

## Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura



**GDFMCS/2014**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Departamento de Actividades Sectoriales**

## **Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura**

**Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial  
sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios  
de comunicación y la cultura  
(14 y 15 de mayo de 2014)**

Ginebra, 2014

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura*, Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura (Ginebra, 14 y 15 de mayo de 2014), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales. Ginebra, 2014.


ISBN: 978-92-2-328482-4 (impresión)  
ISBN: 978-92-2-328483-1 (web pdf)

Publicado también en francés: *Les relations d'emploi dans les industries des médias et de la culture*: Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture ISBN: 978-92-2-228482-5 (impresión), ISBN: 978-92-2-228483-2 (web pdf); y en inglés: *Employment relationships in the media and culture industries*: Global Dialogue Forum on employment relationships in the media and culture sector ISBN: 978-92-2-128482-6 (impresión), ISBN: 978-92-2-128483-3 (web pdf).

empleo/relaciones laborales/diálogo social/organización del trabajo/periodista/autor/artista intérprete/medios de comunicación de masas / industria cinematográfica/industria del espectáculo

13.01.3

*Datos de catalogación de la OIT*

*Fotografías de la primera página de cubierta – arriba a la izquierda*, Preparación para el rodaje de una película en Moscú, Fotógrafo: Crozet, M., © OIT; *abajo a la izquierda*, 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 14 de junio de 2012. © OIT; *a la derecha*, Espectáculo de ballet, París,  (Ofrecimiento al Dominio Público), 2011

*Fotografía de la última página de cubierta*, Orquesta de calle, Ámsterdam, Países Bajos. Fotógrafo: Crozet, M. © OIT 2007

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Prefacio

El presente documento tiene por objeto servir de base para el debate que tendrá lugar en el Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura. En su 319.ª reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración de la OIT decidió que el Foro se celebraría los días 14 y 15 de mayo de 2014, que estaría compuesto por seis participantes trabajadores y por otros seis empleadores (seleccionados tras mantener consultas con los grupos respectivos del Consejo de Administración), que podrían participar en él todos los gobiernos interesados y que se invitaría a representantes de algunas organizaciones no gubernamentales internacionales e intergubernamentales a asistir<sup>1</sup>. El objetivo del Foro es examinar las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura (con exclusión del subsector de las artes gráficas)<sup>2</sup>, con miras a la adopción de puntos de consenso que propicien la elaboración de programas futuros y fundamenten la elaboración de políticas sobre determinados temas en los planos internacional, regional y nacional. Cabe señalar que en 2000 y 2004 se celebraron reuniones al respecto<sup>3</sup>.

Este documento, que ha sido publicado bajo la dirección de la Oficina Internacional del Trabajo, incluye información procedente de fuentes diversas, como publicaciones de la OIT, estudios académicos y bases de datos estadísticos. Ha sido preparado por John Myers (Departamento de Actividades Sectoriales – SECTOR), con contribuciones de Gijsbert van Liemt, Andrew Bibby y Lucie Servoz, así como de varios departamentos de la OIT, y ha sido revisado por Oliver Liang y John Sendanyoye.

<sup>1</sup> OIT: *Programa de Actividades Sectoriales para 2012-2013 y para 2014-2015*, Consejo de Administración, 319.ª reunión, Ginebra, octubre de 2013, documento GB.319/POL/4.

<sup>2</sup> En el presente documento se hace sobre todo referencia a las «industrias» de los medios de comunicación y la cultura, dado que el término «sector» se utiliza para referirse a los medios de comunicación, la cultura y las artes gráficas en un sentido más amplio.

<sup>3</sup> Coloquio sobre las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo: sus repercusiones en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales (Ginebra, 28 de febrero – 3 de marzo de 2000), y Reunión tripartita sobre el futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas (Ginebra, 18-22 de octubre de 2004).



---

## Índice

	<i>Página</i>
Prefacio.....	iii
1. Introducción.....	1
2. Tendencias del empleo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura .....	3
2.1. Cuestiones generales.....	3
a) Formación.....	4
b) Niños y jóvenes .....	4
c) Cuestiones de género.....	5
2.2. Periódicos y revistas .....	6
2.3. La industria del cine.....	7
2.4. La difusión por radio y televisión .....	8
2.5. Las artes escénicas .....	9
3. Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura .....	11
3.1. Aspectos generales.....	11
3.2. Nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo.....	14
3.3. La motivación del trabajador independiente.....	15
4. Tendencias de la actividad laboral, la organización del trabajo y las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura .....	16
5. Problemas relativos a la reglamentación y la propiedad intelectual en las industrias de los medios de comunicación y la cultura.....	20
5.1. Condición jurídica de los trabajadores independientes.....	20
5.2. Legislación sobre competencia y tasas de remuneración de los trabajadores independientes.....	20
5.3. Derechos de autor y derechos de propiedad intelectual.....	21
6. Diálogo social y relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura.....	22
6.1. Negociación colectiva en las industrias de los medios de comunicación y la cultura .....	23
6.2. Diálogo social .....	26
7. Conclusión .....	28



---

## 1. Introducción

1. Las industrias de los medios de comunicación y la cultura han experimentado cambios significativos en las dos últimas décadas, marcados por un rápido crecimiento de las oportunidades de empleo, por un giro vertiginoso en la estructura del mercado laboral y en la organización del trabajo — tanto en el marco de las relaciones de trabajo como de los contratos comerciales —, y por las repercusiones positivas y negativas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en la relación de empleo y en las empresas y el trabajo. Estas industrias desempeñan un papel crucial en la respuesta a las necesidades de la sociedad en materia de información, espectáculo, comunicación y creatividad, dado que promueven el valor del patrimonio, la expresión y la diversidad, además de respaldar los procesos democráticos. La clave del empleo en estas industrias, en las que se ha registrado un incremento, está en la creatividad, las competencias, el profesionalismo y la dedicación de las empresas y los trabajadores; sin embargo, se vienen caracterizando desde hace mucho tiempo por la inseguridad laboral que generan los acuerdos contractuales poco claros y el cuestionamiento sobre la situación en el empleo de sus trabajadores. En la última reunión tripartita de la OIT sobre estos sectores se llegó a la conclusión siguiente:

Existe una tendencia al trabajo independiente, el trabajo por cuenta propia o el trabajo en la economía informal que puede suponer que los trabajadores en cuestión [de los medios de comunicación y la cultura] dejen de estar amparados por las disposiciones legislativas en materia de seguridad social, incluso en aquellos países donde existe una buena cobertura. El impacto de la globalización, las TIC, la convergencia de los multimedia y la creciente movilidad laboral en el plano internacional deberían alentar a los interlocutores sociales a congregar a trabajadores y empleadores de un mayor número de países y sectores para que entablen diversos tipos de diálogo social <sup>1</sup>.

El presente documento se centra, pues, en el trabajo independiente y las formas de trabajo atípicas en estos sectores, más que en las relaciones de trabajo habituales o en el trabajo interino a través de agencias.

2. En muchos países, la liberalización y reestructuración de estas industrias, ya haya sido gradual o rápida, ha ido acompañada por: el crecimiento de toda una serie de pequeñas y grandes empresas (y la desaparición de muchas otras); la aparición de nuevas oportunidades de empleo y formas de trabajo; avances tecnológicos que inciden en la composición del sector y en las relaciones de trabajo; la rápida proliferación de nuevas empresas en los medios de comunicación social, entre otros; cambios significativos en los gustos del público; recortes de empleo en las empresas del espectáculo y los medios de comunicación financiadas con fondos públicos; y una reorientación hacia modalidades de empleo más temporales donde la protección de los trabajadores es menor. Se ha producido, de hecho, un aumento del trabajo allí donde, citando el Preámbulo de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), existen «dificultades... [para] determinar la existencia de una relación de trabajo» (véase el capítulo 3) <sup>2</sup>. Asimismo, en el párrafo 4 de esta Recomendación se establece que la política nacional sobre la relación de trabajo

<sup>1</sup> OIT: *Conclusiones sobre el futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información*, Reunión tripartita sobre el futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas, Ginebra, 18-22 de octubre de 2004, documento TMMCGS/2004/6, párrafo 24.

<sup>2</sup> La cita prosigue así: «cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación».



---

debería incluir medidas tendentes a: proporcionar orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes; luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas; y asegurar la aplicación general de normas de protección que dejen claro a qué parte incumben las obligaciones de protección laboral.

3. En un informe presentado a la 95.<sup>a</sup> reunión (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo se señala que, en muchos países, la legislación contiene una definición sustantiva del contrato de trabajo formulada de manera tal que establece los factores que constituyen dicho contrato y que, por ello mismo, pueden diferenciarlo de contratos análogos. En cambio, en otros países la legislación es más escueta, por lo cual la tarea de precisar cuándo existe una relación o contrato de trabajo corresponde en mayor medida a la jurisprudencia<sup>3</sup>. Algunas legislaciones dan un paso más y califican ciertas situaciones potencialmente ambiguas o controvertidas como relaciones de trabajo, bien sea en términos generales o bajo ciertas condiciones, o al menos presumen que se trata de relaciones de trabajo<sup>4</sup>. Por ejemplo, en Francia, se presume que los artistas, modelos y periodistas profesionales, quienes podrían considerarse trabajadores por cuenta propia, tienen una relación de trabajo, bajo ciertas condiciones<sup>5</sup>; en España, se considera que los artistas en espectáculos públicos que han establecido una relación laboral con un organizador de espectáculos públicos o un empresario que actúa en su nombre o bajo su dirección tienen una relación laboral de carácter especial<sup>6</sup>; y en Panamá, los artistas y los músicos son considerados asalariados<sup>7</sup>. Por el contrario, hay casos recientes que indican una tendencia opuesta, como por ejemplo: la introducción de una enmienda en octubre de 2010 a la Ley de Relaciones de Trabajo de 2000 de Nueva Zelandia, por la que se excluye de la definición legal de «asalariados» a todos aquéllos que intervienen en la producción cinematográfica, eliminando así los derechos y protecciones que lleva aparejados una situación de empleo<sup>8</sup>; y, en Francia, la ley núm. 2008-776 de 4 de agosto de 2008 aparentemente restringe la presunción de la condición de asalariado, al insertar en el Código del Trabajo un artículo según el cual se presume que una persona trabaja por cuenta propia si sus condiciones de trabajo son definidas exclusivamente por ella o por el contrato establecido con la empresa contratante<sup>9</sup>.

<sup>3</sup> OIT: *La relación de trabajo*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.<sup>a</sup> reunión, 2006, párrafo 74.

<sup>4</sup> *Ibid.*, párrafo 103.

<sup>5</sup> *Ibid.*, párrafo 105.

<sup>6</sup> *Ibid.*, párrafo 104. España, Estatuto de los Trabajadores, artículo 2, 1), e), y Real decreto núm. 1435/1985 de 2 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos.

<sup>7</sup> *Ibid.*, nota a pie de página 45.

<sup>8</sup> Enmienda a la Ley de Relaciones de Trabajo (trabajo en la producción cinematográfica) de 2010.

<sup>9</sup> Artículo L 8221-6-1 del Código del Trabajo de Francia.

---

## 2. Tendencias del empleo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura

### 2.1. Cuestiones generales

4. Las industrias de los medios de comunicación y la cultura abarcan numerosos subsectores, entre los que figuran los medios de comunicación de masas (Internet, televisión, periódicos, revistas, libros, cine y radio, entre otros); la edición, producción y distribución de contenidos audiovisuales; las artes escénicas (teatro, danza, conciertos y festivales de música, ópera, espectáculos cómicos y circo, entre otras); y la grabación de música. Además, existe un ámbito más amplio de los medios de comunicación, la cultura y las artes gráficas que incluye también los juegos de vídeo, la publicación impresa y electrónica y las industrias gráficas. Las principales profesiones de los medios de comunicación y la cultura son: periodistas, editores, escritores, agentes, diseñadores y fotógrafos; músicos, cantantes, actores y bailarines; técnicos, productores y directores de cine, televisión y espectáculos en directo; y encargados de vestuario, maquillaje, escenografía, efectos especiales y demás personal.
5. En muchos países, estos subsectores emplean a más de un 1 por ciento de la fuerza de trabajo (véase el capítulo 4) y prestan servicios de información y entretenimiento a toda la población. Sólo en la Unión Europea (UE), más de 2,3 millones de personas trabajan en el campo editorial, en la programación y producción de programas de televisión y vídeo, en los servicios de difusión e información y en el área de la impresión y la reproducción de los medios de comunicación (aproximadamente 1,2 millones en esta última categoría). Si bien la mayoría de estas personas están empleadas a tiempo completo, las formas de trabajo atípicas continúan ganando terreno <sup>10</sup>. Por otra parte, en la UE, el sector de los espectáculos en directo emplea a cerca de un millón de personas, casi la mitad de las cuales son trabajadores independientes <sup>11</sup>. Según un observador, salvo en el Japón y en contados países de América Latina, «la mayoría de los músicos de África, Asia y América Latina viven en condiciones muy precarias. Como su situación en el empleo es a menudo insegura e «independiente», pocas veces están amparados por los regímenes de seguridad social... y muchos de ellos tienen que desempeñar otros trabajos para poder ganarse la vida» <sup>12</sup>.
6. La estructura de las industrias de los medios de comunicación y la cultura ha cambiado, pues ahora se dispone de menos fondos gubernamentales y se hace mayor énfasis en el desarrollo empresarial y en una producción más independiente, en detrimento de los grandes estudios. En las últimas décadas, los avances tecnológicos han tenido importantes repercusiones en este sector, pues en muchos casos se ha pasado de un trabajo intensivo en mano de obra, en el que participaban numerosos trabajadores, a un trabajo de tecnología avanzada con menos personal, más contratación a tiempo parcial y teletrabajo. La competencia entre los estilos y modalidades de las empresas de los medios de comunicación y la cultura ha incidido en las perspectivas empresariales y en el número de empleos que se han creado o suprimido. En los próximos años, los cambios deberían seguir siendo igual de rápidos, a medida que se adopten nuevos avances en la tecnología digital. En concreto, las descargas o servicios a la carta de música o cine sustituirán cada vez más a las emisiones programadas, los estrenos cinematográficos y en DVD, y las ventas de

<sup>10</sup> Comisión Europea: *European Sectoral Social Dialogue: Recent developments*, Luxemburgo, 2010, pág. 19.

<sup>11</sup> *Ibid.*, pág. 53.

<sup>12</sup> Vincent, J.: *The social situation of musical performers in Africa, Asia and Latin America*, documento de trabajo núm. 172, Programa de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2001, pág. iii.

---

discos compactos. Asimismo, se accederá cada vez más de forma electrónica a las noticias, los libros y otros medios impresos, Internet será más veloz que nunca y el auge de los medios de comunicación social fomentará aún más que los usuarios generen contenido y compitan con el material producido por profesionales, o bien lo complementen.

## **a) Formación**

7. Habida cuenta de los cambios que la tecnología está ocasionando en los medios de comunicación y la cultura, la formación permanente reviste cada vez mayor importancia, por lo que es de gran interés para los empleadores y los trabajadores que se asegure un acceso a la formación adecuada. Y es que el éxito de una empresa depende de las competencias y los conocimientos de sus trabajadores. Por ello, si bien los trabajadores independientes de los medios de comunicación y la cultura son en general responsables de asegurar que poseen la formación y las competencias requeridas, existen casos de sindicatos que ayudan a sus miembros a adquirir formación profesional.
8. En un informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se indica que: «Fomentar las capacidades de los periodistas, quienes cada vez con mayor frecuencia tienen que ser periodistas multimedia, es fundamental para mantener un alto grado de calidad en la información... Las organizaciones de prensa deben hacer una gran inversión en la creación de una fuerza laboral versátil. El papel de las universidades (y la enseñanza del periodismo, concretamente del periodismo empresarial) en el nuevo ecosistema de los medios de comunicación es también significativo y no deja de ampliarse»<sup>13</sup>. El Sindicato Nacional de Periodistas del Reino Unido e Irlanda (NUJ) ha declarado que «existe una verdadera brecha entre lo que se espera de los periodistas y la formación que están recibiendo»<sup>14</sup>. Actualmente, los comités de diálogo social sectorial de la Comisión Europea para el sector audiovisual y de los espectáculos en directo (véase el capítulo 6) están realizando un estudio de viabilidad con miras a crear un consejo sectorial de capacidades.

## **b) Niños y jóvenes**

9. Un aspecto particular de este sector es que plantea cuestiones en torno a las relaciones y condiciones de trabajo de los niños artistas, cuando éstos son contratados durante periodos cortos o largos para actuar en series de televisión, películas y espectáculos<sup>15</sup>. En virtud del artículo 8 del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, los niños pueden ser empleados con la finalidad de «participar en representaciones artísticas», siempre que se respeten los niveles mínimos de protección con respecto a las condiciones y el número de horas de trabajo, así como a la seguridad, la salud y la moralidad de estos menores. De igual manera, el artículo 3 del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), advierte contra la utilización de trabajo infantil en «la producción de pornografía» y en «el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños».

<sup>13</sup> OCDE: *The Evolution of news and the Internet*, París, 2010, pág. 72.

<sup>14</sup> NUJ (Reino Unido e Irlanda): *Shaping the Future: Commission on Multi-Media Working*, Londres, 2007, pág. 18.

<sup>15</sup> Sand, K.: *Child performers working in the entertainment industry around the world: An analysis of the problems faced*, documento de trabajo núm. 186, Programa de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2003.

- 
10. Los jóvenes siguen siendo los más afectados por la debilidad y los desequilibrios en el proceso de recuperación tras la crisis financiera y económica mundial. Se calcula que en 2013 alrededor de 74,5 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años de edad estaban desempleados, casi un millón más que el año anterior<sup>16</sup>. Los jóvenes y los licenciados universitarios que buscan trabajo en el campo de los medios de comunicación y la cultura tropiezan a menudo con dificultades para conseguir una primera oportunidad, por lo que en muchos casos optan por aceptar una experiencia laboral no remunerada o en el marco de una pasantía, que puede durar meses y que no siempre conduce a un empleo remunerado (sobre todo, habida cuenta de que el trabajo en estos sectores se basa en proyectos). Existe, pues, un aparente desequilibrio entre el gran número de personas que siguen cursos en los ámbitos de los medios de comunicación y la cultura, y la capacidad que tienen estos sectores para emplear a nuevos trabajadores.
  11. En 2010, los jóvenes de entre 15 y 24 años representaban el 11,4 por ciento de la fuerza de trabajo de los 27 Estados Miembros de la Unión Europea (UE-27) empleada en la producción de programas de cine, vídeo y televisión, la grabación de sonido y la edición musical, y el 8,6 por ciento de la fuerza de trabajo de la UE-27 participaba en actividades de programación y radiodifusión<sup>17</sup>.
  12. Un informe de la Federación Internacional de Periodistas (FIP) y la Federación Europea de Periodistas (FEP) deja entrever que en Francia los jóvenes están aceptando efectuar horas de trabajo o prácticas no remuneradas como medio para entrar en el mundo del periodismo<sup>18</sup>. Se trata de un problema que existe también en otros subsectores y países. Por ejemplo, el NUJ (Reino Unido e Irlanda) afirma que: «La contratación abusiva de aprendices para que adquieran experiencia laboral se está convirtiendo en un escándalo, pues un gran número de recién licenciados que no encuentran empleo ofrecen sus servicios de forma gratuita a los editores, con la vaga esperanza de conseguir, si no un trabajo, al menos una línea que agregar a su CV»<sup>19</sup>. Dicho esto, las pasantías pueden resultar beneficiosas para ambas partes y facilitar la obtención de un puesto de trabajo.

### c) **Cuestiones de género**

13. Las mujeres desempeñan un papel importante en el sector de los medios de comunicación y la cultura, pese a que todavía se ven confrontadas con problemas de discriminación y reciben una remuneración inferior. Algunas profesiones audiovisuales continúan siendo esencialmente un feudo masculino, mientras que en otras (como las del ámbito del maquillaje, el vestuario y la peluquería) predominan las mujeres. Con frecuencia, las mujeres se sitúan en las relaciones de trabajo atípicas, mientras que los hombres están excesivamente representados en las relaciones de trabajo convencionales.
14. En 2010, menos del 40 por ciento del personal del sector audiovisual eran mujeres, porcentaje que se situaba por debajo de la proporción media de empleo femenino en toda la UE-27 (45,5 por ciento). Concretamente, las mujeres representaban el 39,9 por ciento de la

<sup>16</sup> OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?*, Resumen ejecutivo, Ginebra, 2014, pág. 3.

<sup>17</sup> Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo): *Representativeness of the European social partner organisations: Audiovisual sector*, Dublín, 2013a, pág. 4.

<sup>18</sup> FIP/FEP: *Survey report on women in journalists' unions in Europe*, Bruselas, 2012, pág. 20.

<sup>19</sup> NUJ (Reino Unido e Irlanda): *op. cit.*, pág. 17.

---

fuerza de trabajo en las actividades de programación y difusión, y el 34,6 por ciento en la producción de programas de cine, vídeo y televisión, grabación de sonido y música <sup>20</sup>.

15. El aumento de la adhesión de trabajadores independientes al NUJ (Reino Unido e Irlanda) entre 2005 y 2012 se debió principalmente a un incremento de la afiliación femenina. De esto se podría deducir entonces que existen más mujeres que hombres estudiando periodismo, que hay más licenciados que se incorporan a la profesión como independientes, o bien que cuando una mujer pierde su puesto de plantilla decide más fácilmente hacerse independiente, mientras que un hombre se plantearía abandonar el sector; no obstante, los motivos de dicho aumento podrían ser otros.
16. El Marco General de Acciones sobre la Igualdad de Género acordado por el Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual en 2011 (que se ocupa también de cuestiones como la representación de los géneros en los medios de comunicación, los roles de género en el trabajo, la igualdad de remuneración y la igualdad en la toma de decisiones) establece lo siguiente: «Cuando se consideran los acuerdos laborales que apoyan una conciliación entre la vida laboral y la familiar, es crucial que los mismos se implementen de manera voluntaria tanto para la mujer como para el hombre y que además sean diseñados de manera tal que no debiliten su participación y puesto en el mercado laboral a largo plazo. Algunas de las prácticas que aspiran a crear un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar pueden tener efectos adversos, en particular para las mujeres. De hecho, los sondeos muestran que la práctica de horas flexibles es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. En muchos casos, esto ha resultado, entre otras cosas, en el estancamiento profesional, diferencia salarial y reducción de las pensiones» <sup>21</sup>.

## 2.2. Periódicos y revistas

17. En la mayoría de las economías desarrolladas, las ventas de periódicos y revistas en formato impreso están en declive y, paralelamente, se está produciendo un incremento del número de lectores en línea. Algunos editores han respondido a la caída de las ventas y las suscripciones subiendo los precios (en Estados Unidos, por ejemplo, gracias esencialmente a esta medida los ingresos se han mantenido estables, pese al descenso de las ventas) <sup>22</sup>. Tradicionalmente, los periódicos y las revistas han venido dependiendo de los ingresos procedentes de las ventas y la publicidad, cuyo total mundial, según las estimaciones, pasó de 187 000 millones de dólares de Estados Unidos en 2008 a 164 000 millones en 2012 <sup>23</sup>. En los últimos años, se han buscado nuevas fuentes de ingresos mediante la colocación de contenido editorial en Internet detrás de barreras de pago (*paywalls*). Por el contrario, en los primeros años de Internet, la mayoría de los editores de las economías desarrolladas colocaban material editorial en línea al que podían acceder los usuarios de forma gratuita, algo que todavía siguen haciendo algunos grandes grupos de los medios de comunicación. No está claro cuáles serán las fórmulas comerciales de la publicación en línea gratuita

<sup>20</sup> Eurofound, 2013a: *op. cit.*, pág. 4.

<sup>21</sup> Unión Europea: *Marco General de Acciones sobre la Igualdad de Género*, Comité de Diálogo Social del Sector Audiovisual, Unión Europea, 2011, pág. 23.

<sup>22</sup> Pew Research Center: *The State of the News Media 2013*, Key Findings, en <http://stateofthemedias.org/2013/overview-5/key-findings/> [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>23</sup> PwC: *Global entertainment and media outlook 2013–2017*, en <http://www.pwc.com/gx/en/global-entertainment-media-outlook/segment-insights/newspaper-publishing.jhtml> [consultado el 10 de febrero de 2014].

---

(incluida la función de los ingresos generados por publicidad a partir del modelo «pago por clic»), ni cómo resultará el cobro por consulta de contenido cuando se trata de publicaciones de interés general, si bien es obvio que en el caso de las publicaciones especializadas las perspectivas son positivas.

18. En las economías desarrolladas, los ingresos publicitarios que las empresas de medios de comunicación obtienen de sus publicaciones impresas (en general, ofertas de empleo, inmobiliaria, coches y anuncios por palabras) están disminuyendo, y los anunciantes prefieren cada vez más utilizar los medios de comunicación digitales. Sin embargo, como señala la Asociación Mundial de Periódicos y Editores de Noticias, los ingresos de la publicidad digital no compensan las pérdidas de ingresos de la publicidad impresa <sup>24</sup>. De hecho, está demostrado que poner un anuncio escrito en Internet no es muy eficaz; por el contrario, la publicidad dirigida a satisfacer los intereses de usuarios de Internet concretos (a través del análisis algorítmico de uso de Internet) parece más fructuoso.
19. El papel tradicional de los periodistas profesionales ha cambiado en las últimas décadas como resultado de la rápida difusión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), especialmente los teléfonos inteligentes (*smartphones*) y los servicios de las redes sociales como Twitter, que permiten al público aportar material editorial y fotografías <sup>25</sup>. En efecto, la importancia del contenido generado por los usuarios se ha disparado en los últimos años. Concretamente, según el NUJ (Reino Unido e Irlanda), los fotógrafos profesionales son el colectivo más vulnerable a estos cambios, pues al utilizarse la tecnología digital, todo el mundo tiene la posibilidad de distribuir sus imágenes <sup>26</sup>.

### 2.3. La industria del cine

20. Entre 2005 y 2009, los cinco países que se situaron a la cabeza de la producción cinematográfica fueron India, Nigeria, Estados Unidos, Japón y China <sup>27</sup>. Hay también otros países que cuentan con una importante industria del cine, como Argentina, Brasil, Chile, Egipto y la República de Corea. En la India, en particular, esta industria está muy desarrollada y tiene un gran éxito, con películas cuyo presupuesto gira a menudo en torno a varios millones de dólares. Los principales estudios californianos, como Warner Bros, Sony Pictures y 20th Century Fox, se encuentran entre los inversores internacionales <sup>28</sup>. En el caso de China, los ingresos de taquilla han experimentado un crecimiento vertiginoso en los últimos años, y se espera que su industria cinematográfica duplique su tamaño en los próximos cuatro años.

<sup>24</sup> Asociación Mundial de Periódicos y Editores de Noticias: *Tendencias mundiales de la prensa: los periódicos siguen teniendo mayor alcance que Internet*, 12 de octubre de 2011, <http://www.wanifra.org/es/press-releases/2011/10/12/tendencias-mundiales-de-la-prensa-los-periodicos-siguen-teniendo-mayor-alc> [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>25</sup> White, A.: *The Digital Labour Challenge: Work in the Age of New Media*, documento de trabajo núm. 287, Programa de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2012.

<sup>26</sup> NUJ (Reino Unido e Irlanda): *op. cit.*, pág. 23.

<sup>27</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: *From international blockbusters to national hits: Analysis of the 2010 UIS survey on feature film statistics*, *Boletín de Información* núm. 8 del IEU, febrero de 2012, pág. 8, <http://www.uis.unesco.org/culture/Documents/ib8-analysis-cinema-production-2012-en2.pdf> [consultado el 10 febrero de 2014].

<sup>28</sup> <http://newsonair.nic.in/100-YEARS-OF-INDIAN-CINEMA.asp> [consultado el 10 de febrero de 2014].

- 
21. Los Estados Unidos siguen siendo el corazón de la industria del cine mundial, pues las películas financiadas y producidas en este país se distribuyen por todo el planeta. Se trata de un sector de suma importancia para la economía nacional, dado que, según la Asociación Cinematográfica de Estados Unidos, emplea a 284 000 personas en el núcleo de su actividad de producción, comercialización, fabricación y distribución de películas de cine y programas de televisión<sup>29</sup>. Ahora bien, se ha observado un ligero descenso en el número de largometrajes realizados en los últimos años por seis grandes estudios<sup>30</sup>. Esta caída se corresponde en gran medida con el aumento de la producción para la televisión, por lo que el volumen de trabajo disponible apenas ha cambiado<sup>31</sup>.
  22. En Europa, la financiación del cine se ha vuelto más difícil, debido en parte a las políticas de austeridad de muchos países. Cabe señalar que existe una norma de la Unión Europea según la cual debe asegurarse que el monto del apoyo financiero estatal a la producción cinematográfica no supere ciertos límites establecidos para dichas ayudas.
  23. El modelo comercial habitual de la industria cinematográfica consiste en estrenar primero las películas en los cines, más tarde venderlas en vídeo o DVD, y al final mostrarlas por televisión. Las fuentes de ingresos secundarios han venido teniendo un papel determinante en las ganancias o pérdidas de una película. Asimismo, las ganancias suplementarias generadas por este tipo de uso (*residuals*), constituyen fuentes importantes de ingresos para algunos trabajadores de la industria. Por otro lado, ayudan indirectamente a financiar los regímenes colectivos de pensiones y de salud (supervisados conjuntamente por representantes de los empleadores y los sindicatos). Sin embargo, los avances recientes, como el vídeo a la carta por Internet, están conduciendo a un descenso en el número de ventas de vídeos o DVD, lo que podría reducir los ingresos secundarios y las ganancias suplementarias; hay que decir que otras películas salen al mercado directamente en vídeo o DVD, sin pasar por las salas de cine. Por otra parte, la piratería se considera también un problema importante, por lo que las empresas de producción cinematográfica están colaborando estrechamente con los sindicatos a fin de combatir esta amenaza para los ingresos. Dicho todo esto, la industria del cine se ha visto probablemente menos afectada que otros sectores por los desafíos que presentan las nuevas tecnologías. No obstante, las relaciones de trabajo en este medio suelen basarse en contratos de corta duración, como contratos para trabajar en películas individuales o en función de las necesidades, y no en una relación continua con un estudio de cine concreto.

#### 2.4. La difusión por radio y televisión

24. Se ha establecido una tendencia a dejar de producir programas a nivel interno, recurriendo a productoras independientes. Cada vez más, los programas se encargan a una empresa externa, y de esta forma los riesgos presupuestarios y en relación con el personal se transfieren al productor independiente. Concretamente, esto tiene repercusiones directas en las personas que trabajan en la televisión. Por su parte, los sindicatos de los medios de comunicación han señalado que muchos antiguos empleados de los organismos de radio y

<sup>29</sup> Asociación Cinematográfica de Estados Unidos: *The Economic Contribution of the Motion Picture & Television Industry to the United States*, Washington D.C., 2012, <http://www.mpa.org/Resources/92be6469-1d3c-4955-b572-1d3f40f80787.pdf> [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>30</sup> The Walt Disney Studios, Paramount Pictures Corporation, Sony Pictures Entertainment, 20th Century Fox, Universal Studios and Warner Bros. Entertainment.

<sup>31</sup> Bibby, A.: *Employment relationships in the media industry*, OIT, Ginebra, 2014.

---

televisión se han convertido en trabajadores independientes o bien trabajan para productores independientes.

25. En el sector público, la radio y la televisión se enfrentan a la amenaza de recortes en los cánones televisivos o de radiodifusión y en la financiación pública, lo que sumado al descenso de los ingresos por publicidad ha conducido a una situación de inestabilidad financiera, con una incidencia directa en el empleo y las relaciones de trabajo en estos medios. Por otra parte, Internet está transformando los métodos de funcionamiento tradicionales de la televisión y la radio (ya sean públicas o privadas). En efecto, se está pasando claramente de ver emisiones de televisión programadas a horas precisas, a un acceso a la carta, tanto a través de televisores convencionales como de Internet y de dispositivos móviles. En el caso de la radio, Internet ha introducido diversos avances, como el *podcasting* (descarga de archivos sonoros) o las emisiones por Internet. Estas tendencias han afectado también al empleo y las relaciones de trabajo en la radio y la televisión, pero en menor medida que los cambios en la financiación y la publicidad.
26. Este tipo de avances tecnológicos plantean la cuestión de cómo remunerar a los operadores de televisión que suelen financiar su modelo comercial a través de las suscripciones mensuales de los abonados. En un plano más general, como ahora los espectadores pueden seleccionar lo que desean ver y en qué momento, en lugar de limitarse a las emisiones programadas, los anuncios de televisión ya no tienen la audiencia ni el mercado cautivo de antes. Se estima que en 2013 los ingresos mundiales de la publicidad televisiva se elevaron a cerca de 170.000 millones de dólares <sup>32</sup>, ingresos que son de capital importancia para esta industria.

## 2.5. Las artes escénicas

27. En lo que respecta a los espectáculos en directo, los efectos de la crisis financiera y económica y la consiguiente austeridad en buena parte del mundo — con sus diferencias por país y tipo de espectáculo — se podrían caracterizar por una contracción generalizada de la financiación gubernamental y el patrocinio privado, por un lado, y por la disminución del gasto de los espectadores, por otro. Hay que decir que los espectáculos subvencionados por el Estado se han visto más afectados que aquellos que dependen más del financiamiento privado. La reducción de la financiación puede tener un impacto prácticamente directo en el empleo y las condiciones de trabajo — por ejemplo, hay orquestas e instituciones culturales que han sido disueltas u obligadas a fusionarse; se han tenido que cambiar repertorios; se han recortado puestos de trabajo; y la aspiración de encontrar un empleo estable ha dado paso en ocasiones a la esperanza de volver a tener un contrato como independiente. Aunque esta dinámica comenzó mucho antes de 2008, la crisis reforzó la tendencia hacia el trabajo independiente o autónomo y por cuenta propia <sup>33</sup>. De hecho, en la Unión Europea, los contratos a corto plazo se han convertido en la norma, y la duración de los contratos ocasionales en la industria del espectáculo ha disminuido de manera constante desde los años ochenta <sup>34</sup>.

<sup>32</sup> PwC: *op. cit.*

<sup>33</sup> Eurofound: *Representativeness of the European social partner organisations: Live performance industry*, Dublín, 2013, págs. 6 y 7.

<sup>34</sup> Instituto Europeo de Investigación para una Política Cultural Comparativa y las Bellas Artes: *The status of artists in Europe*, Parlamento Europeo, Bruselas, 2006.



- 
- 28.** Según un estudio de 2011 elaborado por la Federación Internacional de Actores (FIA), el empleo por cuenta propia entre los bailarines había aumentado de forma sistemática en los últimos 20 años y, de hecho, los empleadores animaban a los bailarines a pasar a esa categoría. Asimismo, se explicaba que la situación en el empleo de muchos bailarines dependía del presupuesto disponible del empleador y que, por otro lado, la financiación y las subvenciones eran cada vez más limitadas o se concedían para la realización de un proyecto, lo que llevaba a la contratación del bailarín mediante contratos de corta duración. Así, pues, los contratos permanentes y de larga duración eran cada vez más escasos, y la mayoría de las veces se trataba de bailarines empleados por compañías nacionales o teatros públicos. Pero incluso en los ballets, óperas o compañías nacionales, donde los contratos a largo plazo y con un régimen de pensiones solían ser lo habitual, en general los bailarines no disfrutaban de dicha situación de seguridad, y trabajaban cada vez más como independientes o autónomos. Es más, en los países donde los bailarines contaban todavía con un régimen de pensiones, los recién incorporados quedaban a menudo al margen de esta cobertura al ser empleados con contratos de corta duración <sup>35</sup>.
- 29.** Los datos sobre el mercado de trabajo no son fiables a la hora de efectuar un recuento del número de artistas intérpretes o ejecutantes, y apenas hay estudios sobre la situación del empleo en la industria del espectáculo o, en un sentido más amplio, en las «profesiones de la cultura». Además, en las encuestas sobre el mercado laboral se suele preguntar sobre el trabajo que se realizó la semana anterior, ignorando los empleos secundarios. Por otro lado, las personas que trabajan en ocupaciones nuevas, como los profesionales de la captura de movimiento, los especialistas en efectos especiales digitales, los diseñadores de sitios web y los productores de multimedia no aparecen reflejadas en las estadísticas.
- 30.** Los artistas intérpretes se sitúan mayoritariamente en las categorías de trabajadores independientes o por cuenta propia que constituyen una mano de obra contingente, o tienen otras formas de trabajo distintas de las de los trabajadores asalariados. A menudo sus ingresos son bajos y variables; padecen un alto riesgo de desempleo; su empleo es temporal; trabajan muchas horas; y su trabajo es poco frecuente, impredecible y de corta duración. Estas personas trabajan menos horas de las que desearían y por lo general su nivel de ingresos es modesto, en comparación con las personas de otras ocupaciones que tienen su mismo nivel de formación; con frecuencia toman un segundo empleo relacionado con su actividad artística principal — por ejemplo, en la enseñanza o en trabajos administrativos en empresas culturales — y, en muchos casos, son apoyados financieramente por sus familias o por su pareja, cuando ésta percibe un ingreso regular. Otra fuente de ingresos para ellos son los premios y el patrocinio privado y público. Cabe señalar que la motivación profesional de los artistas para actuar, ser competitivos y mantener una buena reputación tiene incidencia en su remuneración, condiciones de trabajo y nivel de sindicación. Los artistas intérpretes a menudo continúan trabajando después de la edad normal de jubilación (o a veces ésta ni siquiera existe) por motivos como la obtención de actuaciones interesantes, la realización profesional, la ausencia de una protección social adecuada o la necesidad económica. Muchos artistas trabajan a veces sin cobrar, pues ven su trabajo como una pasión y están dispuestos a aceptar un estilo de vida modesto. Algunos perciben una parte de lo recaudado por el espectáculo, los derechos correspondientes a la grabación o bien pagos ocasionales, mientras que otros son considerados «proveedores de servicios».
- 31.** Un estudio realizado en 2013 por Equity, el sindicato británico de artistas y profesionales creativos, reveló que cada año 11,2 por ciento de los miembros del sindicato no obtuvo ingreso alguno por su trabajo en esta industria (si bien a cerca de la mitad se les reembolsaron gastos), 37,7 por ciento ganó menos de 5 000 libras esterlinas, 18,3 por

<sup>35</sup> FIA: *La Transición Profesional del Bailarín: Manual de EuroFIA*, Bruselas, 2011, pág. 7.

---

ciento ganó entre 5 000 y 10 000 libras esterlinas, 19,1 por ciento ganó entre 10 000 y 20 000 libras esterlinas, 11,4 por ciento ganó entre 20 000 y 50 000 libras esterlinas, 1,5 por ciento ganó entre 50 000 y 100 000 libras esterlinas, y sólo 0,7 por ciento superó las 100 000 libras esterlinas<sup>36</sup>.

### **3. Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura**

#### **3.1. Aspectos generales**

**32.** En los medios de comunicación y la cultura existe desde hace mucho tiempo un alto porcentaje de trabajadores atípicos. En esta área, el éxito y las retribuciones comerciales dependen a menudo del talento y la creatividad de los profesionales, y de que se lleve a cabo un trabajo especializado y altamente calificado. Por ello, no sorprende que las relaciones de trabajo se hayan desarrollado de forma diferente a las del sector manufacturero o financiero, por poner un ejemplo. 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, y con un único empleador, un horario fijo, ingresos constantes, un plan de pensiones y protección en caso de enfermedad y desempleo<sup>37</sup>. 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». Ahora bien, que esto tenga o no importancia para el logro del trabajo decente para todos, en qué sentido la tenga y, asumiendo que la tuviera, qué debería hacerse al respecto, son cuestiones que suscitan opiniones muy encontradas»<sup>38</sup>. En las últimas décadas, en las industrias de la cultura y los medios de comunicación se han abierto paso muchas formas diferentes de relaciones de trabajo atípicas, en particular: contratos a tiempo parcial, ocasionales y de duración determinada; trabajo interino (a menudo vinculado a festivales y otros grandes eventos); trabajo por cuenta propia (incluyendo el realizado a través de «empresas paraguas» que se ocupan de la facturación, los impuestos, la protección social, etc. para trabajadores independientes); el trabajo a domicilio; y el teletrabajo. El término «relación de trabajo» hace referencia a: *a)* «el empleo regular», que consta de tres características principales: es a tiempo completo, por tiempo indefinido y se inscribe en una relación de trabajo dependiente y subordinada; y *b)* «el empleo no regular o atípico», que carece de una o varias de las características del empleo regular y puede clasificarse en tres categorías principales (a veces superpuestas): modalidades de organización del tiempo de trabajo inhabituales (a tiempo parcial, de disponibilidad inmediata, de cero horas, etc.); contratos no permanentes (de duración determinada, basados en proyectos o tareas, ocasionales o estacionales); y relaciones de trabajo no dependientes (trabajo contratado o subcontratado, trabajo por cuenta propia económicamente dependiente o trabajo interino a través de agencia). Asimismo, existe una

<sup>36</sup> Equity Report, núm. 16, 3 de diciembre de 2013, pág. 1, disponible en <http://www.equity.org.uk/documents/equity-report-3-december-2013/> [consultado el 10 de febrero de 2014]. Las conclusiones están en sintonía con los estudios sobre la remuneración de los artistas intérpretes estadounidenses y europeos.

<sup>37</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/es/1/EF10091ES.pdf>.

<sup>38</sup> OIT: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2013, párrafo 71.

---

zona opaca entre la categoría de trabajo «no regular o atípico» y la de trabajo independiente, por cuenta propia o a domicilio.

33. Suele suceder que los trabajadores atípicos de las industrias de la cultura y los medios de comunicación no disfruten de la misma protección que los asalariados; nos estamos refiriendo a las prestaciones de desempleo, las pensiones, la licencia de maternidad y el subsidio de enfermedad, entre otros. En efecto, estos trabajadores pueden quedar al margen de dicha protección al situarse en la categoría de independientes o por cuenta propia. En algunos casos, convertirse en trabajadores por cuenta propia puede ser una opción positiva para los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura que desean poner en marcha su propia empresa, mientras que en otros puede ser simplemente una necesidad a fin de evitar el desempleo. En concreto, los periodistas y los trabajadores del mundo del espectáculo tienen una larga tradición de sindicación en muchos países, si bien suelen estar amparados por los convenios colectivos y en general no se consideran asalariados.
34. Un «**trabajador independiente o autónomo**» o un «**trabajador por cuenta propia**» se pueden definir como «todas las personas que ejerzan, en las condiciones establecidas por el derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia»<sup>39</sup>, en contraste con un asalariado que está subordinado a un empleador y depende de él. Sin embargo, a veces esta frontera entre el empleo por cuenta propia y el empleo convencional puede no ser tan nítida<sup>40</sup>; de hecho, algunos trabajadores por cuenta propia de los medios de comunicación y la cultura pueden encontrarse en una situación de dependencia o subordinación (como empresarios que trabajan para un único cliente en lugar de un empleador), otros pueden disfrutar de alguna manera de mayor autonomía, mientras que para otros su situación de independencia puede resultar beneficiosa, de ahí que no deseen en absoluto que se les considere como asalariados. Cabe decir que en el caso de los trabajadores independientes y por cuenta propia se suelen establecer en general contratos comerciales en vez de relaciones de trabajo.
35. El término «**trabajadores económicamente dependientes**», que se utiliza para describir la situación que se ubica entre el empleo convencional y el empleo por cuenta propia, hace referencia a los trabajadores que quedan al margen de la definición tradicional de asalariados al carecer de un contrato de trabajo. Si bien tales trabajadores son oficialmente independientes, los trabajadores económicamente dependientes de los medios de comunicación y la cultura dependen de un empleador en lo que se refiere a la totalidad o la mayor parte de sus ingresos, y pueden trabajar en los locales del empleador, utilizar sus equipos y llevar a cabo tareas similares a las de los asalariados, aunque por lo general no están amparados por el sistema de protección destinado a éstos, que incluye la protección social y disposiciones sobre el tiempo de trabajo<sup>41</sup>. En estas situaciones, al abonarse contribuciones sociales más bajas tanto en el caso del empleador como en el de los trabajadores, las empresas pueden pagar un salario neto más elevado directamente a los trabajadores independientes, si bien no es seguro que los trabajadores que pasan a esta categoría puedan con el tiempo mejorar sus ingresos de tal forma que sean capaces de

<sup>39</sup> Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, artículo 2, a).

<sup>40</sup> Davidov, G.: «Freelancers: An Intermediate Group in Labour Law?», en J. Fudge y otros: *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Hart Publishing, 2012, págs. 171-185.

<sup>41</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/ECONOMICALLYDEPENDENTWORKER.htm> [consultado el 10 de febrero de 2014].

---

ahorrar lo necesario para compensar una pensión pública que en su caso es insuficiente <sup>42</sup>. En un estudio comparativo realizado por el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO) se llegó a la conclusión de que los trabajadores económicamente dependientes trabajaban oficialmente por cuenta propia, generalmente con un contrato de servicios, y dependían de un único empleador en lo que a sus ingresos (o buena parte de los mismos) se refiere. No obstante, la condición de los trabajadores económicamente dependientes era similar a la de los asalariados en otros aspectos, por ejemplo, en los casos en que no existía una clara separación orgánica o una distinción inequívoca entre sus tareas y las de los asalariados existentes. Por otra parte, los trabajadores independientes no constituyen un grupo homogéneo, sino que más bien se sitúan en la frontera poco nítida que separa a los trabajadores dependientes y a los trabajadores por cuenta propia, pudiendo aproximarse a cualquiera de estos dos extremos <sup>43</sup>.

36. El **trabajo basado en proyectos** (muy común en las industrias de los medios de comunicación, el cine y la televisión), que se efectúa para un empleador específico, consta de tareas bien definidas y tiene objetivos y resultados previamente establecidos, puede ser realizado por trabajadores independientes o por trabajadores económicamente dependientes, a menudo con contratos de duración determinada que no contribuyen (o contribuyen poco) a la seguridad social, en lugares fijos o diferentes, y sin derecho a licencia por enfermedad o maternidad, ni a prestaciones de desempleo.
37. En estos sectores pueden surgir **relaciones de trabajo poco claras, ambiguas o encubiertas**. Muchas veces, las condiciones en las que se realiza el trabajo suscitan verdaderas dudas en cuanto a la existencia de una relación de empleo (como por ejemplo, el trabajo ocasional y estacional en las industrias de los medios de comunicación y la cultura), mientras que en otros casos los trabajadores no son tratados como asalariados, con el fin de encubrir su situación jurídica (por ejemplo, a través de una subcontratación falsa, la creación de pseudocooperativas <sup>44</sup>, el falso suministro de servicios y la reestructuración falsa de las empresas). Así, pues, los jueces y los inspectores del trabajo pueden desempeñar un papel importante al evaluar si existe o no una relación de trabajo, sobre la base de pruebas pertinentes.
38. Cada vez se está recurriendo más a los **sistemas de pasantías o prácticas**, remuneradas o no, para los jóvenes que intentan acceder a las industrias de los medios de comunicación y la cultura, lo cual puede implicar meses (o incluso años) de trabajo ofreciendo remotas esperanzas de llegar a conseguir un empleo regular. En Estados Unidos, a la luz de algunos casos recientes en las industrias del cine y la publicación de revistas, se ha planteado la cuestión de si ciertos pasantes no remunerados eran en realidad asalariados.
39. En el contexto actual de mayor flexibilidad y movilidad laboral, a las que acompaña una caída de la financiación pública, numerosos trabajadores de los medios de comunicación y de la cultura tienen ante sí oportunidades de empleo irregulares e impredecibles, por lo que

<sup>42</sup> Parlamento Europeo: *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*, Informe de investigación núm. 54 del IZA, agosto de 2013, pág. 9, [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_54.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_54.pdf) [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>43</sup> *Ibid.*, pág. 30.

<sup>44</sup> En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), se dispone que las políticas nacionales deberían «velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas».

---

pueden firmar con más facilidad contratos atípicos y tener poco control sobre sus condiciones de trabajo <sup>45</sup>.

### 3.2. Nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo

40. En las industrias de los medios de comunicación y la cultura, las TIC han ejercido una influencia significativa por lo que se refiere a las ocupaciones y a la organización del trabajo, concretamente al facilitar el teletrabajo y los contratos independientes. El desarrollo de las TIC ha menguado la importancia de algunas ocupaciones, al tiempo que ha dado origen a nuevas actividades laborales. En España, por ejemplo, pese a que el trabajo independiente (autónomo) suele ser habitual en las industrias de la comunicación y la cultura, el número de periodistas que trabajan por cuenta propia o como independientes en los medios digitales (ciberperiodismo) ha aumentado rápidamente como resultado del auge de las nuevas tecnologías. La organización UNI-MEI (filial de la Federación Sindical Internacional UNI Global Union en los medios de comunicación, el espectáculo y las artes) ha estimado que alrededor de la mitad de los miembros de sus organizaciones afiliadas son trabajadores independientes o por cuenta propia, y que una neta mayoría tiene ocupaciones que pueden considerarse de alguna manera «atípicas» <sup>46</sup>, lo que refleja un alejamiento con respecto a las relaciones laborales tradicionales del tipo «empleador-asalariado» y su evolución hacia otras formas de trabajo, fenómeno que por cierto se observa tanto en las economías desarrolladas como en las economías en desarrollo.

41. El programa de trabajo 2013-2014 del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual (entidad de la UE) está centrado en las nuevas formas de empleo. En 2010, la Comisión Europea señaló en un documento de trabajo lo siguiente:

Muchos trabajadores del sector audiovisual se ven confrontados a posibilidades de empleo irregulares e impredecibles, a relaciones contractuales atípicas y a la falta de control sobre sus condiciones de trabajo. Esto significa que a fin de asegurar la viabilidad de una carrera en este sector es esencial que se proteja y se potencie un verdadero estatuto profesional para los trabajadores de la cultura y los medios de comunicación. En realidad, los trabajadores del sector audiovisual tienen un nivel de competencias ampliamente reconocido, que les permite desplazarse dentro de esta industria en toda la Unión Europea e incluso más allá de sus fronteras. Por lo general, suelen ser también personas altamente calificadas y están capacitadas para adaptarse a las necesidades futuras del sector <sup>47</sup>.

42. Los datos de los miembros del NUJ (Reino Unido e Irlanda) y del Sindicato de los Medios de Difusión, Espectáculo, Cine y Teatro del Reino Unido (BECTU) confirman la tendencia relativa al aumento de los profesionales independientes, ya que si bien en los últimos años se ha producido una reducción del número general de afiliados, en cambio ha aumentado el número de trabajadores independientes afiliados a estas organizaciones.

43. La introducción de la tecnología informática en la industria de los medios de comunicación a finales del siglo XX trajo consigo la inquietante aparición de diversos trastornos músculo-esqueléticos como consecuencia de los esfuerzos repetitivos relacionados con el uso del teclado. Al ir aumentando la presión del trabajo tanto sobre el personal asalariado como

<sup>45</sup> Bibby: *op. cit.*

<sup>46</sup> Wilson, J., citado en Bibby: *op. cit.*

<sup>47</sup> Comisión Europea: *The European Agenda for Culture – progress towards shared goals*, Working Document SEC (2010) 904, Bruselas, 19 de julio de 2010, sección 2.12.2.

---

sobre los colaboradores independientes, fueron cobrando mayor importancia y gravedad el estrés laboral <sup>48</sup> y los problemas de salud mental de los trabajadores. En la actualidad, la responsabilidad en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo recae cada vez menos sobre los empleadores, ya que muchos puestos de trabajo asalariados se han convertido en puestos ocupados por colaboradores independientes.

44. El aumento del número de reporteros independientes que trabajan como corresponsales en zonas de conflicto ha multiplicado los riesgos de seguridad. Para muchos de los periodistas más jóvenes, aceptar misiones de corresponsal de guerra es una de las formas más eficaces de forjarse una sólida reputación profesional. En la práctica, los periodistas independientes suelen viajar a zonas de gran peligro sin la preparación adecuada o los recursos materiales con que cuentan los periodistas asalariados, e incluso sin los equipos especiales indispensables (como cascos y chalecos antibala) o sin haber suscrito las pólizas de seguro adecuadas <sup>49</sup>.

### 3.3. La motivación del trabajador independiente

45. Los trabajadores independientes o autónomos pueden clasificarse según diversos criterios, y algunos expertos establecen una distinción entre los independientes en el pleno sentido del término y los trabajadores que pese a ser económicamente dependientes han sido declarados como independientes. Los sindicatos sostienen que los trabajadores comprendidos en este último grupo deben ser reclasificados como asalariados. Este planteamiento está en consonancia con la postura adoptada por los servicios tributarios y los organismos públicos de seguridad social, ya que las autoridades están empeñadas en evitar la evasión fiscal y la pérdida de ingresos del Estado. Sin embargo, cabe la posibilidad de que haya algunas zonas opacas, y tal vez no sea necesariamente fácil determinar si los independientes son en realidad parte en una relación de empleo. A veces es el trabajador, y no el cliente o empleador, quien por propia iniciativa decide afirmar su condición de independiente. Por consiguiente, es posible que los trabajadores independientes consideren positivamente esta situación profesional y se opongan a todo intento por reclasificarlos como asalariados. Otros, en cambio, están menos satisfechos con su condición de independientes, que les ha sido impuesta por factores externos, como la necesidad de encontrar un trabajo de cualquier tipo.
46. En el caso de los trabajadores verdaderamente independientes, cuya situación no presenta ningún indicio de que en realidad pudieran ser parte en una relación empleador-asalariado, es posible establecer una distinción adicional, a saber entre quienes están ampliamente satisfechos con su situación laboral y quienes no lo están. Muchos trabajadores independientes en el sector de los medios de comunicación consideran que su situación es buena en términos de salarios y condiciones de trabajo, y valoran la independencia de su condición laboral. De hecho, algunos se consideran como empresarios y asumen el reto que representa el desarrollo de una base de clientes y la construcción de una actividad propia que, en algunos casos, pudiera incluso permitirles contratar a otras personas. Algunos independientes que se encuentran en tal situación pueden seguir siendo miembros activos de un sindicato, a fin de beneficiarse de las ventajas que conlleva pertenecer a lo

<sup>48</sup> Giga, S. y otros: *Violence and stress at work in the performing arts and in journalism*, Documento de Trabajo núm. 201, Programa de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2003.

<sup>49</sup> Estas cuestiones se abordan en el Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre la Seguridad de los Periodistas y la Cuestión de la Impunidad (2012) y en las actividades del Instituto Internacional para la Seguridad de la Prensa, entidad establecida conjuntamente por las agencias de noticias y los sindicatos de periodistas.

que, desde muchos puntos de vista, se considera como una asociación profesional, pero también a veces por razones de solidaridad y compromiso con los principios sindicales. Es posible entonces que los trabajadores individuales se consideren, a título individual, como empresarios al frente de su propia microempresa creativa y también como trabajadores; de ahí que todo intento por incluir a los independientes en las categorías tradicionales reconocidas por la legislación laboral puede resultar problemático.

#### 4. Tendencias de la actividad laboral, la organización del trabajo y las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura

47. Para las empresas de los medios de comunicación y la cultura, la reestructuración, la reorganización de los procesos de producción, la necesidad de asegurar la viabilidad económica y al uso de tecnologías cada vez más avanzadas pueden entrañar cambios en las relaciones de trabajo. El aumento del número de trabajadores independientes y la destrucción de empleos en el curso de los últimos años han dificultado enormemente la organización sindical, aunque esa inseguridad podría impulsar a los trabajadores a buscar la protección que ofrecen los esfuerzos colectivos. La mayoría de los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura tienen horarios prolongados e irregulares, perciben ingresos bajos y variables, ocupan empleos de duración limitada, se encuentran frecuentemente desempleados y tienen bajos niveles de protección. Muchos artistas intérpretes o ejecutantes son profesionales independientes cuya actividad laboral tiende a ser poco frecuente, imprevisible y de corto plazo. En una época en que predominan las modalidades de empleo atípicas, los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura pueden verse obligados a aceptar condiciones cada vez más flexibles en cuanto a las tareas que asumen, los horarios de trabajo y la duración y naturaleza de su relación laboral.
48. Considerada en su conjunto, la industria de los medios de comunicación no parece haber experimentado pérdidas de empleos considerables. En el ámbito de la UE-27, por ejemplo, el empleo total en el sector audiovisual (incluidas la producción cinematográfica, de vídeo y de televisión, las actividades de grabación y publicación de sonido y música, así como las actividades de programación y difusión por diferentes medios) aumentó durante el período 2008-2013 (véase el cuadro 1), mientras que el empleo en las actividades de edición se redujo en alrededor de 200 000 puestos de trabajo.

**Cuadro 1. Empleo en algunos subsectores de los medios de comunicación y la cultura de la UE-27, 2008-2013 (en miles de puestos de trabajo)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
NACE J58 Actividades de edición	1 240,8	1 180,9	1 189,6	1 149,1	1 144,6	1 044,5
NACE J59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	428,0	398,9	433,0	452,7	448,1	460,7
NACE J60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	307,4	348,8	347,5	317,1	338,9	346,8

Nota: Los grupos profesionales se basan en la Nomenclatura Estadística de las Actividades Económicas de la Comunidad Europea (NACE Rev. 2).

Fuente: Eurostat, 2013 (lfsq\_egan22d).

49. En el cuadro 2 se presentan datos detallados de Eurostat sobre estos grupos profesionales, correspondientes a Alemania, Francia, Polonia y Reino Unido; puede observarse que hay grandes variaciones anuales, y en particular un aumento del empleo en la edición en Alemania, en las actividades cinematográficas y de televisión en el Reino Unido y Francia, y en las actividades de programación y emisión de radio y televisión en Francia <sup>50</sup>.

**Cuadro 2. Empleo en algunos subsectores de los medios de comunicación y la cultura, en una selección de países de la UE, 2009-2013 (en miles de puestos de trabajo)**

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>NACE J58</b>					
Actividades de edición					
Alemania	369,8	368,3	402,4	392,7	<b>387,7</b>
Francia	146,1	135,9	123,7	119,7	<b>112,6</b>
Polonia	50,4	45,7	39,4	26,2	<b>32,0</b>
Reino Unido	173,1	200,5	184,0	203,5	<b>156,4</b>
<b>NACE J59</b>					
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical					
Alemania	82,1	85,4	75,3	76,3	<b>80,4</b>
Francia	53,9	63,3	62,0	69,7	<b>58,3</b>
Polonia	15,6	14,4	14,8	15,6	<b>13,8</b>
Reino Unido	78,2	92,4	91,7	88,5	<b>114,3</b>
<b>NACE J60</b>					
Actividades de programación y emisión de radio y televisión					
Alemania	61,1	54,4	51,0	64,0	<b>41,0</b>
Francia	31,0	37,9	29,0	27,8	<b>39,2</b>
Polonia	25,3	26,6	19,4	21,7	<b>19,6</b>
Reino Unido	61,7	50,8	55,4	64,7	<b>77,8</b>

Nota: Los grupos profesionales se basan en la Nomenclatura Estadística de las Actividades Económicas de la Comunidad Europea (NACE Rev. 2).

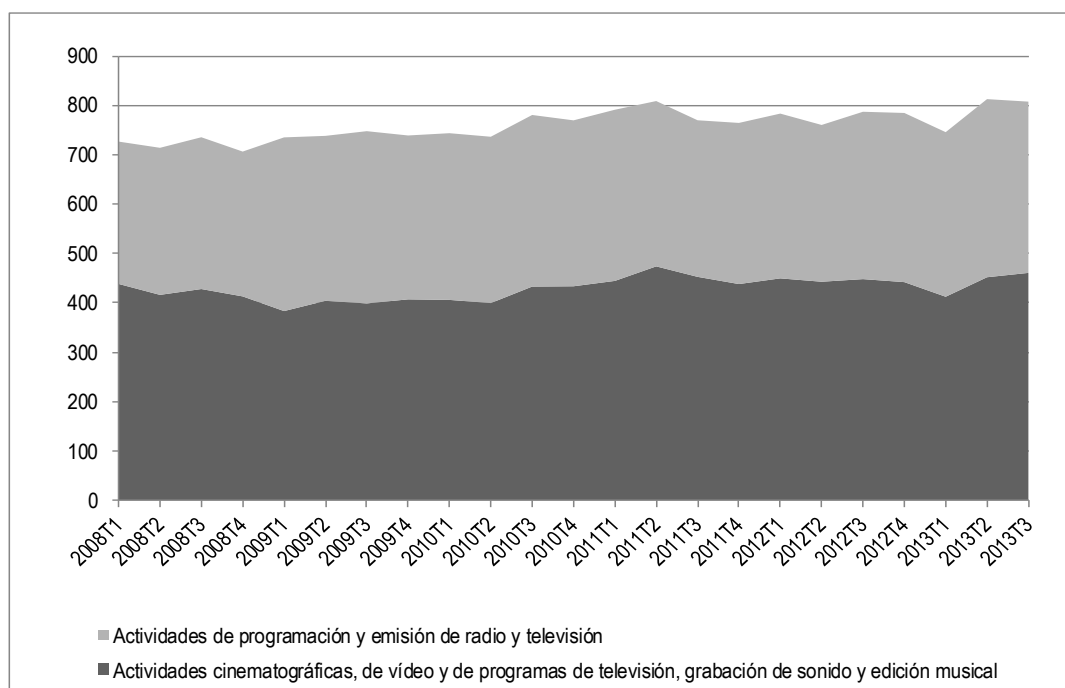
Fuente: Eurostat, 2013 (lfsq\_egan22d).

50. La Encuesta de Población Activa realizada por Eurostat para el año 2013 indicó que, en el tercer trimestre de 2013, el empleo en el subsector audiovisual de la UE-27 se situó en más de 800 000 puestos de trabajo y fue relativamente poco afectado por la crisis económica en la UE-27; además, el crecimiento del empleo en el conjunto de estos países fue relativamente estable (véase el gráfico 1). El volumen de empleo osciló entre 700 000 y 750 000 puestos de trabajo hasta mediados de 2010, y desde entonces se situó entre 745 000 y 810 000 unidades. A principios de 2013, varios países europeos aplicaron recortes del empleo, en particular en los servicios públicos de radio y teledifusión; desde entonces, se ha observado una recuperación del empleo en general.

<sup>50</sup> Eurostat advierte que, a este nivel de detalle de las ocupaciones, los datos pudieran no ser fiables.



**Gráfico 1. Empleo en el subsector audiovisual de la UE-27, por trimestre, 2008-2013**  
(en miles de puestos de trabajo)



Fuente: Eurostat, 2013 (lfsq\_egan22d).

- 51.** La OCDE ha observado una clara tendencia a la disminución del empleo en la publicación de periódicos en varios de los países miembros de dicha Organización durante los últimos años <sup>51</sup>. En su informe *The State of the News Media* relativo al año 2013, el Pew Research Center señaló que los niveles de dotación de personal en las salas de redacción de los periódicos de Estados Unidos se redujeron en un 30 por ciento entre 2000 y 2013, mientras que el empleo en las revistas disminuyó un 4 por ciento en el período 2011-2012, después de haberse reducido en 1,7 por ciento el año anterior <sup>52</sup>.
- 52.** En un informe, la Federación Internacional de Periodistas (FIP) sostiene lo siguiente:

El sector de los medios de comunicación ha experimentado un crecimiento y una transformación radicales en las últimas dos décadas, en parte debido a la globalización, la democratización y la innovación técnica y creativa. Este rápido crecimiento ha entrañado cambios significativos en la estructura del mercado laboral y en la organización del trabajo, tanto dentro como fuera del marco de la relación de empleo. Es cada vez más frecuente que los periodistas y demás trabajadores de los medios de comunicación presten servicio en un contexto de modalidades de relación de trabajo atípicas y contingentes, como el empleo ocasional, la utilización de fuerza de trabajo subcontratada y la generalización de diversas formas de empleo de tipo triangular, ambiguo y encubierto [...] En Asia y América Latina, sigue aumentando el número de periodistas contratados de forma individual. En todo el mundo, la tendencia es hacia la privatización de los medios de comunicación estatales, y los periodistas de más rango y experiencia están siendo reemplazados por jóvenes recién titulados que trabajan cada vez con mayor frecuencia en el marco de relaciones de empleo no permanente o «atípicas». La cuantía de la remuneración de los trabajadores con empleo atípico suele ser establecida por los empleadores y el pago corresponde a una crónica o artículo; por

<sup>51</sup> OCDE: *op. cit.*, pág. 7.

<sup>52</sup> Pew Research Center: *op. cit.*, véanse las secciones tituladas *Overview* y *Key Findings*.

---

lo general, estos trabajadores «atípicos» no tienen las mismas condiciones de trabajo de los empleados que forman parte de la plantilla. Las más de las veces, los periodistas independientes prestan servicio en virtud de un acuerdo verbal, sin contrato escrito, y trabajan en promedio para uno a cuatro empresarios <sup>53</sup>.

En realidad, los independientes actúan como conveniente válvula de seguridad del mercado de trabajo, y son utilizados para absorber el aumento de trabajo en los períodos de mayor actividad, pero en cambio no reciben ningún tipo de compensación efectiva cuando el trabajo escasea. Varios sindicatos del sector de los medios de comunicación han indicado que sus miembros independientes tienen cada vez más dificultades para encontrar trabajo, y que en consecuencia sus ingresos se han reducido considerablemente <sup>54</sup>.

- 53.** En 2010, en la UE-27, las relaciones de trabajo en las modalidades de empleo autónomo o independiente y otras formas de empleo no asalariado representaron el 21,4 por ciento del empleo total en el subsector audiovisual, por encima del 16,1 por ciento del empleo total en todos los sectores considerados conjuntamente <sup>55</sup>. Frente a la transformación de las relaciones de trabajo, los sindicatos han adaptado su funcionamiento a fin de representar más eficazmente a los trabajadores independientes y otros trabajadores atípicos; éstos tienen más dificultades para organizarse en sindicatos que los trabajadores que son parte en relaciones de trabajo tradicionales, ya que requieren de un apoyo a título individual y de más recursos que los que necesitan los afiliados a sindicatos de asalariados. El impago de facturas suele ser el problema más común de los trabajadores independientes del sector de los medios de comunicación; a esto se suman los problemas fiscales, jurídicos, de salud y seguridad en el trabajo, y la dificultad para realizar consultas sobre sus derechos laborales.
- 54.** En 2010, el 21,4 por ciento de los asalariados del subsector audiovisual en la UE-27 estaban trabajando de manera temporal, mientras que en el conjunto de la economía esa cifra ascendía al 11,7 por ciento, y el 26,1 por ciento trabajaban con horarios irregulares <sup>56</sup>. Por otra parte, el 6,2 por ciento de los trabajadores del subsector audiovisual tenían más de un empleo en 2010.
- 55.** En la UE-27, en 2010, los trabajadores del subsector audiovisual tenían en general un nivel de instrucción superior al del promedio de los asalariados: el 52,1 por ciento tenía un nivel de instrucción superior, el 40 por ciento un nivel medio y el 7,9 por ciento un nivel básico, mientras que el promedio se situaba en el 29 por ciento, el 49,2 por ciento y el 21,5 por ciento, respectivamente <sup>57</sup>.

<sup>53</sup> FIP/OIT: *The Changing Nature of Work. A global survey and case study of atypical work in the media industry*, 2006, páginas v-vi, <http://www.ifj.org/assets/docs/068/112/3fbf944-95ebe70.pdf> [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>54</sup> Media Alliance, citado en Bibby: *op. cit.*

<sup>55</sup> Eurofound, 2013a: *op. cit.*, pág. 4.

<sup>56</sup> *Ibid.*, pág. 4.

<sup>57</sup> *Ibid.*, pág. 5.

---

## 5. Problemas relativos a la reglamentación y la propiedad intelectual en las industrias de los medios de comunicación y la cultura

### 5.1. Condición jurídica de los trabajadores independientes

56. La condición jurídica exacta de los trabajadores independientes es un tema complejo, y varía según el país. El término «trabajador independiente» (*freelancer*) no debería ser considerado sinónimo de «trabajador por cuenta propia», pese a que muchos trabajadores independientes de la industria de los medios de comunicación sí tienen la condición de autónomos (y de esta manera puede considerarse efectivamente que gestionan su propia microempresa). En muchos Estados no se ha previsto una situación jurídica intermedia entre la condición de asalariado y la condición de independiente, si bien en la práctica pueden darse diversas situaciones de traslapeo conceptual. Algunos Estados (como Alemania e Italia) han adoptado una o más formas jurídicas adicionales para describir el tipo de relación laboral en que los trabajadores se encuentran en una situación de dependencia económica con respecto de una empresa o empleador en particular (aunque técnicamente no se trate de asalariados). Del mismo modo, la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo de España, de 2007, incluye el concepto de «trabajador autónomo económicamente dependiente». Un estudio realizado en 2001 por la Alianza Europea de las Artes y el Espectáculo (EAEA, por su acrónimo en inglés) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre los marcos jurídicos, fiscales y de protección social aplicables a los trabajadores de las industrias de los medios de comunicación, las artes y el espectáculo en la Unión Europea puso de relieve la complejidad del empleo independiente. Por ejemplo, el estudio mostró que los trabajadores que no se consideraban como asalariados podían, en algunas situaciones, quedar amparados total o parcialmente por los sistemas de protección social de los trabajadores asalariados:

La noción de empleador no siempre es fácil de definir en los ámbitos del espectáculo y los medios audiovisuales. En Francia, un artista intérprete o ejecutante puede trabajar como asalariado y actuar al mismo tiempo como empleador de los músicos, coristas o bailarines que lo acompañan. Estas dos condiciones no son incompatibles. Por otra parte, quien aparece como empleador pudiera no ser el verdadero empleador, de tal modo que en algunos países los tribunales están habilitados para determinar quién es el verdadero empleador [...] sin tener en cuenta el contenido de los acuerdos de trabajo <sup>58</sup>.

### 5.2. Legislación sobre competencia y tasas de remuneración de los trabajadores independientes

57. La Ley sobre Cárteles se ha concebido para eliminar el riesgo de que los mercados sean distorsionados por los actores económicos dominantes, es decir, para impedir que se constituyan alianzas de empresas con el fin de fijar los precios que cobran a sus clientes. Las autoridades reguladoras de la competencia en cada país desempeñan un papel vital en la lucha contra este tipo de abuso de poder. La legislación en materia de competencia, basada en la teoría de la eficacia de la libre competencia y de los mercados abiertos, tiene por objetivo preservar el funcionamiento de la competencia en las economías de libre mercado. Dado que en la mayoría de los países la legislación nacional no excluye la negociación colectiva del ámbito de aplicación de las leyes sobre competencia, y teniendo en cuenta las particularidades de las modalidades de empleo de los trabajadores de los

<sup>58</sup> EAEA/CES: *Study relating to the various regimes of employment and social protection of cultural workers in the European Union*, Bruselas, 2001.

---

medios de comunicación y la cultura (empleo independiente, empleo autónomo, contratos temporales, subcontratación, etc.), las autoridades encargadas de velar por la competencia en algunos países utilizan a veces sus atribuciones para regular las ventajas conseguidas por ciertas categorías de trabajadores que han negociado convenios colectivos para fijar sus tasas salariales; en efecto, las autoridades consideran que la fijación de tales tasas estandarizadas podría coartar la capacidad para competir de otros proveedores. Dichas medidas han afectado especialmente a los trabajadores independientes de los medios de comunicación y la cultura. En particular, las iniciativas impulsadas por los reguladores de la competencia para impedir la constitución de cárteles han planteado problemas para los trabajadores en países como Australia, Dinamarca, España, Francia, Irlanda y Países Bajos. Cuando los sindicatos que representan a los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura se ven sometidos a la legislación antimonopolio, pierden parte de su poder de negociación colectiva y se ven en la imposibilidad de negociar con quienes compran los trabajos o contratan las actuaciones de sus miembros <sup>59</sup>.

58. En los casos en que no existen convenios colectivos, los sindicatos de los medios de comunicación de algunos países brindan asesoramiento y recomiendan el establecimiento de tasas mínimas para remunerar a los trabajadores independientes; así se hace, por ejemplo, en Alemania, Bélgica, Finlandia, Francia, Noruega, Reino Unido y Suecia <sup>60</sup>.

### 5.3. Derechos de autor y derechos de propiedad intelectual

59. En sus conclusiones, la anterior reunión tripartita sobre el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas estableció que: «Los empleadores y los trabajadores del ámbito de la creación comparten firmemente el interés por los derechos de autor y los derechos conexos que protegen la innovación y la creación. Tales derechos deberían gozar de una estricta protección en el contexto de las nuevas tecnologías, sobre la base de los instrumentos internacionales aplicables en este ámbito...» <sup>61</sup>. La piratería digital supone un grave riesgo para las industrias de los medios de comunicación y la cultura, y se ha convertido en un tema de máxima prioridad en las actividades de sensibilización, promoción y respeto de las normativas. Al mismo tiempo, la defensa de los derechos de propiedad intelectual de los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura es un arma importante en el marco de las negociaciones sobre las modalidades de remuneración de su trabajo. La calidad de los contenidos es una expresión del rendimiento intelectual y artístico, y todo cambio en la relación de empleo o la relación contractual modifica el equilibrio entre las personas que actúan como proveedores de contenidos y las empresas que comercializan su trabajo. Se trata de una cuestión que interesa en especial a los trabajadores independientes, ya que éstos tienen que esforzarse por obtener una parte equitativa del pago de los derechos de autor por el trabajo que han creado. Las jurisdicciones de los distintos países abordan de manera diversa la cuestión de los derechos sobre los materiales creados, y por consiguiente a nivel internacional se observan amplias diferencias entre los países que aplican los principios del *copyright* y los que aplican el principio de los derechos de autor. Quedan comprendidos en este último concepto tanto los

<sup>59</sup> Rubiano, C.: *Collective Bargaining and Competition Law: A Comparative Study on the Media, Arts and Entertainment Sectors*, Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) y Federación Internacional de Músicos, 2013.

<sup>60</sup> Federación Europea de Periodistas (EFJ): *Freelancers' Fees Recommendations of EFJ Unions*, Bruselas, 2009.

<sup>61</sup> OIT: *Conclusiones sobre el futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información*, *op. cit.*, párrafo 13.

---

derechos morales (que revisten importancia para el establecimiento y la defensa de la reputación profesional del creador y para la obtención de nuevos trabajos) y los derechos económicos (es decir, el valor financiero del producto creado), y son por tanto fundamentales para las relaciones de trabajo en los distintos subsectores de los medios de comunicación. La Convención de Roma sobre la Protección de los Artistas Intérpretes o Ejecutantes, los Productores de Fonogramas y los Organismos de Radiodifusión, de 1961 (respecto de la cual ejercen una responsabilidad compartida la OIT, la UNESCO y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)) establece el derecho de autor en lo relativo a la música, la interpretación o ejecución y otras áreas conexas; esta importante Convención, que ha sido adoptada por más de 90 Estados (los «Estados Contratantes»), es una de las normas precursoras en materia de propiedad intelectual. El Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, 2012, de la OMPI, abarca también estos derechos y los actualiza.

60. En algunos países, se considera que los trabajadores asalariados renuncian legalmente a los derechos económicos sobre sus creaciones desde el momento en que suscriben un contrato de trabajo, en virtud del cual los derechos de propiedad intelectual se transfieren al empleador. A veces, esta transferencia de propiedad se extiende también a los derechos morales. Sea como fuere, incluso en los países donde no se da la situación antes descrita (como en Alemania, Francia o Suecia), las cuestiones relativas al derecho de autor pueden ser materias centrales de la negociación colectiva y el diálogo social. En la industria cinematográfica de los Estados Unidos, por ejemplo, los derechos de autor forman parte de los objetos de la negociación de convenios colectivos entre las empresas de producción y los sindicatos (incluidos los sindicatos de artistas, escritores y directores independientes). En otros sectores, estas cuestiones pueden ser más problemáticas. Los sindicatos de los medios de comunicación han manifestado su gran inquietud ante la situación a que se ven confrontados los trabajadores independientes que negocian individualmente con las empresas para las que trabajan <sup>62</sup>.
61. En muchos países existen sociedades de recaudación de derechos creadas y gestionadas colectivamente por los autores. Éstas reciben el pago de regalías por la explotación de los derechos de autor, actuando en nombre de grupos de creadores tales como escritores, fotógrafos, actores y músicos; los pagos que los trabajadores creativos reciben de las sociedades de recaudación pueden constituir una parte muy significativa del ingreso total de estos trabajadores.

## **6. Diálogo social y relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura**

62. En muchos países, el diálogo social está muy fragmentado; esto obedece a que los subsectores de las industrias de los medios de comunicación y de la cultura son a menudo considerados como ámbitos separados, en los que participan empleadores tanto de los sectores público como privado y se llevan a cabo una gran diversidad de actividades que dan ocupación a muchas profesiones. Teniendo en cuenta el contexto de transformación de

<sup>62</sup> En el Reino Unido se han producido varios conflictos de gran notoriedad entre trabajadores independientes y editores a propósito de presuntos casos de «apropiación indebida de derechos». Por ejemplo, un editor exigió plenos derechos «universales», incluso con respecto a «medios de comunicación aún no inventados». En Alemania, el Sindicato Unido de los Servicios (ver.di) y nueve de las principales empresas editoriales llegaron a un acuerdo que incluye los derechos de autor, inclusive de los trabajadores independientes (Eurofound: *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, Dublín, 2010, pág. 41).

---

las modalidades de empleo en los medios de comunicación y la cultura, la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013, en sus *Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social*, recordó que el diálogo social se basa en el respeto de la libertad sindical y de asociación y en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Estos principios fundacionales de la OIT, tal y como están consagrados en su Constitución y como se reafirmaron en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se aplican a todos los Miembros de la Organización. Estos derechos amparan a «las trabajadoras y los trabajadores en todos los sectores y en todos los tipos de relaciones de trabajo, sin perjuicio de que ejerzan su actividad en el ámbito del sector público, la economía informal [...] o las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, o de que se trate de [...] trabajadores migrantes»<sup>63</sup>. En las Conclusiones se indicó también que los Miembros de la OIT deberían renovar su compromiso en favor del diálogo social y del tripartismo, respetar la independencia y la autonomía de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, evitando interferir en su constitución, funcionamiento y administración, asegurar que la negociación colectiva tenga lugar en condiciones de autonomía de las partes, y asegurar también el respeto del Estado de derecho<sup>64</sup>.

## **6.1. Negociación colectiva en las industrias de los medios de comunicación y la cultura**

- 63.** La negociación colectiva puede tener lugar a nivel regional, nacional, sectorial y del lugar de trabajo. Muchas de las cuestiones planteadas en el proceso de negociación colectiva se refieren a los salarios, las horas de trabajo, la seguridad social, los sistemas de pensiones, el aumento de la flexibilidad de las condiciones de trabajo, la oferta de formación y la protección de los derechos de propiedad intelectual.
- 64.** Además de servir como mecanismo para definir las condiciones de trabajo y empleo, la negociación colectiva también permite fomentar la paz social, la cooperación y la eficacia de los mercados de trabajo<sup>65</sup>. Ahora bien, promover la negociación colectiva entre los trabajadores que son parte en relaciones de trabajo atípicas es una tarea difícil, ya que, a diferencia de los asalariados con un empleo tradicional, los trabajadores «atípicos» tienen un escaso vínculo afectivo con su lugar de trabajo o su empleador. Las situaciones de empleo del trabajador atípico pueden ser las siguientes: contratación directa por un empleador para ocupar un empleo ocasional y temporal, por lo que su vínculo con el empleador es limitado; contratación indirecta, como, por ejemplo, a través de una agencia de empleo; o prestación de servicios en calidad de autónomo económicamente dependiente o en calidad de trabajador por cuenta propia. El incremento de las relaciones de trabajo atípicas ha redundado en una disminución del número de trabajadores afiliados a sindicatos y en la fragmentación de la negociación colectiva. Así, algunos trabajadores no están amparados por la legislación laboral o los mecanismos de negociación colectiva, mientras que otros tienen dificultades para ejercer sus derechos o son tal vez reacios a ejercerlos por

<sup>63</sup> OIT: *Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social*, párrafo 2, en: *Actas Provisionales* núm. 11, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2013.

<sup>64</sup> *Ibid.*, párrafo 9.

<sup>65</sup> Rubiano: *op. cit.*, pág. 6.

---

temor a perder sus puestos de trabajo <sup>66</sup>. Hay sindicatos que también excluyen a los trabajadores atípicos. En los últimos años, algunos sindicatos de los medios de comunicación y la cultura han tropezado con obstáculos para obtener su reconocimiento por parte de las autoridades (por ejemplo, los sindicatos de músicos en Kenia y Malawi). En otros países, la negociación colectiva es un mecanismo aceptado desde hace mucho tiempo en estos sectores, y su valor es reconocido por las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Sin embargo, la disposición a emprender acciones sindicales se ve limitada por diversos factores, como el exceso de trabajadores disponibles en el mercado laboral conjugado con una intensa motivación para el trabajo; toda movilización reivindicativa supone que los miembros de los sindicatos estén dispuestos a negarse a trabajar en circunstancias en que no hay ninguna garantía de obtener nuevamente un trabajo en el futuro <sup>67</sup>.

65. En general, la cobertura de la negociación colectiva en el sector audiovisual es reducida en los nuevos Estados miembros de la UE, como Hungría (38 por ciento), Lituania (27 por ciento) y Letonia (17 por ciento), y mayor en los antiguos Estados miembros, con la excepción de España (24 por ciento) y el Reino Unido (30 por ciento). Dicho esto, la cobertura es total en Eslovenia (100 por ciento), país donde las empresas de radio y televisión públicas desempeñan un papel importante; por otra parte, gracias a un acuerdo multipatronal que expiró en 2013, Rumania alcanzó un 100 por ciento de cobertura en 2011. Entre los diversos factores que contribuyen a lograr niveles elevados de cobertura de la negociación colectiva figuran los siguientes: el predominio de la negociación con varios empleadores; tasas de densidad relativamente más altas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (como en Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia), y el papel predominante de los organismos públicos de radio y televisión, que favorece la concertación de acuerdos con un solo empleador (como en Austria y Eslovenia) <sup>68</sup>.
66. Una consecuencia de la convergencia tecnológica ha sido la llegada al sector de los medios de difusión de actores que anteriormente operaban en otros sectores, como las telecomunicaciones. La Federación Internacional de Periodistas ha puesto de relieve los problemas planteados en América Latina, donde los operadores de servicios de telecomunicaciones que han emprendido actividades en el subsector de los servicios de televisión por cable no estaban preparados en un principio para negociar con los sindicatos de los medios de comunicación locales <sup>69</sup>.
67. El diálogo social y la negociación colectiva tradicionales han sido sometidos a fuertes presiones en algunos países, particularmente en el ámbito de los medios de comunicación impresos. En éstos, la mayoría de los principales conflictos laborales se relacionan con la reestructuración y el desarrollo de las TIC, procesos que han sido impulsados por la entrada de nuevos propietarios, la caída de las ventas y la creciente importancia de Internet y la prensa gratuita.

<sup>66</sup> Ebisui, M.: *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, documento de trabajo núm. 36, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, OIT, Ginebra, 2012, págs. 5 y 6.

<sup>67</sup> Dean, D.: «The relevance of ideas in a union's organization of contingent workers: 'Here come the fairy people!'», en *Work, employment and society*, vol. 26, núm. 6, 2012, págs. 918-934.

<sup>68</sup> Eurofound, 2013a: *op. cit.*, pág. 24.

<sup>69</sup> Costa, B., citado en Bibby: *op. cit.*

- 
68. Existe hoy una tendencia a abandonar la negociación colectiva y sustituirla por negociaciones individuales al margen de la regulación vigente. Por ejemplo, en Alemania, Italia y Suiza, la renegociación de los convenios colectivos ha tropezado con dificultades <sup>70</sup>.
69. Habida cuenta del número de trabajadores independientes en el sector, una cuestión que se ha de considerar es el grado en que los convenios colectivos deben abarcar también a estos trabajadores. La situación es diversa y compleja. Por una parte, la industria cinematográfica de los Estados Unidos tiene una larga y muy exitosa tradición de establecimiento de acuerdos entre las organizaciones de empleadores y los sindicatos, como, por ejemplo, el Gremio de Escritores y el Gremio de Directores de los Estados Unidos (WGA y DGA, respectivamente, por sus acrónimos en inglés), que están formados prácticamente en su totalidad por profesionales independientes. En el Reino Unido, el convenio colectivo suscrito entre el BECTU y la Alianza de Productores de Cine y Televisión incluye a los trabajadores independientes; por otra parte, el BECTU y el Gremio de Directores de Gran Bretaña mantienen negociaciones con varios empleadores en las que están representados los directores independientes <sup>71</sup>. Los trabajadores independientes también están comprendidos en el ámbito de diversos convenios colectivos con la BBC y con algunos operadores de televisión comercial <sup>72</sup>. El NUJ (Reino Unido e Irlanda) ha suscrito algunos convenios colectivos que se aplican al empleo ocasional de colaboradores independientes que prestan servicios en los locales de sus empleadores, así como un acuerdo con el grupo The Guardian Media Group que regula las tasas mínimas de los artículos suministrados por colaboradores independientes <sup>73</sup>. En Alemania y Austria, los convenios colectivos incluyen a ciertas categorías de trabajadores independientes <sup>74</sup>.
70. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores independientes en los medios impresos no están incluidos en los convenios colectivos <sup>75</sup>. En Grecia, pese a que los estatutos de los sindicatos de periodistas restringen la afiliación a los periodistas que trabajan como asalariados, excluyendo así a los periodistas independientes, en la práctica se está mostrando cierta flexibilidad. El Sindicato de Periodistas de la Prensa Diaria de Atenas (ESIEA) ha señalado que se están afiliando a dicha organización un número cada vez mayor de periodistas independientes <sup>76</sup>.
71. En el Reino Unido, en 2013, los peluqueros y maquilladores independientes (en su mayoría, mujeres) que trabajaban en el rodaje de la película *Les Misérables* amenazaron con emprender una huelga para obtener el pago de las horas extraordinarias que debían

<sup>70</sup> Bibby: *op. cit.*, pág. 3.

<sup>71</sup> Heery y otros: «Beyond the enterprise: trade union representation of freelancers in the UK», en *Human Resource Management Journal*, vol. 14, núm. 2, Londres, 2004, pág. 29.

<sup>72</sup> Lennon, T., citado en Bibby: *op. cit.*

<sup>73</sup> Toner, J., citado en Bibby: *op. cit.*

<sup>74</sup> Véase, por ejemplo, Eurofound: *New collective agreement for journalists*, 8 de julio de 2013, <http://www.eurofound> [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>75</sup> Bittner, A./FEP: *Managing Change: Innovation and Trade Unionism in the News Industry* Bruselas, 2011, pág. 17.

<sup>76</sup> FIP, citada en Bibby: *op. cit.*



---

trabajar obligatoriamente <sup>77</sup>; en 2010, 200 periodistas independientes se concertaron para dejar de hacer contribuciones a una importante editorial de revistas en el marco de un conflicto sobre la propiedad de los derechos de autor <sup>78</sup>.

72. En varios países, los esfuerzos de los trabajadores independientes por organizarse y negociar colectivamente han sido declarados ilegales en virtud de la legislación sobre competencia (véase el capítulo 5). Esto ha llevado a los sindicatos a actuar con gran cautela por lo que se refiere al apoyo que pueden dar a sus miembros independientes. Los sindicatos de los medios de comunicación y la cultura han abogado por que se resuelva el conflicto entre los derechos laborales y la legislación en materia de competencia, a fin de que los trabajadores independientes puedan disfrutar del derecho de asociación y representación. En algunos países, los sindicatos están incapacitados por ley para incorporar y organizar a los trabajadores independientes, y se niega el reconocimiento a los sindicatos de estos trabajadores. Además, las preocupaciones de los trabajadores independientes afiliados a los sindicatos son a menudo diferentes de las de sus colegas asalariados.

## 6.2. Diálogo social

73. El diálogo social varía significativamente entre países, subsectores y los sectores público y privado. Puede ser obstaculizado por el incremento de los empleos atípicos, ya que los trabajadores ocasionales o independientes no tienen puestos de trabajo estables y pueden reemplazar o ser reemplazados por otros trabajadores, lo que podría provocar tensiones entre los trabajadores sindicados y los no sindicados. En las circunstancias adecuadas, el establecimiento de un diálogo social constructivo entre las partes que intervienen en el mercado de trabajo puede contribuir a articular las necesidades de flexibilidad y de seguridad en el marco de la regulación y a influir en la formulación de las políticas nacionales <sup>79</sup>.
74. Sin embargo, en las industrias de los medios de comunicación y la cultura de varios países, como Alemania, Grecia y los Países Bajos, se ha observado una intensificación de la competencia, una mayor exigencia por parte de los empleadores en el sentido de disponer de más flexibilidad, una creciente inseguridad en el empleo y la transformación de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. El aumento del número de trabajadores independientes ha dado un mayor peso a la demanda de una mayor flexibilidad y a las tendencias hacia la individualización de los salarios y de las condiciones de trabajo.
75. A nivel europeo, dos comités de diálogo social sectorial revisten un interés especial: el comité para el sector audiovisual (establecido en 2004) y el comité para el sector de las actuaciones en directo (establecido en 1999) <sup>80</sup>. En ambos comités, la Alianza Europea de

<sup>77</sup> Clark, N.: «Revolting Les Misérables hair and makeup staff close to victory over conditions and pay», en *The Independent*, Londres, 28 de febrero de 2013.

<sup>78</sup> Bibby: *op. cit.*

<sup>79</sup> OIT: *Combinar flexibilidad y seguridad en la perspectiva del trabajo decente*, documento GB.306/ESP/3/1, e *Informe de la Comisión de Empleo y Política Social*, documento GB.306/12 (Rev.). Consejo de Administración, 306.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, noviembre de 2009.

<sup>80</sup> En mayo de 2013 comenzó a funcionar otro comité para el sector gráfico.

---

las Artes y el Espectáculo (EAEA)<sup>81</sup> es el interlocutor social reconocido que representa a los trabajadores; por su parte, los empleadores son representados por la Unión Europea de Radio y Televisión, la Asociación de Televisiones Comerciales Europeas, la Coordinadora Europea de Productores Independientes, la Liga Europea de Asociaciones de Empleadores de las Artes Escénicas (PEARLE\*), la Asociación Europea de Radios y la Federación Internacional de Asociaciones de Productores Cinematográficos<sup>82</sup>. Estos comités debaten cuestiones sociales y laborales europeas relacionadas con el sector y son consultados con respecto a la redacción de la legislación de la UE, de conformidad con las disposiciones del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

76. La formación y el desarrollo de competencias para todos los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura es de crucial importancia, especialmente si se consideran los cambios que tienen lugar en estos sectores y la necesidad imperiosa de contar con nuevas competencias profesionales para responder a la evolución de la tecnología y a la transformación fundamental de los medios de comunicación. En algunos casos, las necesidades de formación se abordan en el marco del diálogo social, pero hay inquietud en cuanto a que los trabajadores tengan hoy menos oportunidades de capacitación que antes<sup>83</sup>, a pesar de los rápidos cambios en la tecnología y los mercados que generan la necesidad de disponer de más formación, y no de menos.
77. Por lo que se refiere al diálogo social en el subsector de las actuaciones en directo, la transición profesional de los artistas reviste interés para el debate más amplio sobre la edad de jubilación, la salud y la seguridad, la educación permanente y los regímenes de jubilación anticipada. Aunque la atención se ha centrado en los bailarines (que suelen tener que dejar esa ocupación cuando son aún jóvenes), el desarrollo de la carrera artística y la transición profesional son también de importancia en otras ocupaciones del ámbito de las artes escénicas<sup>84</sup>.
78. La promoción de las industrias de los medios de comunicación y la cultura puede a veces ser también un tema importante para el diálogo social, en la perspectiva de encontrar la forma de aumentar la afluencia de público y el empleo, examinar las buenas prácticas en la promoción del sector y ponerse de acuerdo en torno a una estrategia común de sensibilización y captación de apoyos. Entre las áreas de interés común podrían incluirse la libertad de expresión y de información, la diversidad cultural y la calidad de los contenidos culturales, así como la inclusión social.
79. Hasta ahora se han utilizado diversos enfoques conjuntos para tratar los temas relacionados con la ampliación de la protección social a los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura, sobre todo como resultado del diálogo social. Algunos sindicatos ofrecen acceso a la protección social a sus miembros independientes. En los Estados Unidos, el Gremio de Directores y el Gremio de Escritores participan activamente en los sistemas de atención de salud y de pensiones para sus miembros, que han negociado a través de los

<sup>81</sup> Esta organización representa a los miembros europeos de la Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo, es decir, la Confederación Sindical Mundial que representa a los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura en los niveles internacional y regional. Integran esta confederación tres federaciones mundiales: UNI Global Union, por intermedio de su filial para los medios de comunicación, el espectáculo y las artes (Euro-MEI); la Federación Internacional de Músicos; y la Federación Internacional de Actores.

<sup>82</sup> Eurofound, 2013a: *op. cit.*, pág. 28.

<sup>83</sup> Bibby: *op. cit.*

<sup>84</sup> PEARLE\*: *On the European Stage*, Bruselas, noviembre-diciembre de 2013.

---

convenios colectivos de su sector. En algunos países, se han desarrollado programas específicos para dar cobertura social a los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura, como, por ejemplo, el fondo de seguro social para los artistas y escritores de Alemania, que incluye a los artistas y escritores por cuenta propia e independientes<sup>85</sup>, así como el sistema de subsidios de desempleo para los trabajadores intermitentes del espectáculo en Francia<sup>86</sup>. En un contexto de cambio y adaptación constantes de estos sectores, hay posibilidades de que se entable un diálogo social, bipartito o tripartito, en los ámbitos nacional, sectorial o de empresa con el fin de abordar la cuestión de la protección social para los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura que actualmente no están protegidos.

## 7. Conclusión

- 80.** En los últimos años, las industrias de los medios de comunicación y la cultura han experimentado un rápido crecimiento y han acaparado la atención del público. No obstante, también adolecen de una larga tradición de inseguridad en el trabajo, caracterizada por la falta de claridad en los acuerdos contractuales y por la indefinición del estatuto profesional de sus trabajadores. En este documento se sugiere que, con arreglo a la Recomendación núm. 198, se establezcan orientaciones sobre cómo distinguir entre trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia en las industrias de los medios de comunicación y la cultura, cómo determinar si existe o no una relación de trabajo, y cómo dilucidar cuál de las partes debe garantizar la protección de los trabajadores.
- 81.** La finalidad del Foro de diálogo mundial que se celebrará el 14 y 15 de mayo de 2014 es que los representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores puedan analizar las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura sobre la base de los puntos propuestos para la discusión<sup>87</sup>, y hallar puntos de consenso sobre las futuras medidas que deben adoptar la OIT y sus Miembros. Estos puntos de consenso podrían tener por objeto resolver las dificultades que las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura plantean a los gobiernos y los interlocutores sociales, así como contribuir a mejorar las perspectivas de negocio y empleo en el sector.

<sup>85</sup> [http://www.kuenstlersozialkasse.de/wDeutsch/download/daten/Versicherte/Aufsatz\\_zur\\_KSVG-VP\\_-\\_englische\\_Version.pdf](http://www.kuenstlersozialkasse.de/wDeutsch/download/daten/Versicherte/Aufsatz_zur_KSVG-VP_-_englische_Version.pdf) [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>86</sup> *Intermittents du spectacle: montant et conditions de l'allocation chômage*, en <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F14098.xhtml> [consultado el 10 de febrero de 2014].

<sup>87</sup> Los puntos propuestos para la discusión se publicarán en abril de 2014, inmediatamente después de la publicación del documento temático.