Revista Latina de Comunicación Social
ISSN 1138-5820 / 85. 1-25.
https://doi.org/10.4185/rlcs-2027-2757

Riesgos psicosociales en el periodismo: La gestión del estrés y del acoso en la negociación colectiva de los medios españoles

Psychosocial Risks in Journalism: Stress and Harassment Management in Spanish Media Collective Bargaining

Beatriz Herrero-Jiménez
Universidad Rey Juan Carlos. España
beatriz.herrero@urjc.es

Carlos Rodríguez-Crespo
Universidad Rey Juan Carlos. España
carlos.rodriguez@urjc.es

Rosa Berganza
Universidad Rey Juan Carlos. España
rosa.berganza@urjc.es

Este estudio forma parte del proyecto Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa, proyecto PID2023 146868OB I00, financiado por la Agencia Estatal de Investigación (01/09/2024 – 30/08/2028).

Cómo citar este artículo / Referencia normalizada:

Herrero-Jiménez, B., Rodríguez-Crespo, C. y Berganza, R. (2027). Riesgos psicosociales en el periodismo: La gestión del estrés y del acoso en la negociación colectiva de los medios españoles [Psychosocial Risks in Journalism: Stress and Harassment Management in Spanish Media Collective Bargaining]. *Revista Latina de Comunicación Social*, 85, 1-26. https://doi.org/10.4185/RLCS-2027-2757

Fecha de Recepción: 19/05/2026
Fecha de Aceptación: 04/08/2026
Publicación Anticipada: 21/10/2026
Fecha de Publicación: 01/01/2027

RESUMEN

Introducción: Este estudio analiza cómo los convenios colectivos del sector periodístico español abordan los riesgos psicosociales, en particular el estrés y el acoso, en un contexto marcado por la digitalización. Ante la ausencia de una regulación específica española, la negociación colectiva adquiere un papel central. **Metodología:** Se realizó un análisis de contenido cuantitativo del universo completo de convenios colectivos en medios españoles a 1 de diciembre de 2025 (N = 141). Se codificaron más de 70 indicadores relativos a gestión preventiva, evaluación, medidas organizativas vinculadas al estrés, y protocolos frente al acoso y ciberacoso. **Resultados:** El modelo preventivo observado es genérico e indiferenciado: aunque el 76,6 % remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), solo el 9,2 % menciona los riesgos psicosociales. El estrés se aborda principalmente mediante factores organizativos (tiempos, conciliación), mientras que su mención explícita es residual (6,4 %). Las referencias y medidas disciplinarias sobre acoso moral y sexual son frecuentes, aunque la publicación de protocolos, así como la incorporación en los convenios de cláusulas relativas a medidas preventivas, constituye uno de los retos en la agenda negociadora. El ciberacoso aparece solo en el 9,2 % de los convenios, y únicamente en los más recientes**. Discusión:** Los hallazgos revelan un enfoque preventivo reactivo y generalista, con avances asociados a la gestión organizativa y a la actualización normativa, pero con déficits persistentes en prevención psicosocial. **Conclusiones:** Los convenios colectivos aún no integran plenamente la dimensión psicosocial específica ni los riesgos emergentes del ecosistema digital. Se señala la necesidad de reforzar la negociación colectiva y de promover marcos normativos y organizativos que garanticen la salud mental de los y las periodistas.

Palabras clave: riesgos psicosociales; periodismo; negociación colectiva; estrés; acoso; ciberacoso; salud mental.

ABSTRACT

Introduction: This study examines how collective bargaining agreements (CBAs) in the Spanish journalism sector address psychosocial risks, particularly stress and harassment, in a context marked by accelerated digitalization. In the absence of specific national regulations on these risks, collective bargaining plays a central role. **Methodology:** A quantitative content analysis was conducted on the full universe of CBAs in force in Spanish media organizations as of 1 December 2025 (N = 141). More than 70 indicators were coded, covering preventive management, risk assessment, organizational measures related to stress, and protocols on harassment and cyberharassment. **Results:** The preventive model observed is generic and undifferentiated: although 76.6 % of CBAs refer to Spain's Occupational Risk Prevention Act, only 9.2 % explicitly mention psychosocial risks. Stress is mainly addressed through organizational factors (working time, work–life balance), while explicit mention of stress is residual (6.4 %). References to and disciplinary measures concerning moral and sexual harassment are common; however, the publication of protocols, as well as the incorporation into collective agreements of clauses relating to preventive measures, remains one of the challenges on the bargaining agenda. Cyberharassment apears only in a 9.2 % of CBAs, and exclusively in the most recent agreements. **Discussion:** The findings reveal a reactive and generalist preventive aproach, with some progress linked to governance structures and regulatory updates, but with persistent shortcomings in psychosocial prevention. **Conclusions:** CBAs still fail to fully integrate the specific psychosocial dimension or the emerging risks of the digital ecosystem. Strengthening collective bargaining and promoting normative and organizational frameworks are necessary to safeguard the mental health of journalists.

Keywords: psychosocial risks; journalism; collective bargaining; stress; harassment; cyberharassment; mental health.

1. INTRODUCCIÓN

La salud mental laboral de los y las profesionales de la información se ha situado en el centro del debate público reciente ante la evidencia creciente del impacto del estrés y del acoso, riesgos que se han intensificado, además, con las transformaciones producidas por el ecosistema digital contemporáneo.

La investigación en comunicación se ha ocupado de analizar los riesgos psicosociales en la profesión periodística, bien estudiando la salud mental y el bienestar emocional (Deuze, 2023; Herrera Damas y Valero-Pastor, 2026), bien estudiando factores, como las transformaciones económicas y la precariedad laboral, que convierten al periodístico en un colectivo profesional vulnerable (Wahl-Jorgensen *et al.,* 2016; Waisbord, 2019). Los cambios en las rutinas periodísticas también han sido estudiados (Anderson, 2011), así como, más recientemente, el impacto de la inteligencia artificial en la profesión (Escudero, 2025). Este corpus de investigación pone de relieve la interrelación entre las condiciones estructurales del trabajo periodístico, las transformaciones digitales y el bienestar psicológico de los y las periodistas.

No obstante, una de las asignaturas pendientes en la producción académica es el análisis de los instrumentos de intervención puestos en marcha por las empresas informativas para mantener la salud mental laboral, entendida en este estudio, en línea con la literatura sobre riesgos psicosociales, como el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores en cuanto a lo que las condiciones laborales respecta. Esta conceptualización es deudora de la definición normativa de salud laboral, esto es, "el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno" (Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, p. 20). En este sentido, hasta la fecha, y a diferencia de lo observado en otros sectores y ramas de actividad, no existe ningún estudio que analice de manera sistemática cómo se integran en los convenios colectivos la gestión preventiva y sancionadora de los riesgos psicosociales, con especial atención al estrés y al acoso. Este vacío justifica el objetivo de esta investigación, que consiste en analizar las medidas adoptadas en el sector de los medios de comunicación españoles.

Si bien el estrés ha sido descrito como una epidemia laboral que atraviesa múltiples sectores, su huella es especialmente severa en la profesión periodística, dominada por la desregulación horaria, la intensificación del trabajo y la precariedad retributiva (Thomasson y EFJ, 2025). La literatura internacional muestra cifras elevadas y consistentes, aunque variables entre países y contextos profesionales. Un estudio realizado en 2025 entre periodistas —principalmente de Estados Unidos— revela que el estrés autopercibido, en una escala de 1 a 10, se sitúa en 7 puntos (Muck Rack, 2025). En Europa, la tendencia es similar: en Italia, el 87 % de los y las periodistas afirman sufrir estrés (Facchini, 2023), mientras que en Serbia el 70,8 % declara experimentarlo "casi cada día o con frecuencia" debido a su trabajo (Gligorijevic *et al.,* 2023, p. 10). En España, los datos tampoco son alentadores: el 59,1 % de los y las periodistas reportan sentir estrés con frecuencia o mucha frecuencia, frente al 15,6 % que afirma experimentarlo rara vez o nunca (Herrero-Jiménez *et al.,* 2024).

En cuanto al acoso, que puede adoptar formas diversas —dentro de la redacción, fuera de ella durante el desempeño profesional, online o mediante demandas judiciales estratégicas— y responder a motivaciones de género, raza, orientación sexual, ideología, etc., distintos organismos internacionales constatan un aumento significativo de estas agresiones en los últimos años. Según un estudio realizado con periodistas de todo el mundo, el 37 % afirmó haber sido acosado o amenazado en el último año (Barchas-Lichtenstein *et al.,* 2025). Cifras similares aparecen en investigaciones nacionales: en Canadá, el 35 % de los trabajadores de los medios declaró haber sido acosado en persona mientras hacía su trabajo —acoso ambiental—, el 28 % dentro de su propia redacción y el 56 % en redes sociales (Pearson y Seglins, 2022).

Estas cifras se agravan en el caso de las mujeres periodistas. Según un estudio de UNESCO y el Centro Internacional de Periodismo, el 73 % declaró haber sufrido violencia en línea y el 20 % reconoció haber sido agredida o maltratada a raíz de amenazas recibidas online (Posetti *et al*., 2020). En España, un informe de Media.cat (2024) afirma que, durante el ejercicio del periodismo, el 54,4 % de las periodistas ha sufrido acoso sexual; el 55,1 %, acoso por razón de sexo y el 30,9 %, ciberacoso. En línea con estos datos se manifiestan organismos internacionales como Reporteros Sin Fronteras, asociaciones de prensa (Asociación de la Prensa de Madrid [APM] y Federación de Asociaciones de Periodistas de España y sindicatos como la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), que señalan tanto las agresiones machistas como el "acoso sistemático" (Europa Press Sociedad, 2025, p. 1) que sufren los y las periodistas por motivos políticos.

1.1. La gestión preventiva de los riesgos psicosociales en España: el acoso y el estrés

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA) (Kirby, 2024) y la literatura académica sobre seguridad y periodistas (Slavtcheva-Petkova *et al.*, 2023) identifican el estrés y el acoso y la violencia en el trabajo como dos de los principales riesgos psicosociales que afectan a la profesión.

Partiendo del concepto de riesgo psicosocial propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 (OIT, 1984), el estrés laboral es definido por la Comisión Europea como "un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo", que se caracterizan "por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación" (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2016, p. 1).

El acoso y la violencia en el trabajo, por su parte, aparecen conceptualizados en el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT como un "conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (OIT, 2019a, p. 2).

A pesar del interés prestado por las distintas organizaciones e instituciones internacionales a estos dos riesgos psicosociales, hasta la fecha la legislación española no contiene una regulación específica para ellos. La norma básica en esta materia, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, 1995), no menciona expresamente el estrés ni el acoso, ni tampoco recoge el término de riesgos psicosociales, por lo que se incluyen bajo la categoría genérica de riesgos laborales. Es por esto, por lo que la literatura académica denomina el modelo de gestión preventiva español como indiferenciado o inespecífico (García Jiménez *et al.,* 2011).

Recientemente, el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de reforma de la LPRL, que, en el marco del diálogo social, incorporará de forma explícita los riesgos psicosociales –incluido el acoso y el ciberacoso- y refuerza como obligación empresarial su evaluación y gestión preventiva (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026). Esta iniciativa, si se aprueba finalmente, aproximaría el modelo español a otros modelos europeos donde sí existen regulaciones específicas sobre estrés o acoso laboral (Fernández Avilés *et al.,* 2019).

En la actualidad, si bien no existe una normativa específica sobre riesgos psicosociales en España, sí se regulan ciertos elementos que influyen en ellos. Estos factores son precisamente los que utiliza el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en materia de evaluación de riesgos psicosociales con su herramienta FPSICO: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, interés por la persona trabajadora/compensación, desempeño de rol y relaciones y

apoyo social (Pérez Bilbao y Nogareda Cuixart, 2012). Estas dimensiones son también recogidas por la literatura académica como claves en la seguridad y la salud de los y las periodistas, dentro del meso nivel (Slavtcheva-Petkova *et al.*, 2023).

En este contexto, la negociación colectiva en España se configura como un instrumento clave para desarrollar y complementar la gestión preventiva, algo que la propia LPRL propicia, en tanto su artículo 1 reconoce al convenio colectivo como fuente normativa en materia de prevención (Meléndez Morillo-Velarde *et al.*, 2011). El impacto favorable que las estrategias prevencionistas cumplen en la erradicación, o al menos mitigación, de los riesgos laborales es un principio inspirador tanto de los marcos estratégicos comunitarios sobre seguridad y salud en el trabajo (European Commission, 2025), como de su aplicación en el caso español mediante las sucesivas estrategias en esta materia, la última con efectos comprendidos entre 2023 y 2027 (Ministerio de Trabajo y Economía Social-Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023). Es más, existen evidencias empíricas que acreditan la efectividad de las medidas y protocolos en la prevención de riesgos psicosociales, especialmente en relación con el estrés laboral y el acoso y la violencia en el trabajo (Eurofound y EU-OSHA, 2014; Hodgins *et al.,* 2014; Lamontagne *et al.,* 2007; León-Pérez *et al.,* 2012). La herramienta por excelencia, el convenio colectivo, cumple así cuatro funciones; a) concreta deberes preventivos, b) anticipa mejoras preventivas psicosociales adicionales al integrar los vacíos de la legislación o de las nuevas exigencias tecnológicas, organizativas y económicas, con impacto psicosocial, c) adapta las normas preventivas a la especificidad de los factores de riesgo psicosocial, de sector y empresa, y d) fomenta una mayor concienciación sobre los riesgos psicosociales (Molina Navarrete *et al*., 2024, p. 7). Para todo ello, los convenios colectivos utilizan como marco de referencia acuerdos y convenios comunitarios que actúan como puentes normativos y empujan la negociación colectiva hacia una regulación más detallada y estructural de estos riesgos.

Ante esta realidad del modelo de gestión preventiva en España, el análisis de la estructura y del articulado de la regulación propiciada por la negociación colectiva se erige como clave cuando se estudia el estado de la prevención de riesgos psicosociales. Para ello resulta de vital importancia dar cuenta de cuál ha sido la recepción en España de la respuesta de la Unión Europea y otros organismos en torno a la prevención y gestión de estos dos riesgos psicosociales. La Tabla 1 recoge los principales instrumentos normativos, distinguiendo su alcance, su carácter vinculante y su contribución específica a la gestión del estrés y de la violencia y el acoso en el trabajo. Destacan en esta materia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo (2004) y el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo (Comisión Europea, 2007), así como, por otra parte, el convenio nº 190 de la OIT (2019a), y la Recomendación 206 (OIT, 2019b) que lo acompaña, sobre violencia y acoso (2019).

Tabla 1. *Marco normativo internacional y europeo sobre riesgos psicosociales*

Norma o instrumento	Tipo	Riesgo principal	Contenido clave	Carácter	Recepción en España
Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés laboral (2004)	Acuerdo autónomo UE	Estrés	Identificación de factores organizativos (carga, ritmo, tiempo, etc.) y orientaciones preventivas	No vinculante	AINC/ANC 2005: reconocimiento del estrés como materia negociable
Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia (Comisión Europea, 2007)	Acuerdo autónomo UE	Violencia y acoso	Definición, desarrollo y orientación práctica de medidas preventivas en el ámbito legislativo, así como en el convencional (negociación colectiva)	No vinculante	ANC 2008: impulso a protocolos y medidas preventivas
Convenio OIT n.º 190 (2019a)	Convenio internacional	Violencia y acoso	Orientaciones detalladas sobre la aplicación del articulado del 190 e e	Vinculante (pendiente de	Ratificado por España en 2022; referente para legislación y

			inclusión de la dimensión digital	desarrollo legislativo en España tras la ratificación en 2022)	protocolos
Recomendación OIT n.º 206 (2019b)	Recomendación internacional	Violencia y acoso	Desarrollo y orientación práctica del Convenio 190	No vinculante	Guía para su implementación
Normativa sobre digitalización (LOPDGDD 2018; LTD 2021; Dir. UE 2024/2831)	Normativa nacional y UE	Estrés y riesgos emergentes	Regulación de teletrabajo, desconexión digital y uso de TIC	Vinculante	Regulación preventiva frente al tecnoestrés y la hiperconectividad

Nota: AINC = Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva; ANC = Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva; LOPDGDD = Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales; LTD = Ley de Trabajo a Distancia.

Fuente: elaboración propia.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés laboral situó este riesgo por primera vez en la agenda de los interlocutores sociales. Orienta la gestión preventiva en los distintos niveles de negociación, aunque carece de fuerza jurídica vinculante. Su recepción en España, en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de2005 (AINC, 2005), reconoció el estrés como materia negociable y abrió la posibilidad de incorporar cláusulas preventivas en los convenios de las empresas informativas, donde se regulan factores organizativos que inciden en el estrés de las redacciones.

Por otra parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo permitió concretar los instrumentos más útiles para la gestión preventiva de este riesgo (Molina Navarrete, 2008). Fue incorporado en el ANC de 2008 (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva [ANC], 2008). El Convenio 190 de la OIT (OIT, 2019a) se sitúa como un estándar internacional vinculante que ofrece una definición precisa de acoso y violencia en el trabajo (Pons Carmena, 2020; Molina Navarrete, 2021) e incluye la dimensión digital, aspecto crítico, como se ha visto, para la profesión periodística. La ratificación por parte de España en 2022 (Adhesión COIT190, 2022), aun cuando no se ha producido una plena adaptación normativa, lo sitúa como referente normativo para los protocolos frente al acoso en redacciones y coberturas y legitima la inclusión en los convenios de cláusulas de prevención, incluido el acoso digital. La Recomendación 206 precisa estos supuestos y orienta su gestión, un aspecto clave en contextos de polarización como el español (Comellas Bonsfills, 2022; Lorenzo-Rodríguez y Torcal, 2022; Ortiz *et al.*, 2024; Torcal, 2021).

La digitalización, no obstante, no solo ha aumentado el riesgo de acoso, sino que también ha transformado las condiciones laborales, y con especial intensidad en el periodismo. La aparición y desarrollo de las tecnologías digitales ha permitido, por un lado, una mayor flexibilidad laboral y, por otro, que el procesamiento, la producción y la diseminación de la información se dé en cualquier sitio y en cualquier momento. Todo esto influye en los factores de riesgo psicosocial, como la carga y el ritmo de trabajo, tiempo de disponibilidad y demandas cognitivas, en tanto las exigencias de multitarea y multimedialidad afectan a los y las periodistas (Šimunjak, 2025). No es de extrañar que la investigación académica relacione el uso intensivo de tecnologías digitales en el trabajo periodístico con mayores niveles de estrés (Higgins-Dobney y Sussman, 2013), en línea con EU-OSHA (2017), que califica la digitalización como un riesgo emergente.

En este contexto, la hiperconectividad, la fatiga informática o el tecnoestrés como riesgos psicosociales han sido abordados indirectamente por una serie de normas recientes, como la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD 2018), que obliga al empleador a formar y sensibilizar a los trabajadores sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática; la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia (LTD, 2021), que regula el teletrabajo, así como los tiempos de disponibilidad y descansos; la Directiva (EU) 2024/2831, (European Parliament and Council of the European Union, 2024), relativa a las condiciones laborales en el trabajo en plataformas —aún pendiente de transposición en España— ; y la reforma del Estatuto de los Trabajadores incorporada por la Ley Orgánica 3/2018, que reconoce el derecho a la desconexión digital como obligación empresarial. Aunque estas normas no están específicamente diseñadas para el sector periodístico, proporcionan un marco preventivo que puede ser desarrollado a través de la negociación colectiva.

2. OBJETIVOS

El objetivo general de esta investigación es examinar la función de la autonomía colectiva en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el periodismo español. Específicamente, se analiza en qué medida los convenios colectivos, tanto sectoriales como empresariales, incorporan cláusulas relativas a la evaluación y prevención del estrés, así como protocolos de actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo —incluido el digital—. Igualmente, se examinan los factores organizativos regulados (tiempo y carga de trabajo, disponibilidad, apoyo organizativo, entre otros) y el grado de desarrollo de dichas medidas.

Esta investigación se sitúa en la intersección entre los estudios de comunicación y el derecho a la salud laboral, aportando evidencia original sobre el papel de la autonomía colectiva en un sector altamente precarizado y digitalizado.

A partir de este planteamiento, se proponen las siguientes preguntas de investigación:

PI1 ¿Qué tratamiento conceden a los riesgos psicosociales los convenios colectivos, sectoriales y empresariales, vinculados a la profesión periodística?

PI2 ¿En qué medida los convenios colectivos incorporan medidas preventivas orientadas a la gestión del estrés laboral, especialmente en relación con los factores organizativos?

PI3. ¿Qué tipo de protocolos de prevención y actuación sancionadora frente al acoso y la violencia en el trabajo se recogen en los convenios colectivos?

PI4. ¿En qué medida los convenios colectivos contemplan el acoso digital en el entorno laboral periodístico?

3. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

La investigación se basa en un diseño cuantitativo de carácter exploratorio, realizado mediante el análisis de contenido de los convenios colectivos de los medios de comunicación españoles. Este planteamiento permite estudiar de manera sistemática el tratamiento de los riesgos psicosociales en estos documentos normativos, así como identificar patrones de presencia o ausencia y de grado de desarrollo de las medidas preventivas.

3.2. Unidad de análisis y selección

La unidad de análisis está constituida por los convenios colectivos de los medios de comunicación españoles en vigor y prorrogados o modificados en la actualidad. Para su obtención, se han consultado las bases de

datos correspondientes al Mapa de la Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y de Economía Social (https://expinterweb.mites.gob.es/mapas/consultaSimple), así como la base de datos REGCON (Registro y Depósito de los Convenios Colectivos) de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal). Para descargar aquellos correspondientes a medios de comunicación españoles, se seleccionaron los correspondientes a los epígrafes 58 (edición), 59 (actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical), 60 (actividades de programación y emisión de radio y televisión) y 63 (servicios de información) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2022). Ambas bases de datos, las únicas oficiales, utilizaban en el momento de la identificación de convenios colectivos CNAE 2009, dado que aún no había sido incorporado en el buscador la última adaptación (CNAE-2025), aprobada en enero de 2025 (RD 10/2025), y que comenzó a estar operativa cuando finalizó el proceso de codificación de este estudio. Se descargaron exclusivamente aquellos convenios referidos al sector de la prensa diaria y no diaria, a radiodifusión y a empresas televisivas de un total de 2454 ofrecidos por REGCON y 443 del Mapa de la Negociación Colectiva. Los resultados de ambas bases de datos fueron cotejados al objeto de depurar los mismos. Para la comprobación de la información relacionada con el estado de vigencia de los convenios, el número de trabajadores empleados y trabajadoras empleadas, los sujetos negociadores y aquella otra no incorporada en el articulado de los propios convenios colectivos fue consultada la información incluida en las secciones de datos básicos, hoja estadística y expedientes que facilita la aplicación REGCON.

Posteriormente, sobre la base de CNAE 2009, los dos corpus de convenios colectivos fueron combinados y depurados. Específicamente se identificaron 103 convenios del Mapa de la Negociación Colectiva y 144 de la base de datos REGCON, lo que revela discrepancias entre ambas fuentes en la identificación y clasificación de convenios del sector. Estas diferencias se deben fundamentalmente a la existencia de duplicados, a divergencias en la clasificación sectorial de algunos convenios y a la actualización no homogénea de su estado de vigencia en ambas bases de datos. Tras cotejar los dos listados, se eliminaron los duplicados y se descartaron las revisiones salariales, con el objetivo de examinar exclusivamente los convenios vigentes y prorrogados o modificados a 1 de diciembre de 2025. También se seleccionaron los planes de igualdad que aparecían junto a los convenios, pero se descartaron los primeros si no tenían asociados convenios en tanto la unidad de análisis es, precisamente, este último.

Tras el proceso de depuración, el corpus final lo compusieron los 141 convenios colectivos vigentes y prorrogados o modificados a 1 de diciembre de 2025, correspondientes al sector de los medios de comunicación en España. El conjunto incluye 6 convenios sectoriales (4 nacionales y 2 autonómicos) y 135 convenios de empresa. Por ámbito geográfico, el 41,8 % es provincial, el 39,7 % autonómico y el 18,4 % estatal.

Por titularidad, el 23,4 % de los convenios corresponde a entidades o corporaciones públicas y el 76,6 % a empresas privadas. En tamaño[1], el 42,5 % pertenece a organizaciones con menos de 50 personas trabajadoras; el 43,3 % a organizaciones de entre 50 y 249 trabajadores y el 14,2 % a organizaciones con más de 250 personas en plantilla. Excluyendo los convenios sectoriales, la media de trabajadores se sitúa en 211,07 trabajadores, (DE= 632,71; rango 8–6.400, este último correspondiente a la Corporación RTVE).

Por subsector, el corpus lo integran prensa (51,8 %), radio (14,2 %), televisión (13,5 %), radiotelevisión (12,8 %), agencias de noticias (4,3 %), revistas (2,8 %) y medios digitales (0,7 %). Atendiendo a la especialización, el 87,9 % son medios generalistas y el 12,1 % especializados.

[1] Para realizar estos análisis, se han descartado los seis convenios sectoriales, dado que no corresponden a una única empresa o grupo mediático.

En la tabla 2 se recoge la distribución temporal de los convenios en función del inicio de su periodo de vigencia. Para facilitar su interpretación se agruparon los años en cuatro periodos sustantivamente significativos. El primer grupo (2000-2013) recoge el periodo más antiguo. El segundo grupo (2014-2017) corresponde al periodo posterior a la recuperación económica del ciclo previo. El tercer grupo (2018–2021) representa la fase inmediatamente previa a la pandemia, mientras que el cuarto grupo (2022–2025) recoge la ola reciente de renovaciones asociada a la reactivación post-COVID y a la aplicación de la reforma laboral. El 39,7 % de los convenios iniciaron su vigencia en los años 2023 y 2024.

Tabla 2. *Distribución de frecuencias (%) del inicio de vigencia de los convenios colectivos*

Periodos de inicio de vigencia	%
Antiguos (2000-2013)	21,3 %
Recuperación económica (2014-2017)	9,2 %
Prepandemia (2018-2021)	15,6 %
Ola de renovación reciente (2022-2025)	53,95

Fuente: elaboración propia.

3.3. Procedimiento de codificación y categorización

Se realizó un análisis de contenido cuantitativo (Kripendorff, 2004) del universo completo de convenios colectivos en vigor y prorrogados o modificados de los medios de comunicación españoles (N=141), lo que garantiza exhaustividad en la unidad de análisis. Las variables analizadas, además de aquellas que recogen datos correspondientes a los medios de comunicación –titularidad, ámbito geográfico, tamaño de la empresa, fecha de vigencia del convenio, entre otros–, comprenden tanto la referencia nominal de los riesgos como de los factores de riesgo, respetando en este último caso la Nota Técnica de Prevención (NTP 0926) del INSST, donde se definen la relación de factores (Pérez Bilbao y Nogareda Cuixart, 2012). En la tabla 3 pueden verse las variables generales estudiadas, las cuales se han operacionalizado en 74 indicadores. Esta estructura sigue la perspectiva desarrollada por toda una serie de investigaciones dedicadas a analizar el papel de la negociación en la prevención de riesgos psicosociales desde una perspectiva intersectorial (Arrieta Idiakez, 2021; González Cobaleda, 2024; Molina Navarrete y Rufino San José, 2025).

Tabla 3. *Variables para la identificación de cláusulas de prevención de riesgos psicosociales en convenios colectivos*

A. POLÍTICA PREVENTIVA. CLÁUSULAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. 1. Cláusulas referidas a procedimientos de gestión organizativa de la prevención de riesgos psicosociales. 2. Cláusulas referidas a procedimientos de gestión individual de la prevención de riesgos psicosociales.
B. CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DEL ESTRÉS OCUPACIONAL. **B.1 Prevención mediante la inclusión de métodos de evaluación de riesgos psicosociales.** 3. Cláusulas referidas a evaluación de riesgos psicosociales. **B2. Prevención a través de medidas organizativas dirigidas a los factores desencadenantes de estrés (demanda de trabajo, distribución de horarios y conciliación entre la vida laboral y la vida social).** 4. Cláusulas referidas a la regulación del tiempo de trabajo. 5. Cláusulas referidas a la regulación de la carga de trabajo. 6. Cláusulas referidas a la regulación de la fatiga informática y la desconexión digital 7. Cláusulas referidas a la conciliación de la vida laboral y la vida social.

C. TRATAMIENTO DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
8. Cláusulas referidas al tratamiento del acoso y la violencia física y psicológica. 9. Cláusulas referidas al tratamiento del ciberacoso.
D. TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE GÉNEROS
10. Tratamiento del acoso sexual 11. Tratamiento del acoso por razón de sexo. 12. Tratamiento de la igualdad entre géneros.

Fuente: elaboración propia.

La codificación fue realizada por una única persona y se llevó a cabo entre diciembre de 2025 y enero de 2026. Para asegurar la fiabilidad de la codificación se realizó una prueba de fiabilidad intercodificadora con otros dos jueces, quienes codificaron una muestra (n=15) equivalente al 10,64 % del total de los convenios que componen el universo. La fiabilidad se calculó sobre el conjunto de los 74 indicadores codificados, utilizando el alfa de Kripendorff, que alcanzó un valor de $\alpha = 0{,}8126$, lo que garantiza la fiabilidad del proceso de codificación.

3.4. Procedimiento de análisis

Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial, esta última mediante pruebas de Chi cuadrado, con el objetivo de explorar posibles asociaciones entre la presencia de cláusulas preventivas y tres dimensiones claves: la vigencia de los convenios (2000–2021 vs. 2022–2025), el nivel de institucionalización de la gestión organizativa (G1 –gestión preventiva asignada nominalmente a la empresa más presencia del Comité de Seguridad y Salud (CSS) en el convenio- frente a No-G1 –solo una o ninguna de las dos premisas anteriores) y la existencia de especificidad psicosocial (mención y evaluación de riesgos psicosociales) en los convenios. En aquellos casos en que las frecuencias esperadas no cumplían los supuestos del test de chi-cuadrado, se recurrió al test exacto de Fisher.

Para determinar relaciones estadísticamente significativas, se adoptó el criterio convencional ($p<0{,}05$). Sin embargo, y dado el carácter exploratorio del estudio, se reportan como tendenciales las asociaciones con niveles de significancia $0{,}05<p<0{,}1$, sin atribuirle un carácter confirmatorio. Dado que todas las tablas de contingencia reportadas son de 2×2, en ellas los grados de libertad (gl) son iguales a 1, y la intensidad de la asociación entre variables se valora mediante el coeficiente Phi (ϕ). Los tamaños del efecto se reportan únicamente en aquellos casos en los que $p<0{,}1$. Los análisis se realizaron gracias al programa IBM SPSS Statistics (versión 22).

Este análisis se plantea, en coherencia con el diseño del estudio, en términos exploratorios, con el objetivo también de identificar patrones y relaciones significativas entre variables, sin por ello formular hipótesis relacionales previas.

Se utilizó el modelo GPT 5 (M365 Copilot), en su versión vigente en marzo de 2026, en fechas comprendidas entre el 21 y el 22 de dicho mes, exclusivamente como apoyo para la revisión estilística de los apartados de discusión y conclusiones. Esta herramienta no se empleó para la generación de contenido científico, análisis, resultados ni interpretaciones. Las sugerencias obtenidas fueron evaluadas, revisadas y, en su caso, modificadas por los autores, quienes verificaron el contenido final y asumen la responsabilidad íntegra del manuscrito.

4. RESULTADOS

En primer lugar, se analiza el tratamiento general de los riesgos psicosociales en los convenios colectivos de los medios de comunicación españoles (PI1). Los resultados muestran que la remisión genérica a la LPRL es habitual en los convenios del sector mediático (76,6 %), mientras que la mención nominal de "riesgos psicosociales" aparece solo en el 9,2 % de los convenios. En evaluación, el 48,2 % muestra una evaluación general de riesgos laborales mientras que este porcentaje se reduce al 10,6 % en cuanto a la evaluación específica de riesgos psicosociales.

Respecto a quién vela por la gestión de la prevención, el 66,0 % de los textos analizados contemplan la existencia de un Comité de Seguridad y Salud (CSS), un organismo obligatorio cuando se alcanza una plantilla de 50 trabajadores, según el artículo 38 de la LPRL). La presencia de este Comité crece con el tamaño de la organización [$\chi 2$ (2, N=120) = 20,880 $p<0.001$; $\phi=0,417$]: en organizaciones con menos de 50 trabajadores el CSS se menciona en el 41,2 % de los convenios, mientras que este porcentaje sube al 78,2 % entre las empresas de 50 y 249 trabajadores y al 88,2 % de las que tienen más de 250.

Asimismo, en el 72,3 % de los convenios se atribuye la gestión preventiva a la empresa y/o al Comité de Seguridad y Salud, mientras que el 33,3 % incorpora la corresponsabilidad de las personas trabajadoras (indicadores no excluyentes). En materia de capacitación, 34,0 % prevé formación en prevención de riesgos laborales, pero solo el 0,7 % (n=1) contempla formación específica en riesgos psicosociales.

Para analizar cómo la política preventiva se relaciona con la especificidad psicosocial, se definieron cuatro patrones de institucionalización de la gestión organizativa a partir de la combinación de los dos criterios previamente descritos (asignación de la gestión preventiva a la empresa y presencia del Comité de Seguridad y Salud (CSS) en el convenio): G1 (asignación a la empresa + CSS), G2 (asignación sin CSS), G3 (CSS sin asignación) y G4 (sin asignación ni CSS). La distribución del corpus es: G1 = 57,4 %, G2 = 14,9 %, G3 = 8,5 % y G4 = 19,1 %, tal como puede verse en la Tabla 4.

Tabla 4. *Arquitecturas de gestión preventiva (G1–G4) y especificidad psicosocial*

Arquitectura de gestión preventiva (N=141)	Frecuencia %	Mención nominal de riesgos psicosociales (dentro de su nivel de gestión)	Evaluación de riesgos psicosociales (dentro de su nivel de gestión)	Formación en riesgos psicosociales (dentro de su nivel de gestión)
G1 (Asignación explícita a la empresa + CSS previsto)	57,4 %	14,8 %	18,5 %	1,2 %
G2 (Asignación explícita sin CSS previsto)	14,9 %	0 %	0 %	0 %
G3 (CSS sin asignación explícita a la empresa)	8,5 %	0 %	0 %	0 %
G4 (Sin asignación prevista a la empresa y sin CSS)	19,1 %	3,7 %	0 %	0 %

Fuente: elaboración propia.

Los cruces de estos patrones de gestión con la especificidad psicosocial muestran que G1 concentra una mayor proporción de convenios con mención nominal a riesgos psicosociales (14,8 %), evaluación psicosocial (18,5 %) y la única aparición de formación específica en riesgos psicosociales (1,2 %). En cambio, G2, G3 y G4 presentan frecuencias nulas o residuales (3 menciones a los riesgos psicosociales en G4, 3,7 %) en estas dimensiones. Tras presentar las frecuencias por G1–G4 (Tabla 4), se realizó un contraste adicional inferencial, para lo que la variable de gestión organizativa se recodificó en términos binarios (G1 vs No-G1, este último

integrado por G2, G3 y G4), con el fin de asegurar recuentos esperados adecuados y una mayor homogeneidad interpretativa en los contrastes. Este análisis permitió identificar diferencias estadísticamente significativas entre los dos niveles: la mención nominal de riesgos psicosociales fue de 14,8 % en G1 frente a 1,7 % en No-G1 (resultado de la agregación de G2, G3 y G4) [χ^2 (1, N = 141) = 7,119, p<0,01; ϕ=0,2245]. La evaluación psicosocial también resultó más frecuente en G1 (18,5 %) que en No-G1 (0 %) [χ^2(1, N = 141) = 12,434, p<0,001; ϕ=0,297]. No se realizó χ^2 para formación específica en riesgos psicosociales al existir un único caso; se reportan únicamente frecuencias.

Entre los convenios que mencionan nominalmente los riesgos psicosociales, el 69,2 % incluye evaluación psicosocial, frente al 4,7 % donde esta aparece entre los que no los mencionan. La diferencia es estadísticamente significativa [χ2 (1, N = 141) = 51,715 p<0,001; ϕ = 0,606], con un tamaño de efecto elevado, lo que sugiere una asociación fuerte entre nombrar los riesgos y la operativización de éste en forma de evaluación específica.

Los análisis, sin embargo, indicaron que no existen diferencias estadísticamente significativas ni en la mención a los riesgos psicosociales (χ^2 (1, N = 141) = 1,354, p>0,05) ni, tampoco, en lo relativo a la evaluación de los mismos (χ^2 (1, N = 141) = 1,101, p>0,05) entre aquellos convenios con fecha de vigencia más reciente (2022-2025) y aquellos más antiguos (2000-2021).

Respecto a la reglamentación de los factores estresores del meso nivel en las empresas periodísticas (PI2), la regulación del tiempo de trabajo en los convenios resulta amplia: al menos un factor horario aparece en el 100 % de los textos. En términos específicos el 97,9 % contemplan trabajo en sábados, el 99,2 % domingos y festivos, el 87,9 % turnicidad y el 85,1 % nocturnidad. Asimismo, las horas de trabajo semanal se fijan en el 82,3 % de los convenios y la media se sitúa en 36,65 horas (con un rango de 35 a 40 horas, y una desviación típica de 1,644). El exceso horario se afirma compensarse con tiempo en el 92,9 % y económicamente en el 91,5 % de los convenios. La existencia de pluses vinculados al tiempo de trabajo (nocturnidad/turnicidad/otros) aparece en el 96,5 % de los casos En cuanto al descanso semanal, el 10,6 % de los convenios no lo especifican, mientras que entre el 89,4 % que sí lo hacen, en el 92,12 % de los casos este se fija en 2 días; en el 7,1 % en un día y medio, y en el 0,8 % en un día (n=1, que corresponde a la Televisión Popular del Mediterráneo).

En relación con la organización del trabajo digital, el 39,0 % de los convenios menciona el teletrabajo, el 18,4 % reconoce explícitamente la desconexión digital, y 19,1 % alude a la fatiga informática. En el plano socio-familiar, el 70,9 % incorpora cláusulas de conciliación, mientras que el 22,0 % contiene referencias a carga de trabajo.

En línea con el enfoque exploratorio del estudio, al cruzar estas cinco variables con las tres dimensiones clave —la vigencia de los convenios (2000–2021 vs. 2022–2025), el nivel de gestión organizativa (G1 frente a No-G1) y la especificidad psicosocial (mención y evaluación de riesgos psicosociales)— los resultados del test de chi cuadrado permitieron identificar asociaciones significativas en relación con el teletrabajo, la desconexión digital y la conciliación (Tabla 5). En otras palabras, los convenios más recientes, aquellos con una gestión preventiva más estructurada, y los que nombran y evalúan los riesgos psicosociales, presentan con mayor frecuencia cláusulas sobre estos factores organizativos clave. En cambio, no se observan diferencias significativas respecto a la carga de trabajo ni a la fatiga informática, cuyas menciones permanecen bajas y estables en todo el periodo analizado.

Tabla 5. *Relación entre factores digitales/organizativos y variables estructurales (vigencia, institucionalización de la gestión, mención y evaluación de riesgos psicosociales).*

Variable dependiente	Vigencia (2 categorías)		Gestión (G1 vs No-G1)		Mención Riesgos Psicosociales		Evaluación Riesgos Psicosociales	
	X^2	|ϕ|	X^2	|ϕ|	X^2	|ϕ|	X^2	|ϕ|
Teletrabajo	44,941***	0,565	3,561^t	0,159	8,653**	0,248	3,109^t	0,148
Desconexión digital	12,103**	0,293	7,093**	0,224	7,313**	0,228	5,188*	0,192
Fatiga informática	0,386	-	1,161	-	0,413	-	0,613	-
Conciliación	6,976**	0,222	6,041*	0,207	5,871*	0,204	6,882**	0,221
Carga de trabajo	0,014	-	0,812	-	0,364	-	0,733	-

Nota: ***= p<0,001; ** = p<0,01; *=p<0,05; ^{t}=<0,1

Fuente: elaboración propia.

En el conjunto de convenios vigentes y prorrogados o modificados (N = 141), solo 9 (6,4 %) mencionan explícitamente el estrés como riesgo psicosocial. Por bloques temporales no se observan diferencias estadísticamente significativas: 5,3 % en convenios con vigencia 2022–2025 frente a 7,7 % en 2000–2021 (Fisher bilateral: p > 0,10)[2].

En cambio, sí aparecen asociaciones con el nivel de institucionalización de la gestión preventiva y con la especificidad psicosocial del convenio (véase Tabla 5). Así, la mención al estrés alcanza el 11,1 % en convenios con G1 (asignación + CSS) y 0,0 % en No-G1. Asimismo, entre los convenios que mencionan los riesgos psicosociales, el 30,8 % (4/13) alude al estrés, frente al 3,9 % (5/128) cuando no se mencionan; y cuando existe evaluación de riesgos psicosociales, la referencia al estrés asciende al 40,0 % (6/15) frente al 2,4 % (3/126) en convenios sin evaluación. Aunque los n absolutos son reducidos, la brecha de proporciones explica la significación en las pruebas exactas.

Tabla 6. *Mención de "estrés" (sí) según variables clave (2×2; prueba exacta)*

	Vigencia		Institucionalización de la Gestión		Mención Riesgos Psicosociales		Evaluación Riesgos Psicosociales	
	2022-2025	2000-2021	G1	No-G1	Sí	No	Sí	No
Estrés (sí) %	5,3 % (n=4)	7,7 % (n=5)	11,1 % (n=9)	0,0 % (n=0)	30,8 % (n=4)	3,9 % (n=5)	40,0 % (n=6)	2,4 % (n=3)
p (Fisher)	0,733		0,010*		0,004**		0,000***	
|ϕ|	-		0,225		0,318		0,474	

Nota: ***= p<0,001; ** = p<0,01; *=p<0,05; ^{t}=<0,1

Fuente: elaboración propia.

[2] Se reporta el test exacto de Fisher (bilateral) dado que en las tablas de 2x2, al menos 1 celda (25 %) tenía un recuento de esperados inferior a 5.

En lo que respecta a la prevención y gestión del acoso y la violencia en la profesión periodística (PI3), del conjunto de convenios vigentes y prorrogados o modificados (N = 141), el 60,3 % recogen medidas de igualdad, el 40,4 % hacen referencias al Plan de Igualdad dentro del convenio, y en el 39,7 % de los casos, además existe un Plan de Igualdad fuera del convenio. De este conjunto de Planes de Igualdad (n=56), el 50 % incorporan un protocolo de acoso moral y el 94,6 % un protocolo de acoso sexual.

Específicamente, el 78,7 % de los convenios hacen referencia al acoso moral o violencia psicológica en el trabajo (también denominado *mobbing*). El 22 % cuenta con un protocolo de acoso moral y el 80,9 % recoge medidas frente a esta forma de violencia. Las medidas preventivas aparecen en el 29,8 % de los convenios, mientras que las medidas disciplinarias están presentes en el 78 %. Entre los convenios que califican la falta (77,3 %), el acoso moral se considera muy grave en el 97,2 % de los casos, grave en el 1,8 % (n = 2) y leve en el 0,9 % (n = 1).

Los convenios recientes (2022–2025) muestran una mayor probabilidad de incluir protocolos de acoso moral que los convenios anteriores (2000–2021) (31,6 % vs 10,8 %). De forma similar, los convenios recientes presentan más medidas preventivas frente al acoso moral (44,7 % vs 12,3 %). En cambio, las medidas disciplinarias aparecen con porcentajes altos en ambos periodos y la diferencia solo es tendencial (84,2 % vs 70,8 %) (Tabla 7).

Desde la perspectiva del nivel de institucionalización de la gestión organizativa, únicamente se observan diferencias significativas en medidas disciplinarias: los convenios con G1 recogen sanciones con mayor frecuencia que los No-G1 (87,7 % vs 65,0 %).

Los convenios que mencionan los riesgos psicosociales presentan más protocolos de acoso moral que aquellos que no los mencionan (46,2 % vs 19,5 %). También muestran, de forma tendencial, mayor presencia de medidas preventivas (53,8 % vs 27,3 %). Cuando se evalúan los riesgos psicosociales, la presencia de protocolos de acoso moral es más alta (40,0 % vs 19,8 %), si bien las diferencias resultan tendenciales. El resto de cruces de variables no presentó diferencias significativas (Tabla 7).

Tabla 7. *Relación entre disposiciones sobre acoso moral y variables estructurales (vigencia, institucionalización de la gestión, mención y evaluación de riesgos psicosociales)*

Inclusión de:	Vigencia (2 categorías)		Gestión (G1 vs No-G1)		Mención Riesgos Psicosociales		Evaluación Riesgos Psicosociales	
	X^2	|ϕ|	X^2	|ϕ|	Fisher p	|ϕ|	Fisher p	|ϕ|
Protocolos de acoso moral	8,846**	0,250	1,723	-	0,038*	0,186	$0,098^t$	0,150
Medidas preventivas	17,617***	0,353	1,144	-	$0,059^t$	0,168	0,379	-
Medidas disciplinarias	$3,690^t$	0,162	10,313**	0,270	0,733	-	0,191	-

Nota: ***= p<0,001; ** = p<0,01; *=p<0,05; ^{t}=<0,1.

Fuente: elaboración propia.

En relación con el acoso sexual y por razón de sexo, el 82,3 % de los convenios incluye referencias al primero, y el 47,5 % al segundo. El 26,2 % cuenta con un protocolo específico frente a estos riesgos y el 80,9 % incluyen medidas frente al acoso sexual o por razón de sexo. En cambio, las medidas preventivas aparecen solo en 36,9 % de los convenios, mientras que las medidas disciplinarias están presentes en el 80,9 %. Entre los convenios que califican la falta (80,9 %), el acoso sexual o por razón de sexo se considera muy grave en el 99,1 % de los casos, y grave en el 0,9 % (n=1).

Los convenios recientes (2022-2025) tienen mayor probabilidad de contar con un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo que los convenios de 2000-2021 (36,8 % vs 13,8 %). El patrón es similar en las medidas preventivas, que son más frecuentes en los convenios recientes (55,3 % vs 15,4 %), así como en las medidas disciplinarias (89,5 % vs 70,8 %), aunque la intensidad de la relación es mayor en las preventivas (Véase tabla 7).

Nuevamente, al examinar la variable G1, solo se observan diferencias tendenciales en medidas preventivas (43,2 % vs. 28,3 % en No-G1). En cambio, las medidas disciplinarias sí presentan diferencias significativas; de nuevo son más frecuentes en G1 que en No-G1 (92,6 % vs 65,0 %) (Tabla 8).

La mención de riesgos psicosociales en los convenios también se asocia a una mayor presencia de protocolos de acoso sexual o por razón de sexo (53,8 % vs 23,4 %). La incorporación de medidas preventivas (61,5 % vs 34,4 %) y de medidas disciplinarias (100 % vs 78,9 %), aun siendo más frecuentes en dichos convenios, muestra, sin embargo, diferencias tendenciales. De forma similar, cuando el convenio evalúa los riesgos psicosociales, tiende a incluir con más frecuencia protocolos de acoso sexual o por razón de sexo (46,7 % vs 23,8 %) y medidas disciplinarias (100 % vs 78,6 %) (Tabla 8).

Tabla 8. *Relación entre disposiciones sobre acoso sexual y variables clave (vigencia, institucionalización de la gestión preventiva, mención y evaluación de riesgos psicosociales)*

Inclusión de:	Vigencia (2 categorías)		Gestión (G1 vs No-G1)		Mención Riesgos Psicosociales		Evaluación Riesgos Psicosociales	
	X^2	|ϕ|	X^2	|ϕ|	Fisher p	|ϕ|	X^2/Fisher p	|ϕ|
Protocolos de acoso sexual o por razón de sexo	9,572**	0,261	2,102	-	0,041*	0,200	$0,068^t$ (p)	0,160
Medidas preventivas	23,935***	0,412	$3,277^t$	0,152	$0,071^t$	0,163	1,952 (X^2)	-
Medidas disciplinarias	7,917**	0,237	16,950***	0,347	$0,074^t$	0,155	$0,075^t$ (p)	0,168

Nota: ***= p<0,001; ** = p<0,01; *=p<0,05; ^{t}=<0,1.

Fuente: elaboración propia.

En lo relativo al acoso digital (PI4), su presencia en los convenios es muy limitada. Solo el 9,2 % de los textos incluye alguna referencia al ciberacoso moral, y el 12,1 % hace mención al ciberacoso sexual o por razón de sexo.

Al analizar los factores asociados a esta presencia residual, la vigencia del convenio es la única variable que presenta diferencias estadísticamente significativas. En efecto, los convenios más recientes (2022–2025) son los únicos que contemplan el ciberacoso moral (17,1 % frente a 0,0 % en los convenios de 2000–2021), con un contraste significativo (Véase Tabla 7). El patrón es similar en el ciberacoso sexual o por razón de sexo (21,1 % vs 1,5 %), con diferencias igualmente significativas (Tabla 9).

No se observan diferencias relevantes por nivel de institucionalización de la gestión preventiva (G1 vs No-G1),

ni por mención o evaluación de los riesgos psicosociales, cuyos contrastes resultan no significativos (Fisher bilateral: p > 0,05 en todos los casos; véase Tabla 9).

Tabla 9. *Relación entre disposiciones sobre ciberacoso y variables estructurales (vigencia, institucionalización de la gestión, mención y evaluación de riesgos psicosociales).*

Inclusión de:	Vigencia (2 categorías)		Gestión (G1 vs No-G1)		Mención Riesgos Psicosociales		Evaluación Riesgos Psicosociales	
	X^2	|ϕ|	X^2	|ϕ|	Fisher p	|ϕ|	Fisher p	|ϕ|
Referencias al ciberacoso moral	12,248***	0,295	0,747	-	0,610	-	0,361	-
Referencias al ciberacoso sexual o por razón de sexo	12,583***	0,299	0,853	-	1,000	-	0,695	-

Nota: ***= p<0,001; ** = p<0,01; *=p<0,05; ^{t}=<0,1.

Fuente: elaboración propia.

5. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación permiten caracterizar con precisión el tratamiento que conceden los convenios colectivos de las empresas informativas españolas a la gestión preventiva y sancionadora de los riesgos.

Antes de responder a la primera pregunta de investigación, es necesario subrayar un elemento estructural: el bajo número de convenios colectivos detectado (N = 141, de los cuales solo 6 son sectoriales). Aunque no existe un registro oficial de medios, investigaciones recientes sitúan la población de medios españoles en N=624 (Herrero-Jiménez *et al.,* 2024), lo que implica que aproximadamente solo uno de cada cinco cuenta con convenio propio, y, por tanto, que la negociación colectiva sectorial es el referente normativo en el 80 % de los casos. Más llamativo aún es que solo un medio nativo digital (*Aragón digital*) posee convenio propio, lo que indica una clara brecha regulatoria para el ecosistema digital. Esta escasez de convenios redunda en la vulnerabilidad y precariedad de unas condiciones laborales, que han llegado a considerarse estructurales (Rick y Hanitzsch, 2024).

Asimismo, casi la mitad de los convenios se concentran en el periodo post-pandemia (2022-2025), mientras que un 46,1 % presenta vigencias anteriores. Un 21,3 % se remonta incluso al periodo 2000–2013, con el consiguiente desfase respecto a la legislación nacional y al desarrollo de la normativa y el diálogo social europeos en materia de prevención de riesgos psicosociales. Este contexto temporal ayuda a interpretar adecuadamente los resultados.

Los datos sobre el tratamiento que los convenios colectivos conceden a los riesgos psicosociales en la profesión periodística española (PI1) muestran un panorama claro: el modelo preventivo que emerge es ampliamente genérico y solo ocasionalmente psicosocial. La remisión a la LPRL es mayoritaria, algo que no sucede con la incorporación de la dimensión psicosocial –tanto en su mención, como en su evaluación y formación- que resulta mucho más limitada. Este patrón es consistente con el modelo indiferenciado español y, más específicamente, con el carácter generalista de la LPRL (Ley 31/1995), que no contempla de manera explícita estos riesgos. En este contexto, la reciente aprobación del anteproyecto de reforma de la LPRL, que incorpora expresamente los riesgos psicosociales y la salud mental (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026), podría contribuir a reforzar su presencia en los convenios colectivos del sector de los medios de

comunicación. Futuras investigaciones deberán analizar el alcance real de este cambio normativo.

La institucionalización de la gestión preventiva organizativa muestra cierto desarrollo: el CSS aparece en dos tercios de los textos, con una relación significativa con el tamaño de empresa, más elevada en organizaciones medianas y, aún más, en las grandes, lo que sugiere que la capacidad estructural condiciona el grado de institucionalización preventiva. La atribución de responsabilidades recae mayoritariamente en empresa/CSS, mientras que la corresponsabilidad de la plantilla aparece en un tercio de los casos.

El análisis de los patrones de institucionalización de la gestión confirma esta lectura. La arquitectura de gestión preventiva—es decir, convenios que combinan asignación explícita de responsabilidades a la empresa y presencia de CSS— se asocia con un tratamiento más detallado en materia de reconocimiento, evaluación y formación de riesgos psicosociales.

Asimismo, los convenios que mencionan los riesgos psicosociales son también los que evalúan estos riesgos de forma más sistemática (69,2 % frente a 4,7 %), lo que sugiere que reconocer y nombrar el riesgo constituye un paso relevante para su operativización preventiva. En cambio, la vigencia del convenio no se asocia a una mayor densidad psicosocial, lo que indica que la sensibilización en esta materia no se ha expandido linealmente en el tiempo.

En conjunto, PI1 revela un tratamiento psicosocial fragmentario y débil, coherente con un modelo preventivo indiferenciado, donde la negociación colectiva, hasta la fecha, ha sido incapaz de sobrepasar el marco legislativo y reproduce en gran medida las omisiones de la LPRL.

En relación con la PI2, que cuestionaba hasta qué punto los convenios colectivos incorporan medidas preventivas orientadas a la gestión del estrés, especialmente en relación con los factores organizativos, los resultados revelan que la prevención del estrés se articula fundamentalmente mediante la organización del trabajo. Así, los convenios contienen una presencia amplia de cláusulas relativas al tiempo de trabajo, a la conciliación y a la compensación de excesos (con tiempo y/o económicamente). La carga de trabajo, sin embargo, apenas aparece, probablemente diluida en cláusulas horarias. Las nuevas dimensiones del trabajo digital —teletrabajo, desconexión digital y fatiga informática— muestran tasas de incorporación bajas, aunque tanto la regulación del teletrabajo como de la desconexión y la conciliación aparecen con mayor frecuencia en convenios recientes, con institucionalización de la gestión preventiva y mención/evaluación de riesgos psicosociales. Este patrón parece reflejar el motor fundamental que guía la negociación colectiva: el cumplimiento de la legislación, en tanto este tipo de cláusulas han sido promovidas por leyes recientes (LOPDGDD, 2018; RDL, 2019; LTD, 2021; LOGILS, 2022). La fatiga informática, de carácter aún emergente, sin embargo, no se ha incorporado de manera consistente al articulado convencional.

Si bien los factores estresores se abordan de forma amplia por la vía organizativa -incluso si la dimensión digital y la carga laboral siguen poco desarrolladas y deberían ser objeto de mejoras en los convenios- la mención del estrés como riesgo específico aparece de manera residual. Esta ausencia en los convenios contrasta con la gran relevancia que ha adquirido en los últimos años en la literatura científica y en los datos del sector profesional (APM, 2025; Facchini, 2023; Renzulli, 2019). Cuando aparece, lo hace en textos que presentan una institucionalización de la gestión preventiva (G1) y una agenda psicosocial explícita (mención y evaluación de riesgos psicosociales), lo que sugiere la existencia de una secuencia de madurez preventiva: nombrar → evaluar → protocolizar. Sin embargo, la ausencia de fuerza normativa del Acuerdo Marco sobre estrés de 2004 y de una agenda de regulación legislativa y una jurisprudencia tan amplia como, por otra parte, sí se ha dado en el caso del acoso sexual y por razón de sexo, ha limitado que la gestión preventiva del estrés forme parte de los asuntos regulados por la negociación colectiva del sector mediático español. Estos resultados apuntan a la necesidad de intensificación del esfuerzo por parte de las comisiones negociadoras de

los convenios colectivos para regular la gestión preventiva de este riesgo psicosocial.

Por su parte, en cuanto a la tercera pregunta de investigación, que cuestionaba acerca del tipo de protocolos de prevención y actuación sancionadora frente al acoso y a la violencia en el trabajo que se recogen en los convenios colectivos, el análisis muestra un panorama dual. El acoso moral presenta altas tasas de referencias y medidas sancionadoras, pero bastante más bajas en cuanto a protocolos y medidas preventivas. En el acoso sexual los patrones son similares. Este desequilibrio entre dimensión preventiva y sancionadora podría estar relacionado con el mayor desarrollo normativo del acoso desde una perspectiva disciplinaria en el ordenamiento jurídico español. Los convenios recientes y con agenda psicosocial explícita (mención de dichos riesgos) presentan mayor densidad regulatoria (protocolos y medidas preventivas), en línea con la amplia regulación legislativa del acoso sexual y por razón de sexo y el impulso normativo final del C190 (OIT, 2019a). Es decir, la gestión existe, pero la prevención y protocolización avanzan de forma lenta y desigual.

Por último, con respecto a PI4, que versaba sobre si los convenios colectivos contemplan el acoso digital, los resultados revelan uno de los vacíos más significativos: aproximadamente uno de cada diez menciona el ciberacoso moral y el ciberacoso sexual. Únicamente la vigencia reciente predice su presencia; ni la institucionalización de la gestión preventiva, ni la mención ni la evaluación de riesgos psicosociales muestran relación. Este patrón revela una desconexión entre la realidad digital del periodismo —caracterizada por interacciones continuas con audiencias, redes sociales y terceros, en las que la violencia se ha ido incrementando en los últimos años (Media.cat, 2024); — y su traducción convencional. Contrasta, además, con una regulación mucho más amplia en materia de acoso en entornos no virtuales. Estos resultados pueden explicarse por el desfase existente entre la rápida transformación del ecosistema mediático digital (Franciscato, 2025; González-Esteban, 2014; López-García *et al*., 2023; Mancinas Chávez *et al.,* 2019; Nielsen y Ganter, 2018) y la aparentemente lenta capacidad de adaptación y actualización de la negociación colectiva; y, sin duda, subrayan la urgencia de incorporar la violencia digital al marco negociador, en consonancia con el C190 (OIT, 2019a).

Este estudio presenta algunas limitaciones. Por un lado, algunos riesgos —especialmente el acoso digital— así como la formación en riesgos psicosociales, presentan prevalencias muy bajas, lo que limita el alcance de los análisis inferenciales. Por otro, el diseño se circunscribe a una aproximación textual a los convenios, por lo que no es posible evaluar el grado de implementación real de las medidas. Futuras investigaciones deberían investigar cómo interpretan y aplican estas cláusulas las empresas informativas y las redacciones, y si los mecanismos negociados se traducen en prevención efectiva en contextos periodísticos marcados por la precariedad, la exposición a terceros y la intensificación informativa. Igualmente sería relevante analizar cómo se negocian la gestión preventiva en subsectores específicos (radiotelevisión pública, prensa local, medios nativos digitales), explorar el uso diferencial de los convenios sectoriales frente a los de empresa y estudiar cómo las nuevas regulaciones legislativas europeas —incluida la Directiva 2024/2831 sobre condiciones de trabajo en las plataformas— y españolas pueden influir en la incorporación de la dimensión digital del riesgo psicosocial. Con todo ello, podría avanzarse hacia una comprensión más completa del papel de la negociación colectiva en la protección de la salud mental de los y las periodistas en un entorno digital en continua transformación.

6. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio muestran que la prevención de los riesgos psicosociales en el sector periodístico español continúa anclada en un modelo preventivo genérico, centrado en las obligaciones clásicas de la LPRL y en las condiciones de la organización del trabajo, si bien se ha actualizado en áreas impulsadas por la normativa reciente (teletrabajo, desconexión, conciliación). Sin embargo, la dimensión psicosocial específica aparece todavía de forma débil y fragmentada. La institucionalización de la gestión

organizativa y la existencia de una agenda psicosocial explícita (mención y evaluación de riesgos psicosociales) emergen como factores clave que incrementan, aunque tímidamente, la intensidad regulatoria en materia de estrés, acoso y violencia. Ello sugiere que la prevención psicosocial se desarrolla con mayor solidez allí donde existen estructuras participadas de representación y donde los riesgos son nombrados y evaluados, aun cuando estos avances no estén extendidos de forma generalizada.

El análisis también evidencia carencias significativas en la negociación colectiva en los medios de comunicación. La mención al estrés como riesgo es marginal; la carga de trabajo y la fatiga informática continúan insuficientemente integradas; y la regulación del acoso digital, pese a su creciente relevancia en el ejercicio del periodismo y su reconocimiento en instrumentos internacionales como el C190 (OIT, 2019a) y su Recomendación 206 (OIT, 2019b), es prácticamente inexistente. La negociación colectiva ofrece respuestas más robustas en materia de acoso moral y acoso sexual/por razón de sexo, fundamentalmente en el ámbito disciplinario, pero avanza de forma más lenta en la prevención y protocolización. El carácter reactivo del modelo español, unido a la ausencia de regulación normativa específica de los riesgos psicosociales, parece limitar la capacidad de los convenios para trascender la lógica organizativa tradicional e integrar la complejidad del ecosistema laboral digital contemporáneo.

Ante los cambios que en los últimos años se están operando en la profesión periodística, así como en las sociedades occidentales, que han incrementado los riesgos psicosociales y los problemas en la seguridad de los y las periodistas, esta herramienta de prevención y protección de los profesionales de la información debe evolucionar para responder de manera eficaz a los desafíos emergentes, reforzando su capacidad reguladora en materia de riesgos psicosociales y garantizando una protección adecuada en el contexto digital contemporáneo.

6. REFERENCIAS

Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (AINC) (2005). *Boletín Oficial del Estado*, núm 64, 9354-9363. https://boe.es/eli/es/res/2005/03/07/(1)

Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (ANC) (2008). *Boletín Oficial del Estado*, núm 12, 2534-2540. https://boe.es/eli/es/res/2007/12/21/(2)

Adhesión COIT190 (2022). Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. *Boletín Oficial del Estado,* núm 143, 82959-82966. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-9978

Anderson, C. W. (2011). Blowing up the newsroom: Ethnography in an age of distributed journalism. En D. Domingo y C. Paterson (eds.) *Making Online News.* Peter Lang, (pp. 151–160). https://doi.org/10.1177/1461444809106229

Arrieta Idiakez, F. J. (2021). Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales,* (44). https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22326

Asociación de la Prensa de Madrid (APM) (2025). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. APM. https://www.apmadrid.es/publicaciones/informe-anual-de-la-profesion/

Barchas-Lichtenstein, J., Mitchell, A., Wright, E., LeCompte, C., Jens, S. y Beed, N. (2025). *What it means to do journalism in the age of AI.* Center for News, Technology & Innovation. https://cnti.org/wp-content/uploads/2025/10/CNTI_2025_WhatItMeansToDoJournalismInTheAgeofAI.pdf

Comellas Bonsfills, J. M. (2022). *Causes and consequences of affective polarization in comparative perspective*. Universitat Pompeu Fabra. https://hdl.handle.net/10803/674083

Comisión Europea. (2007). Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo (AMEVA). *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686

Deuze, M. (2023). Considering mental health and well-being in media work. *Australian Journalism Review, 45*(1), 15-26. https://doi.org/10.1386/ajr_00115_7

Escudero, C. (2025). *Mediating Imperfect AI: Journalists' Emotional Responses to Technological Disruption.* Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-032-01290-6

EU-OSHA (2017). ICT & Digitalisation. *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.* https://osha.europa.eu/en/emerging-risks/developments-ict-and-digitalisation-work

Eurofound y EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention.* Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention

Europa Press Sociedad (8 de julio de 2025). UGT denuncia el "acoso sistemático" que sufren periodistas "por parte de individuos que se autodenominan comunicadores". *Europa Press.* https://www.europapress.es/sociedad/noticia-ugt-denuncia-acoso-sistematico-sufren-periodistas-parte-individuos-autodenominan-comunicadores-20250708183031.html

European Commission (2025). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027-Occupational Safety and Health in a Changing World of Work.* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323

European Parliament and Council of the European Union. (2024). *Directiva (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj

European Social Partners (ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP). (2004). Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo (AMEE). (*Framework agreement on work-related stress*). https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10402&langId=en

Facchini, A. (2023). Come ti senti? La prima indagine sulla salute mentale dei giornalisti freelance in Italia. *Irpi Media.* https://irpimedia.irpi.eu/cometisenti-indagine-salute-mentale-giornalisti/

Fernández Avilés, J. A., González Cobaleda, E. y Aragüez Valenzuela, L. (2019). *Propuestas normativas en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social-FPRL- UGT. https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_prevencion_riesgos_psicosociales.pdf

Franciscato, C.E. (2025). Journalism Ecosystems: actors, characteristics and socio-technological environments. *Brazilian Journalism Research*, *21*(2), e1739. https://doi.org/10.25200/BJR.v21n2.2025.1739

García Jiménez, M., De la Casa Quesada, S. y Molina Navarrete, C. (2011). *Regulación de los riesgos*

psicosociales en los ambientes de trabajo. Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América. Bomarzo.

Gligorijevic, J., Ignjatovic, T. D., Cecen, B., Matic, V. y Jankovic M. (2023). *Analysis: Mental health of journalists*. OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe. Mission to Serbia). https://serbia.osce.org/mission-to-serbia/545761

González Cobaleda, E. (2024). Los riesgos psicosociales y otros riesgos laborales emergentes (ergonómicos, químicos, físicos, biológicos). En M. Miñarro Yanini y C. Molina Navarrete (Dirs.), *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo* (p. 327-374). Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/WIYE1138

González-Esteban, J. L. (2014). La transformación del ecosistema mediático español: el caso de eldiario.es. *Revista Mediterránea de Comunicación, 5*(2), 156-171. http://dx.doi.org/10.14198/MEDCOM2014.5.2.10

Herrera Damas, S. y Valero-Pastor, J. M. (2026). Emotional Well-Being in Journalists: Conceptualization, Experiences, and Strategies in the Literature (2010–2025). *Journalism and Media, 7*(21) https://doi.org/10.3390/journalmedia7010021

Herrero-Jiménez, B., Rodríguez-Crespo, C. y Berganza, R. (2024). Risks and Threats in the Journalism Profession in Spain: Stress and Its Prevalence Factors. *Anàlisi,* 71, 77–94. https://doi.org/10.5565/rev/analisi.3754

Higgins-Dobney, C. L. y Sussman, G. (2013). The growth of TV news, the demise of the journalism profession. *Media, Culture & Society*, *35*(7), 847-863. https://doi.org/10.1177/0163443713495078

Hodgins, M., MacCurtain, S. y Mannix-McNamara, P. (2014). Workplace bullying and incivility: a systematic review of interventions. *International Journal of Workplace Health Management, 7*(1), pp. 54 -72. http://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2013-0030

Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2022). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).* https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/notasex_cnae_09.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT]. (2016). *Nota Técnica de Prevención (NTP)703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.* INSHT. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-703-el-metodo-copsoq-istas21-psqcat21-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales

Kirby, M. (2024). *Journalism and psychosocial risk factors.* OSH Wiki. European Agency for Safety and Health at Work. https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/journalism-and-psychosocial-risk-factors

Kripendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage

Lamontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A. y Landsbergis, P. A. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health, 13*(3), 268–280. https://doi.org/10.1179/oeh.2007.13.3.268

León-Pérez, J. M., Arenas, A. y Griggs, T. (2012). Effectiveness of conflict management training to prevent workplace bullying. En N. Tehrani (Ed.), *Workplace bullying: Symptoms and solutions* (pp. 230-243).

Routledge. https://psycnet.apa.org/record/2012-08863-015

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (1995). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, pp. 32590-32611. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292

Ley 33/2011, General de Salud Pública (2011). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 240, pp. 104593-104626. https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/04/33/con

Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia [LTD] (2021). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 164, 82540-82583. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual [LOGILS]. (2022). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 215, pp. 124199-124269. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630

Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 294, pp. 119788-119857. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673

López-García, X., Silva-Rodríguez, A. y Vázquez-Herrero, J. (2023): Evolution, trends and future of native media: From avant-garde to the epicenter of the communications ecosystem. *El Profesional de la Información, 32*(2). https://doi.org/10.3145/epi.2023.mar.06

Lorenzo-Rodríguez, J. y Torcal, M. (2022). Twitter and Affective Polarisation: Following Political Leaders in Spain. *South European Society and Politics, 27*(1), 97–123. https://doi.org/10.1080/13608746.2022.2047554

Mancinas Chávez, R., Moreno-Cabezudo, J.A y Ruiz-Alba, N. (2019): Liderazgo de la prensa nativa digital frente a la prensa de referencia en España. El caso Cifuentes en Eldiario.es, El Confidencial, El País y El Mundo. *Revista Latina de Comunicación Social, 74*, 1434-1451. https://doi.org/10.4185/RLCS-2019-1392

Media.cat (2024). *Violències masclistes contra periodistes. Com impacten en les dones en la professió i condicionen l'exercici del periodismo a Catalunya*. *Grup de Periodistes Ramon Barnils.* https://www.media.cat/2024/12/18/violencies-masclistes-contra-periodistes/

Meléndez Morillo-Velarde, L., Pérez Campos, A.I. y San Martín Mazzucconi, C. (2011). *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*. INSHT-URJC. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/la-prl-en-la-negociacion-colectiva-estudio-comparado-de-anos-2000-2010

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026, 28 de abril). *El Gobierno aprueba el anteproyecto de ley de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4522

Ministerio de Trabajo y Economía Social-Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027*. https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa %C3 %B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069

Molina Navarrete, C. (2008). *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y la violencia en el trabajo.* Bomarzo.

Molina Navarrete, C. (2021). Impacto en España del convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo Obligados cambios legales y culturales. En M. Correa Carrasco y M. Quintero Lima, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo* (pp. 91-116). Dykinson. https://www.jstor.org/stable/j.ctv1s7cc8k

Molina Navarrete, C., Pérez Campos, A. I., Muñoz, A. B., Romeral Hernández, J. y Martínez Jiménez, M. M. (2024). Los factores de riesgo psicosocial en la negociación colectiva: diversidad de autorregulaciones y nuevas prácticas convencionales. *Ficha Científico-Técnica 1/04.* Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2024/12/ficha.cientifico.tecnica.NC_.Psicosocial.2024.pdf

Molina Navarrete, C. (dir.) y Rufino San José, M. (coord.) (2025). *Estudio sobre Negociación Colectiva y Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid*. Comunidad de Madrid- UGT. https://saludlaboralmadridugt.org/wp-content/uploads/2024/12/Estudio-Negociacion-Colectiva-y-PRL-2024.pdf

Muck Rack (2025). The state of work-life balance in journalism. A study on stress, burnout and suport in 2025. *Muck Rack.* https://muckrack.com/research/state-of-work-life-balance-journalism

Nielsen, R.K. y Ganter, S.A. (2018). Dealing with digital intermediaries: A case study of the relations between publishers and platform. *New Media and Society, 20*(4), 1600-1617. https://doi.org/10.1177/1461444817701318

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). *Psychosocial factors at work: Recognition and control: Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*. Ninth Session, Geneva, 18–24 September 1984. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). *Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, adopted by the conference at its one hundred and eighth session.* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,en:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b). *Recommendation 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, adopted by the conference at its one hundred and eighth session.* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/___%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_711575.pdf

Ortiz, A., Berganza, R. y Herrero-Jiménez, B. (2024). La polarización ideológica de los periodistas españoles ante la corrupción institucional. *Revista de comunicación, 23*(2), 257-276. https://doi.org/10.26441/RC23.2-2024-3589

Pearson, M. y Seglins, D. (2022). Taking care: A report on mental health, well-being and trauma among Canadian media workers. *Canadian Journalism Forum on Violence and Trauma.* https://static1.squarespace.com/static/60a28b563f87204622eb0cd6/t/6285561b128d0447d7c373b2/1652905501967/TakingCare_EN.pdf

Pérez Bilbao, J. y Nogareda Cuixart, C. (2012). *NTP 0926: Factores psicosociales: Metodología de evaluación.*

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). https://insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/27-serie-ntp-numeros-926-a-960-ano-2012/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-926

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

Posetti, J., Aboulez, N., Bontcheva, K., Harrison, J. y Waisbord, S. (2020). *Violencia en línea contra las mujeres periodistas: Instantánea mundial de la incidencia y las repercusiones*. UNESCO y el Centro Internacional para Periodistas (ICFJ). https://www.icfj.org/sites/default/files/2021-03/Online%20Violence%20Against%20Women%20Journalists%20Global%20Snapshot%20Spanish.pdf

Real Decreto [RD] 10/2025. (2025), por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2025). *Boletín Oficial del Estado,* núm. 13, 5775-5811. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-587

Real Decreto-ley [RDL] 6/2019. (2019), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244

Renzulli, K.A. (7 de marzo de 2019). "The most stressful job in America pays $26,802—here are the other 9". *CNBC*. https://www.cnbc.com/2019/03/07/the-most-stressful-jobs-in-america.html

Rick, J. y Hanitzsch, T. (2024). Journalists' Perceptions of Precarity: Toward a Theoretical Model. *Journalism Studies, 25*(2), 199-217. https://doi.org/10.1080/1461670X.2023.2293827

Šimunjak, M. (2025). "You Have to Do That for Your Own Sanity": Digital Disconnection as Journalists' Coping and Preventive Strategy in Managing Work and Well-Being. *Digital Journalism, 13*(2), 328–347. https://doi.org/10.1080/21670811.2022.2153711

Slavtcheva-Petkova, V., Ramaprasad, J., Springer, N., Hughes, S., Hanitzsch, T., Hamada, B., Hoxha, A. y Steindl, N. (2023). Conceptualizing Journalists' Safety around the Globe. *Digital Journalism, 11*(7), 1211-1229. https://doi.org/10.1080/21670811.2022.2162429

Thomasson, E. y European Federation of Journalists (EFJ). (2025). Stronger Minds, Stronger Media. Why protecting journalists' mental health is essential for journalism's future. *European Federation of Journalists, The Self-Investigation.* https://europeanjournalists.org/wp-content/uploads/2025/10/SUJ_Stronger-Minds-Stronger-Media_10.2025-1_compressed-1.pdf

Torcal, M. (2021). La polarización política en España. En A. Penades y A. Garmendia (Eds.). *Informe sobre la democracia en España 2020* (p. 49-76). Fundación Alternativas. https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/ed626ad6dc893fc97e1b608302de47d3.pdf

Wahl-Jorgensen, K., Williams, A., Sambrook, R., Harris, J., Garcia-Blanco, I., Dencik, L., Cushion, S., Carter, C. y Allan, S. (2016). The Future of Journalism: Risks, threats and oportunities. *Digital Journalism, 4*(7), 809–815. https://doi.org/10.1080/21670811.2016.1199469

Waisbord, S. (2019). The vulnerabilities of journalism. *Journalism, 20*(1), 210-213. https://doi.org/10.1177/1464884918809283

7. CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as:

Conceptualización: Rodríguez-Crespo, Carlos y Berganza, Rosa. **Software:** Herrero-Jiménez, Beatriz. **Validación:** Berganza, Rosa. **Análisis formal:** Herrero-Jiménez, Beatriz. **Curación de datos:** Herrero-Jiménez, Beatriz. **Redacción-Preparación del borrador original:** Herrero-Jiménez, Beatriz y Rodríguez-Crespo, Carlos. **Redacción-Revisión y Edición:** Herrero-Jiménez, Beatriz, Rodríguez-Crespo, Carlos, y Berganza, Rosa. **Visualización:** Rodríguez-Crespo, Carlos. **Supervisión:** Berganza, Rosa. **Administración de proyectos:** Berganza, Rosa y Herrero-Jiménez, Beatriz. **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Herrero-Jiménez, Beatriz; Rodríguez-Crespo, Carlos; Berganza, Rosa.

Financiación: Este estudio está financiado por el proyecto Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa, proyecto PID2023 146868OB I00, financiado por la Agencia Estatal de Investigación (01/09/2024 – 30/08/2028).

Conflicto de intereses: No existen conflictos de intereses.

AUTOR/A/ES/AS:
Beatriz Herrero-Jiménez
Universidad Rey Juan Carlos
Doctora en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid, Profesora Titular de Periodismo en el Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología de la Universidad Rey Juan Carlos. Ha formado parte de numerosos proyectos de investigación europeos, internacionales y nacionales. Sus actuales líneas de investigación son: la profesión periodística, la salud mental de los profesionales de la información, medios y género, y medios y corrupción política. En la actualidad es IP del proyecto Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa (PID2023 146868OB I00), financiado por la Agencia Estatal de Investigación (01/09/2024 – 30/08/2028)
beatriz.herrero@urjc.es
Índice H: 12
Orcid ID: https://orcid.org/0000-0002-6393-9707
Scopus ID: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57190091499
Google Scholar: https://scholar.google.com/citations?user=HpkNYVEAAAAJ&hl=es
ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Beatriz-Herrero
Academia.edu: https://uv.academia.edu/BeatrizHerrero1

Carlos Rodríguez-Crespo
Universidad Rey Juan Carlos
Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Rey Juan Carlos. Es Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología, Master en Periodismo y Doctor en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid. Forma parte del equipo de investigación CEMPOCOR (Center of Media and Political Communication Research Group) de la Universidad Rey Juan Carlos. En la actualidad, trabaja en la investigación "Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa", financiado por la Agencia Estatal de Investigación. Ha publicado distintos trabajos sobre medios de comunicación y prevención de riesgos laborales, así como acerca de problemas de empleo.
carlos.rodriguezc@urjc.es

Índice H: 4
Orcid ID: https://orcid.org/0000-0003-2187-5845
Scopus ID: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57195416444
Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?user=cYYVJhoAAAAJ&hl=es&oi=ao

Rosa Berganza
Universidad Rey Juan Carlos
Doctora en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de Navarra. Catedrática de Periodismo y de Comunicación Política de la Universidad Rey Juan Carlos. Ha sido Investigadora Principal de diversos proyectos nacionales e internacionales. Sus líneas de investigación son el estudio de la profesión periodística, de la salud laboral de los profesionales del periodismo, así como de los escándalos de corrupción política en los medios de comunicación. En la actualidad es IP del proyecto Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa (PID2023 146868OB I00), financiado por la Agencia Estatal de Investigación (01/09/2024 – 30/08/2028).
rosa.berganza@urjc.es
Índice H: 32
Orcid ID: https://orcid.org/0000-0002-6393-9707
Scopus ID: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=26040433100
Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?user=1I26TO8AAAAJ&hl=es&oi=ao
ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Rosa-Berganza
Academia.edu: https://uv.academia.edu/RosaBerganza

Revista Latina de Comunicación Social

Artículos relacionados:

Acosta, Y. (2026). Condiciones laborales, hábitos de salud y alteraciones del estado de ánimo en periodistas: un análisis cuantitativo. *Human Networks Journal*, 2, 1-10. https://doi.org/10.5281/zenodo.17946258

Magallanes Udovicich, M. L. (2014). Ciberperiodismo: Digitalización de redacciones, neorutinas y estrés laboral. *Teknokultura*, *11*(3), 607-636. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/122512

Morales Rodríguez, A. M., & Morales Rodríguez, F. M. (2025). Revisión sistemática: Beneficios e impacto del mindfulness en el contexto del periodismo. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1–22. https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1868

Soto Ortigoza, M. C., Cruz Ariza, F., y Armentilla Galaviz, M. (2026). Neurofelicidad en acción: aproximación teórica a un modelo de bienestar corporativo en Iberoamérica. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 59, 1–30. https://doi.org/10.15198/seeci.2026.59.e920

Vargas, J. J. y Yébenes Cortés, M. P. (2023). Salud mental y cobertura mediática del COVID-19: una investigación de los efectos del manejo de la televisión y la interrelación eficiente de la ansiedad a través de la técnica dual: sufrimiento vs dolor, para la mejora del estrés generado por la pandemia. *Vivat Academia*, 156, 288–305. https://doi.org/10.15178/va.2023.156.e1464