencia”⁹².

En otros casos la empresa que venía contando con los servicios del trabajador autónomo, lo conmina a constituir una sociedad, para después contratar con ella, realizando el trabajador las mismas funciones que antes, con la única diferencia que las facturas las giraba la empresa en lugar del trabajador⁹³. Con esto el empleador trata de desvirtuar la relación, aludiendo a que no contrata ni despide a un trabajador, sino que cancela un contrato mercantil con otra entidad empresarial.

No obstante, y aunque contrasta con lo anteriormente expuesto en relación a la existencia de indicios, el hecho de realizar su labor en la sede de la empresa no es motivo suficiente para considerar la relación como laboral. Por ejemplo, en el caso de un trabajador de UNIDES A S.A, “si bien el actor desempeñaba sus funciones en las instalaciones y con los medios que ponían a su disposición (despacho y plaza de garaje con su nombre), la creación publicitaria que le fue encargada era realizada con total libertad, sin estar sujeto a horarios, sin constar que disfrutase de vacaciones pagadas, sin recibir instrucciones”⁹⁴.

En el caso de los medios escritos, se ha decidido ampliar la cuestión no solo a los periódicos, sino también a las revistas. Asimismo, se ha optado por incluir no solo a los profesionales de la información, esto es, redactores, sino también a reporteros gráficos, así como a otras personas integradas en la empresa, pero que no desarrollan labores informativas.

⁹² STSJ de Extremadura, de 25 de febrero de 2010 (rec.núm.8/2010).

⁹³ STS (Sala de Lo Social) de 24 de junio de 2015 (rec.núm 1433/2014).

⁹⁴ STSJ de Madrid, de 8 de noviembre de 2012 (rec.núm.4193/2012).



En el ámbito de la prensa existen principalmente dos tipos de figuras: los *freelances* y los colaboradores. Pues bien, dentro de este último grupo la jurisprudencia ha individualizado dos tipos de situaciones:

1. Colaboraciones libres: se trata de aquellos profesionales que con total libertad y de manera fundamentalmente ocasional, ofrecen su trabajo a quien desee adquirirlo. Así, el TS ha desestimado la laboralidad en el caso de un redactor que “proponía libremente al director de la revista los temas de los reportajes que proyectaba realizar y la decisión de su efectiva realización se tomaba de común acuerdo entre ambos; una vez entregado oportunamente por el actor el trabajo confeccionado, su publicación o no dependía exclusivamente del director (...) El actor tenía plena libertad en la elaboración de los reportajes, no recibiendo instrucciones de la empresa sobre el particular, no estaba sometido a horario alguno, ni por supuesto, a jornada determinada, no figuraba en el libro-matrícula del personal de la empresa, ni de alta en la Seguridad Social, no percibía pagas extraordinarias ni estaba sujeto a la potestad disciplinaria de la empresa, carecía de despacho en sus locales, aunque disponía de una mesa y una máquina de escribir que ocasionalmente utilizaba”⁹⁵. Este tipo de relación es habitual también en aquellos profesionales que cuentan con una dilatada trayectoria, lo que les permite contar un “respaldo” a la hora de publicar, y no recibir instrucciones por parte de los responsables del medio de comunicación.
2. Colaboradores estables: se trata de aquellos supuestos en los que se dan las notas clásicas de ajenidad y dependencia. Así “el fotógrafo no hace los trabajos por iniciativa propia y para sí mismo (...), sino que los realiza atendido a precisas indicaciones temáticas o de objeto de la empresa”⁹⁶. En consecuencia, lo usual en estos casos, es la conocida como ajenidad en los resultados, esto es, supuestos en las que el profesional no lleva a cabo el trabajo por iniciativa propia, sino recibiendo las instrucciones concretas de la empresa, ya sean estas indicaciones en relación al evento a cubrir, cuándo y dónde se debe prestar el trabajo.

⁹⁵ Entre otras STS (Sala de Lo Social) de 15 de febrero de 1991 (rec.núm 258/1990).

⁹⁶ STSJ de Cataluña, de 21 de enero de 2010 (rec.núm 6049/2009).

Por otro lado, en cuanto a las notas de ajenidad y la dependencia debemos de apuntar lo siguiente:

1. La dependencia: es el elemento tal vez más difuso y complejo para observar en las distintas relaciones que se da en la prensa. Por un lado, porque lo más habitual es que las empresas editoras traten de desvirtuarla aludiendo a que no dan indicaciones sobre cómo hacer el trabajo a los profesionales. Sin embargo, la jurisprudencia ya ha establecido que “es indiferente el que no se transmitieran instrucciones sobre el modo de realizarlos, pues tal libertad del trabajador es la propia y natural del reportero gráfico”⁹⁷.

En todo caso, el elemento determinante en la profesión para considerar la existencia o no de dependencia, es precisamente, el recibir órdenes e instrucciones. Por lo tanto, cuando el demandante “no recibía instrucciones, ni órdenes, de la editora de la revista "Tiempo" en punto a la forma de realizar el servicio contratado, y sin que tampoco -y esto es trascendente- se le asignaran temas, materias o personajes sobre los que debían versar las fotografías enviadas, lo que nada tiene que ver con que, en atención a su calidad, se seleccionasen unas u otras para su definitiva publicación”.

Esta dependencia atenuada es frecuente en el caso de los colaboradores literarios, dedicados principalmente a la realización de una columna de opinión, un artículo sobre determinados productos, o incluso un pasatiempo. Así aunque preste el trabajo en su domicilio, sin horario laboral, dependiendo de su exclusiva voluntad el tiempo que dedicase a las colaboraciones, percibiendo una retribución mensual, se ha entendido que existe relación laboral⁹⁸. En un supuesto muy parecido de una colaboradora literaria, se entiende que se da esta nota, en cuanto que “era la empresa la que le indicaba como querían los pasatiempos, y el formato correspondiente, corrigiéndolos una redactora, e imponiendo a la actora el uso de un determinado ordenador”⁹⁹.

⁹⁷ STSJ de Madrid, de 12 de febrero de 2010 (rec.núm 3633/2009).

⁹⁸ STS (Sala de Lo Social) de 5 de diciembre de 2011 (rec.núm.304/2011).

⁹⁹ STSJ de Madrid, de 11 de febrero de 2019 (rec.núm.879/2018).

Asimismo, otro de los indicios comunes de la existencia de dependencia, es que el trabajador no cuente con organización empresarial, algo que resulta evidente en el caso de aquellas empresas que no solo dotan de medios portátiles a los profesionales con los que mantienen un contrato de servicios, sino que les permiten la entrada a sus instalaciones, contando incluso con llaves de armarios para dejar sus cámaras, ordenador con el logo del ABC, así como módems de Internet¹⁰⁰. En todo caso, en el supuesto de los fotógrafos el hecho de quién sea el propietario de la cámara no es elemento que permita desvirtuar la calificación de la relación como laboral¹⁰¹.

2. La ajenidad: en los casos analizados lo habitual es la ajenidad en los resultados, esto es, que el trabajo pase a ser propiedad de la empresa, tanto si son publicadas como si no. En ocasiones, sí se han localizado contratos en los que se plasma en una cláusula específica, que todo el trabajo del profesional es propiedad de la empresa. En este sentido no son pocas las resoluciones que dejan claro que se vulnera la Ley de Propiedad Intelectual, puesto que se debe especificar si se trata de una cesión para un solo uso, o una transmisión de los derechos de explotación¹⁰².

Asimismo, se constata la ajenidad en los riesgos, en cuanto que “los demandados asumían la obligación de pagar la retribución convenida con independencia del número de encomiendas (...) contribuye la apreciación de esta nota, el hecho de que la contraprestación tuviese un carácter fijo”¹⁰³. En un sentido parecido, se ha establecido que “en relación con casos de colaboradores de prensa, se ha estimado la laboralidad de la relación por la existencia de una remuneración fija e invariable que compensa los servicios prestados”¹⁰⁴.

No obstante, en otras ocasiones los medios han aprovechado la situación económica, para precarizar aún más al sector. En ocasiones se ha obligado a los trabajadores a

¹⁰⁰ STSJ de Castilla-La Mancha, de 10 de noviembre de 2016 (rec.núm. 1890/2015).

¹⁰¹ STS (Sala de Lo Social) de 31 de marzo de 1997 (rec.núm.3555/1996)

¹⁰² SAP de Madrid de 19 de abril de 2017. (rec.núm.365/2015).

¹⁰³ STSJ de Andalucía, Sevilla, de 28 de marzo de 2019 (rec.núm.192/2018).

¹⁰⁴ STSJ de la C. Valenciana, de 10 de junio de 2014 (rec.núm.1094/2014).



aceptar el despido, con la promesa de suscribir un contrato de autónomos. Este es el caso por ejemplo del periódico *La Voz de Asturias*.

En el departamento comercial se reconoce que “la Sra. Adela admite que si no era aceptada se iban a la calle, todo siguió exactamente igual que cuando trabajaban en régimen laboral, salvo que ahora cobraban según factura, menos fijo y más comisiones, sin que la empresa cotizase por ellos al tener que estar encuadrados en el RETA y de alta en el IAE, sin que hubiera parón alguno entre una y otra situaciones, facturas que ni siquiera elaboraban los "autónomos" sino que lo hacía personal administrativo asalariado de la propia empresa (...) Si a todo ello se añade que la suscripción del contrato de 01/09/03 no fue libre sino determinada porque en otro caso se iban a la calle, que ya venían trabajando como comerciales dependientes (relación laboral común) para la demandada desde 01/11/99 y 01/06/94”¹⁰⁵.

En resumidas cuentas, y aunque existen supuestos en los que las notas de la ajenidad y dependencia aparecen muy difusas, lo corriente, es que la relación laboral encubierta se prolongue durante años, incluso décadas, y solo cuando se produce un despido, una inspección de trabajo o una modificación sustancial de las condiciones pactadas, el trabajador acude a los tribunales.

¹⁰⁵ STSJ de Asturias, de 30 de julio de 2011 (rec.núm 1798/2010).



IV. CONCLUSIONES

1. Las relaciones laborales que se dan en los medios de comunicación son complejas. Es por ello que la delimitación de las mismas no siempre resulta sencilla, y ha dado lugar a resoluciones judiciales que resultan cuanto menos cuestionables. Es relevante lo relativo a los “tertulianos”, una figura que se encuentra a caballo entre el colaborador y el trabajador por cuenta ajena.

La existencia de “zonas grises” en las que las líneas que separan la ajenidad y la dependencia se diluyen, se han visto incrementadas como resultado del aumento en el uso y la generación de información a través de Internet. En este sentido, la desaparición de medios de comunicación al uso, o su transformación en soporte exclusivamente digitales, ha conllevado a la proliferación de “falsos autónomos”, los cuales desarrollan las mismas funciones que un trabajador por cuenta ajena, pero con las desventajas de ser un autónomo.

2. Del análisis jurisprudencial se constata que los indicios que permiten la diferenciación de una relación laboral de una mercantil suelen ser los mismos o al menos parecido. Es por ello que se ha individualizado algunos como el recibir órdenes concretas sobre las noticias a realizar, la existencia de un puesto de trabajo dentro de la empresa, o el contar con una retribución fija, sin tener en cuenta los resultados obtenidos por el autónomo.

3. Las diferencias salariales existentes entre un trabajador por cuenta ajena y un “falso autónomo” es uno de los motivos que empujan a los empresarios a contratar –a veces asumiendo incluso el pago de las cuotas del RETA- a estos profesionales incumpliendo con ello la ley. Esta situación es aún más grave en los medios de comunicación de titularidad pública, y especialmente llamativa en el caso de Radio Nacional de España, la cual mantenía corresponsalías en algunas provincias únicamente con falsos autónomos.

4. La crisis económica que azotó España durante casi una década tuvo un efecto particularmente duro en los medios de comunicación. Por un lado, con el cierre de decenas de ellos (*Público*, *Radio Televisión Valenciana*, *¡Qué!*, *Tribuna de Salamanca*, *el Xornal de Galicia*, *el Faro de Murcia*, *Extremadura al día* y *La Voz de Jerez* entre



otros), y por otro, con el progresivo empeoramiento de las condiciones laborales de la inmensa mayoría de los trabajadores. Se ha constatado los bajos salarios existentes, incluso en los trabajadores por cuenta ajena, la falta de remuneración en las horas extras. Sin embargo, el efecto más perjudicial desde el punto de vista laboral sigue siendo el uso de falsos autónomos para la sustitución de personal de plantilla. Esta precariedad es intrínseca a la propia existencia de los medios de comunicación, sin que el legislador –actual o anterior- haya mostrado especial preocupación por erradicar o al menos tratar de minimizar los abusos laborales existentes, puesto que han sido constatados por los tribunales, en los medios de comunicación. La única acción que cabe destacar por parte del poder ejecutivo, fue la puesta en marcha del *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020*.

5. En los medios de comunicación la decisión de darse de altas como autónomos no siempre responde a la voluntad del sujeto. En muchas ocasiones, viene espoleada por la propia situación de los medios, la presión de los medios para los que trabaja o simplemente porque no pueden encontrar la forma de ser asalariados. Además, por la propia idiosincrasia de la profesión periodística que requiere de una constante exposición pública, ya sea a través de apariciones en televisión, o la firma en un periódico, los autónomos se ven obligados a continuar con esta situación.

6. Del análisis de los convenios colectivos de los medios seleccionados, salvo el de *El País*, ninguno tiene en cuenta, o menciona la situación en la que se encuentran los colaboradores que prestan sus servicios en los mismos. Por lo tanto, esta vía que podría resolver poco a poco –como ha hecho el diario de PRISA- la situación de los colaboradores integrándolos en la plantilla, queda a un lado.

V. BIBLIOGRAFÍA

- AFONSO MELLADO, C.L: “La problemática de la falta de operatividad de las normas laborales y de Seguridad Social”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L): *Derecho Social y Trabajo Informal. Implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del Fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Ed. Comares, Granada, 2016.
- ALTES TÁRREGA, J.A.: *Nuevas manifestaciones de cooperativismo asociado: los autónomos esporádicos*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018.
- CABEZA PERERIO, J.: “Apuntes, debates y comunicados. El estatuto del trabajador autónomo español”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm.127, 2008.
- DIAZ ARIAS, R: *La relación informativa*, Ariel, Barcelona, 2003
- GONZALEZ ORTEGA, S.: “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Revista Temas Laborales*, número 138, 2017.
- GUERRERO VIZUETE, E.: “La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente. Análisis del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.20, 2010.
- MARTIN PUEBLA, E: “El trabajador Autónomo Económicamente Dependiente” en AA.VV. (MORGADO PANADERO, P): *Lecciones sobre Trabajo Autónomo y Economía Social*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009.
- MARTIN PUEBLA, E. *El Trabajo Económicamente Dependiente*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.
- MONTERO PASCUAL, J.: “La regulación de la economía colaborativa”, en AA.VV. MONTERO PASCUAL, J., Dir.): *La regulación de la economía colaborativa*, Ed. Tirant, Valencia, 2017.
- MORAGUES RAMOS, F: “Periodista tertuliano: De nuevo sobre el carácter laboral de la relación contractual. Comentario a la STS de 19 de febrero de 2014”, en *Revista Boliv. De derecho*, núm.19, 2015.



- NAVARRO NIETO, F.: “El trabajo autónomo en las zonas grises del Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.5, octubre-diciembre de 2017.
- SÁNCHEZ DE LARA SORZANO, C.: *Freelance y colaboradores: relación laboral*. Ed. Thomson Reuters, Valladolid, 2014.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Serie Derecho del Trabajo*, número 143, 2019.
- SANZ DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español, en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, número 37, 2019.
- SOENGAS PÉREZ, X, RODRIGUEZ VAZQUEZ, A, ABUIN VENCES, N: “La situación profesional de los periodistas españoles: las repercusiones de la crisis en los medios”. *Revista Latina de Comunicación Social*. 69, 2014.
- TATO SUÁREZ, J:”El deterioro de las condiciones laborales de los corresponsables de radio”, en *Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, vol.4, núm 7.
- VAL ARNAL, J: “El trabajador autónomo, el trabajo autónomo y la dignidad del ser humano”, en AA.VV. LOPEZ INSUA, B: *El trabajo decente*, Comares, Granada, 2018.

ANEXO JURISPRUDENCIAL:

1. Sentencias del Tribunal Constitucional:

1. STC 227/1998, de 26 de noviembre, (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1998).
2. STC 176/1995, de 11 de diciembre, (BOE núm. 11, de 12 de enero de 1996).

2. Sentencias del Tribunal Supremo:

1. STS (Sala de Lo Social) de 29 de octubre de 2019 (rec. núm 1338/2017).
2. STS (Sala de Lo Social) de 21 de febrero de 2018 (rec.núm.2609/2015).
3. STS (Sala de Lo Social) de 8 de febrero de 2018 (rec.núm. 3389/2015).
4. STS (Sala de Lo Social) de 24 de enero de 2018 (rec. núm.3394/2015).
5. STS (Sala de Lo Social) de 16 de noviembre de 2017 (rec.núm. 2806/2015).
6. STS (Sala de Lo Social) de 7 de noviembre de 2017 (rec. núm. 3573/2015).
7. STS (Sala de Lo Social) de 24 de junio de 2015 (rec.núm 1433/2014).
8. STS (Sala de Lo Social) de 11 de febrero de 2015 (rec.núm. 2523/2013).
9. STS (Sala de Lo Social) de 20 de enero de 2015 (rec. núm. 587/2014).
10. STS (Sala de Lo Social) de 19 de febrero de 2014 (rec.núm. 3205/2012).
11. STS (Sala de Lo Social) de 11 de febrero de 2013 (rec.núm. 898/2012).
12. STS (Sala de Lo Social) de 19 de diciembre de 2012 (rec.núm. 1033/2012)
13. STS (Sala de lo Social) de 25 de marzo de 2012 (rec.núm.1564/2012).
14. STS (Sala de lo Social) de 21 de junio de 2011 (rec.núm. 2355/2010).
15. STS (Sala de Lo Social) de 5 de diciembre de 2011 (rec.núm.304/2011).
16. STS (Sala de Lo Social) de 11 de mayo de 2009 (rec.núm.3704/2007).

17. STS (Sala de Lo Social) de 16 de diciembre de 2008 (rec. núm 4301/2007).
18. STS (Sala de Lo Social) 20 de marzo de 2007 (rec. núm. 5006/2005).
19. STS (Sala de Lo Social) de 25 de enero de 2000 (rec. núm 582/1999).
20. STS (Sala de Lo Social) de 31 de marzo de 1997 (rec.núm.3555/1996).
21. STS (Sala de Lo Social) de 15 de febrero de 1991 (rec.núm 258/1990).

3. Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia:

1. STSJ de Catalunya de 21 de febrero 2020, (rec. núm. 5613/2019).
2. STSJ de Madrid 3 de febrero 2020, (rec. núm. 749/2019).
3. STSJ de Madrid de 17 de enero 2020, (rec. núm. 1323/2019).
4. STSJ de Madrid de 18 de diciembre 2019, (rec. núm 714/2019).
5. STSJ de Navarra, de 12 de diciembre de 2019 (rec.núm.382/2019).
6. STSJ de Madrid de 27 de noviembre 2019, (rec. núm. 588/2019).
7. STSJ de Galicia, de 15 de noviembre de 2019 (rec.núm.2459/2019).
8. STSJ del País Vasco de 29 de octubre de 2019 (rec.núm.1687/2019).
9. STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 26 de septiembre de 2019 (rec.núm 8/2019).
10. STSJ de Cataluña, de 23 de septiembre de 2019 (rec.núm. 3094/2019).
11. STSJ de Asturias de 25 de julio 2019, (rec. núm. 1143/2019).
12. STSJ de Madrid, de 26 de junio de 2019 (rec.núm. 449/2019).
13. STSJ de Andalucía, Sevilla, de 28 de marzo de 2019 (rec.núm.192/2018).
14. STSJ de Madrid, de 11 de febrero de 2019 (rec.núm.879/2018).
15. STSJ de Madrid de 25 de junio de 2018 (rec.núm.213/2018).



16. STSJ de Madrid, de 13 de junio de 2018 (rec.núm. 1353/2017).
17. STSJ de C. Valenciana, de 6 de febrero de 2018 (rec.núm.1429/2017).
18. STSJ de Castilla y León, Burgos, de 22 de junio de 2017 (rec.núm.375/2017).
19. STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 26 de enero de 2017 (rec.núm.1231/2016).
20. STSJ de Andalucía, Sevilla, de 19 de enero de 2017 (rec.núm.477/2016).
21. STSJ de Castilla-La Mancha, de 10 de noviembre de 2016 (rec.núm. 1890/2015).
22. STSJ de Cataluña de 28 de enero de 2016 (rec.núm. 6313/2015).
23. STSJ de Madrid, de 4 de noviembre de 2014 (rec.núm.387/2014).
24. STSJ de Cataluña, de 20 de octubre de 2014. (rec.núm 4395/2014).
25. STSJ de Galicia, de 13 de octubre de 2014 (rec. núm.4045/2012).
26. STSJ de la C. Valenciana, de 10 de junio de 2014 (rec.núm. 1094/2014).
27. STSJ de Andalucía, Sevilla, de 14 de marzo de 2013 (rec. núm, 462/2012).
28. STSJ de Madrid, de 8 de noviembre de 2012 (rec.núm.4193/2012).
29. STSJ de Andalucía, Granada, de 16 de mayo de 2012 (rec.núm.587/2012).
30. STSJ de Asturias, de 30 de julio de 2011 (rec.núm 1798/2010).
31. STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 29 de noviembre de 2011 (rec.núm 1441/2009).
32. STSJ de Asturias, de 30 de julio de 2011 (rec.núm 1798/2010).
33. STSJ de Extremadura, de 25 de febrero de 2010 (rec.núm.8/2010).
34. STSJ de Madrid, de 12 de febrero de 2010 (rec.núm 3633/2009).
35. STSJ Cataluña, de 21 de enero de 2010 (rec.núm 6049/2009).



4. Sentencia de la Audiencia Provincial:

1. SAP de Madrid de 19 de abril de 2017. (rec.núm 365/2015).