

Rafael Díaz Arias

"La cláusula de conciencia" en Derecho de la Información, Ariel, Barcelona, 2003 (ISBN 84-344-1295-0), pp.327-345.

LA CLÁUSULA DE CONCIENCIA

Rafael Díaz Arias

Doctor en Derecho

Periodista

Ponente de la propuesta de Ley Orgánica del Estatuto del Periodista Profesional, realizada por el Foro de Organizaciones de Periodistas de España

Jefe Adjunto de Información Internacional, TVE

Resumen

La cláusula de conciencia es la manifestación más aceptada en el derecho positivo de la incidencia de los derechos profesionales sobre la relación laboral. Tradicionalmente se ha entendido como la facultad del informador de rescindir unilateralmente su relación laboral -y ser indemnizado por ello- invocando un conflicto de conciencia motivado por el cambio editorial de la empresa. Recientemente va afirmándose una nueva tendencia a incluir dentro de la cláusula de conciencia la excepción a las órdenes del empresario cuando éstas conculquen la deontología o en general los límites extrínsecos o intrínsecos. Puede, así distinguirse entre dos modalidades: la *extintiva* y la *resistente*. Se analiza su origen y evolución, su fundamento, tanto el genérico que reside en la libertad de conciencia, como el específico que corresponde al derecho fundamental a la información, sus formas de reconocimiento, su titularidad así como su contenido y las formas de ejercicio en ambas modalidades, extintiva y resistente.

Índice

1. **Caracterización general**
2. **Origen y evolución**
3. **Naturaleza y fundamento**
 - 3.1. *La libertad de conciencia o ideológica como fundamento genérico*
 - 3.2. *El derecho a la información como fundamento específico*
4. **Reconocimiento y efectos**
5. **Titularidad**
6. **Contenido y ejercicio**

1. Caracterización general

La cláusula de conciencia encuentra su origen en la jurisprudencia italiana de principios del siglo XX y su reconocimiento legal en la ley francesa de 1935. En ambos casos se trata de un mecanismo de extinción indemnizada de la relación laboral del periodista, cuando la conciencia de éste entra en conflicto con la modificación de la línea editorial de la publicación para la que trabaja. La cláusula es, pues, tradicionalmente, una *cláusula extintiva*. Desde los años 60 la cláusula de conciencia se convirtió en referencia y reivindicación obligada del movimiento profesional. La Constitución Española de 1978, haciéndose eco de ese movimiento profesional, la incluyó -ya veremos si como derecho o institución de garantía- como uno de los elementos del reconocimiento del derecho fundamental a la información.

La cláusula de conciencia supone una importante excepción a los poderes del empresario, pero, a su vez, ofrece a éste una válvula de seguridad para que la Redacción se mantenga editorialmente homogénea de una manera pacífica. Garantiza, en definitiva, la supremacía del poder editorial sobre la libertad de expresión e información del periodista al que se le permite salvar su conflicto de conciencia de la manera menos traumática posible.

Ramos (2000, p. 128) muestra el escepticismo sobre la posibilidad práctica de invocación en la presente situación de precariedad, escepticismo muy comprensiblemente compartido por gran parte del movimiento profesional. Ciertamente, el periodista precario, con muy poco tiempo en la empresa y, por tanto, con derecho a una indemnización muy corta, que sabe que le espera el desempleo, puede sentir la tentación de acallar su conciencia cuando entre en conflicto con las nuevas condiciones editoriales; se traicionará a sí mismo y a partir de entonces tendrá que adoptar un actitud falsa en su trabajo de interpretar la realidad o de lo contrario, tarde o temprano, aparecerá el conflicto y el empresario recurrirá al despido... En este sentido la cláusula, por mucho que su ejercicio suponga un importante riesgo profesional, sigue siendo imprescindible. En cualquier caso, constituye un elemento destacado del estatuto profesional que demuestra cómo los derechos profesionales inciden en la relación laboral. Además, el valor interpretativo de la cláusula (Desantes, 1977, p. 40) y sus propios fundamentos se proyectan sobre la relación laboral y sirven para resolver otros conflictos sin necesidad de llegar a la extinción de la relación.

2. Origen y evolución

El primer precedente se encuentra en Italia en 1901, justamente cuando los periódicos se están convirtiendo en empresas industriales¹. Se trata del caso Morello². Los editores traspasan la empresa a un tercero que asume la función de director y que representa una ideología distinta a la de los propietarios. El periodista, Morello, solicita ante los tribunales una indemnización y el Tribunal Civil de Roma le da la razón por entender -aplicando la pura doctrina contractualista- que al cambiar la ideología del director ha cambiado "*la relación contractual o la cualidad esencial de la prestación objeto del contrato*". Las partes terminan por llegar a un acuerdo que reconoce un ámbito de independencia al redactor, pero que después no se respeta por el director, lo que da lugar a una nueva sentencia que reconoce la indemnización y en la que se declara que en otro caso "*se estaría fomentando al periodista como mercenario de la pluma*".

El caso Morello no es sino un pronunciamiento jurisprudencial aislado, pero que indica que la cláusula tuvo su origen en un empeño personal, en un profesional valiente que logró hacer prevalecer su conciencia. Hoy todavía hace falta mucho valor para invocar la cláusula. El caso Morello dio lugar a un convenio colectivo de 1919, cuyos elementos se fueron repitiendo en los sucesivos pactos colectivos³.

¹ Estamos ante una empresa concebida jerárquicamente, dentro de lo que Desantes ha llamado la etapa empresarial. El autor desarrolla tres formas de entender la empresa informativa a través de tres etapas: empresarial, profesional y de participación del público. Véase Desantes, 1977, pp 19-29.

² Para un desarrollo detallado del caso Morello, véase Capseta, 1998, pp. 63-89

³ La cláusula se mantuvo durante el periodo fascista, aunque el Convenio de 1925 añadió el requisito subjetivo del perjuicio moral (Capseta, 1998, p. 69). Después de la II Guerra Mundial se volvió al sistema tradicional de exigir sólo el requisito objetivo del cambio de orientación.

La recién nacida Organización Mundial del Trabajo dio también un impulso a la cláusula con su informe de 1928 sobre las condiciones de trabajo de los periodistas en el que puede leerse:

El trabajo del periodista es "*un trabajo de un carácter muy personal que moviliza en su actividad sus propias opiniones*"... "*Existe así en el periodismo, entre el individuo y su tarea, entre la personalidad del hombre y la producción profesional, relaciones tales que no se puede, en la mayor parte de los casos, modificar el carácter de esta producción sin atentarse, al mismo tiempo, contra la conciencia íntima del productor*"⁴.

El Informe ya recomienda la aplicación de la cláusula tanto cuando se modifique la orientación general del periódico, como cuando "*un director mande a un periodista prestar algún servicio contrario a la moral*". Como vemos, en los precedentes ya está presente la necesidad de lo que más adelante se denominará cláusula ampliada o resistente.

El intervencionismo estatal de entreguerras permitió que los estados legislaran sobre temas impensables anteriormente (Carrillo, 1993 p. 129). El citado informe de la OIT de 1928 y el llamado *Informe Brachard*, también sobre las condiciones laborales de los informadores, sirvieron de base para la ley francesa de 1935. En síntesis reconoce a los periodistas un derecho en los siguientes términos:

- El periodista podrá rescindir unilateralmente la relación laboral:
- Los supuestos para esta rescisión unilateral son dos:
 - a) Cambio notable en el carácter u orientación de la publicación (requisito objetivo), si este crea para el trabajador una situación de tal naturaleza que implique un atentado contra su honor, reputación o intereses morales (requisito subjetivo).
 - b) Cesión de la publicación a otro titular (requisito objetivo)⁵.
- En tales supuestos el periodista recibirá la indemnización correspondiente al despido sin causa (improcedente).

La ley de 1935 -un verdadero estatuto profesional en el que la cláusula de conciencia juega un papel central- se incorpora al Código del Trabajo, justamente por el deseo de los periodistas de que se les reconocieran los derechos que tenían como trabajadores. La cláusula se aplicaba originariamente a los periodistas políticos y luego fue extendida por la jurisprudencia a todos los informadores (Carrillo, 1993, p. 143). Que la ley de 1935 se incorporara al Código del Trabajo⁶ indica a las claras que su ámbito de ejercicio es el laboral y lo excepcional que resultaba en ese ámbito (Segalés, 2000, p. 52). En Francia la cláusula se ejerce mediante la dimisión del informador, que deja prestar servicios tan pronto como invoca el conflicto.

La legislación francesa ha sido referencia obligada tanto por las propias características con las que conforma la cláusula, como por la importancia de derecho

⁴ Citado por Desantes, 1977, p. 29.

⁵ La jurisprudencia francesa exige para que exista cesión un cambio patrimonial, esto es, un cambio en el control accionario de la sociedad, no siendo suficientes los cambios en la gestión, administración o dirección de la publicación.

⁶ Hoy en el art. 761.7.

francés en los países latinos, como, en fin, por la fortaleza de su movimiento profesional. En Italia no ha recibido reconocimiento legal, bastando su incorporación al convenio nacional de los periodistas y la aplicación jurisprudencial. En Alemania se reconoce por convenio colectivo de los periodistas en los casos de cesión, concentración y fusión de empresas y modificación sustancial del contenido de la publicación (Capseta, 1998, p. 131). La legislación portuguesa que sigue a la *revolución de los claveles* supone un nuevo hito al vincular independencia profesional y cláusula de conciencia y al incorporar al derecho positivo modalidades de resistencia frente a la injerencia empresarial en el ámbito de autonomía profesional⁷. Esta evolución corona en la incorporación de la cláusula por la Constitución Española de 1978⁸ como uno de los elementos del derecho fundamental a la libertad de información y expresión, con una eficacia inmediata, en cuanto que derecho fundamental asistido de la máxima protección. La Ley Orgánica 2/1997 esperó 20 años para cumplir el mandato constitucional de regular la institución. La ley española declara taxativamente que la cláusula es un derecho constitucional que tiene por objeto garantizar la independencia del profesional⁹, incorpora modalidades resistentes de la cláusula¹⁰ y -como el precedente del citado Informe de la OIT de medio siglo antes- insiste en su Exposición de Motivos en que el periodista no puede ser tratado como un mercenario.

3. Naturaleza y fundamento

En una primera aproximación podríamos decir que la cláusula es un autodespido remunerado (Carrillo, 1993, p. 139). Su función dentro de la relación laboral es, en general, la de servir de elemento de resistencia al poder de dirección del empresario¹¹, tanto en los casos en los que este cambia la orientación de la empresa, como en los casos en los que ordena conductas contrarias a la deontología profesional¹². En el primer caso, la cláusula no es tan extraña al Derecho Laboral como pudiera parecer, pues el

⁷ En su formulación actual se encuentra recogida en el art. 12 del Estatuto de los Periodistas (Ley 1/1999). Los informadores no pueden ser constreñidos a expresar opiniones o tareas profesionales contrarias a su conciencia ni pueden ser sancionados por ello (art. 12.1).

⁸ art. 20. 1 d)

⁹ Art. 1.

¹⁰ "Los profesionales de la información podrán negarse, motivadamente, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos de la comunicación, sin que ello pueda suponer sanción o perjuicio" (art. 3).

¹¹ Para la el Tribunal Constitucional español, **STC 199/99**, FJ 3º, la cláusula es para los informadores garantía de un espacio propio frente a la imposición incondicional de la empresa de comunicación, frente a la "censura interna de la empresa periodística".

¹² De una manera más específica distingo en este trabajo entre modalidades extintivas (las consistentes en la extinción unilateral del contrato) y modalidades resistentes (consistentes en resistir las órdenes empresariales sin romper el vínculo laboral. Segalés (2000, p. 144 y ss) desarrolla la función general de la cláusula como derecho a la resistencia, en cuanto que mecanismo de defensa del profesional de la información frente a un poder de dirección desviado, por estar dirigido contra la libre formación de la opinión pública. La cláusula de conciencia como derecho de resistencia debe, según este autor, ostentar cuatro cualidades. Autonomía de la resistencia, sin precisar valoraciones ajenas. Indemnidad para protegerse de reacciones inmediatas. Garantías que hagan realidad la indemnidad. Capacidad para admitir contenidos ordenados a su finalidad institucional de libre formación de la opinión pública.

empresario ha introducido una variación sustancial en las condiciones de trabajo¹³. Además, tiene un efecto disuasorio en relación a posibles cambio veleidosos de orientación. En el segundo, la relación laboral se ve cualificada por la informativa, resultando limitado el poder de dirección del empresario por la función pública que ejerce el informador. En ambos supuestos la cláusula es una regla de composición del conflicto entre dos titulares de derecho.

La doctrina española ha discutido si es un verdadero derecho o una simple garantía institucional de los derechos de la libertad de expresión en información. Desde el Derecho de la Información el profesor Desantes ya caracterizó en 1977 la cláusula como definidora de un derecho intelectual y moral del informador (p. 31). La conciencia es su *causa iuris* y su manifestación externa el desencadenante del mismo¹⁴. Si en un primer momento, recién aprobada la Constitución se insistió, en su naturaleza de garantía institucional¹⁵, hoy la mayor parte de los autores¹⁶ y la doctrina jurisprudencial¹⁷ están de acuerdo en su doble naturaleza de derecho del informador que sirve de garantía a la libre formación de la opinión pública y así -como derecho constitucional de los profesionales de la información- lo declara su ley reguladora:

*“La cláusula de conciencia es un derecho constitucional de los profesionales de la información que tiene por objeto garantizar la independencia en el desempeño de su función profesional”*¹⁸.

En conclusión, la cláusula es un derecho subjetivo del informador, que le permite bien resistir las órdenes desviadas del editor, bien extinguir unilateralmente y con indemnización su relación laboral cuando cambia sustancialmente la orientación editorial. Este derecho complejo tiene por finalidad garantizar su independencia en el ejercicio profesional del derecho fundamental a la libertad de expresión e información y por ello supone, a su vez, una garantía para la libre formación de la opinión pública. Su desencadenante es la manifestación externa del conflicto entre la conciencia del informador y la situación o las órdenes editoriales.

De lo dicho se deduce que su fundamento puede ser doble: la libertad de conciencia y el derecho a la libre expresión e información. El análisis de ambos posibles fundamentos nos ayudará a comprender mejor su naturaleza.

¹³ Ya vimos como el primer reconocimiento jurisprudencial (Italia, caso Morello, 1901) se fundamenta en esta variación de los términos del contrato.

¹⁴ *“La llamada cláusula de conciencia no es otra cosa, en su esencia, que la sede gramatical y jurídica en la que se conecta una causa determinante -la conciencia personal- con unos efectos jurídicos externos -establecidos o incoados en la ley- por medio de un nexo, constituido de normas deontológicas que, deducidos por la profesión como colectividad, afectan al profesional como persona individual, responsable y libre”* Desantes, 1977, p. 54.

¹⁵ Así la **STC 6/1981** la caracteriza como una garantía del derecho a la libertad de expresión e información, sin mayores precisiones,.

¹⁶ Por ejemplo, para Segalés (2000, p. 32) es un derecho con una marcada finalidad instrumental, aunque le niega el carácter de derecho subjetivo.

¹⁷ *“...el reconocimiento de la cláusula de conciencia al profesional de la comunicación en el ejercicio de su libertad de información no puede entenderse exclusivamente como un derecho particular de aquél; sino, al tiempo, como garantía de que a su través se preserva igualmente la satisfacción del carácter objetivo de dicha libertad, de su papel como pieza básica en el sistema democrático y de su finalidad como derecho a transmitir y recibir una información libre y plural”* **STC 199/99**, FJ. 2º.

¹⁸ L. O 2/1997, de 19 de junio, art. 1.

3.1. La libertad de conciencia o ideológica como fundamento genérico

Hemos visto que en el origen de la institución está la manifestación de un conflicto ideológico, tanto en el caso Morello como en la regulación legal francesa, que no sólo exige el conflicto de conciencia, sino también que éste origine un daño moral en el informador.

La objeción de conciencia encuentra, así, un fundamento general en la libertad ideológica que el informador tiene como cualquier ciudadano. El libre pensamiento, el libre juicio interior, es una facultad humana que ni el régimen más tiránico puede arrancar al ser humano. Ese libre pensamiento tiene trascendencia jurídica cuando se manifiesta externamente. El libre pensamiento está en la raíz tanto de libertad ideológica como de la libertad de expresión. Colliard (1972, p. 316) distingue entre el *valor indiferencia* de la libertad ideológica, esto es la neutralidad de los poderes públicos ante las distintas ideas y creencias y respeto a los actos externos en que se manifiestan y el *valor exigencia*, o lo que es lo mismo, la excepción de una norma o deber general, que pierde su eficacia frente a un grupo de ciudadanos por razones ideológicas.

Cuando los mandatos del Estado, las normas o las obligaciones generales que afectan a todos los ciudadanos chocan con la conciencia particular y este conflicto es serio y crea en el individuo un legítimo desasosiego al sentirse amputado de sus principios u obligado a llevar a cabo una acción que éticamente o religiosamente le repugna, tal conducta legítimamente debida puede quedar en suspenso para aquellos que profesan tales principios, siempre que ponderado ese derecho a la libertad de conciencia con el derecho o bien sacrificado éste no resulte más íntimamente vinculado con el núcleo esencial de la dignidad humana (por ejemplo, el derecho a la vida no puede quedar en suspenso ante la libertad ideológica). Estamos ante un típico conflicto de mandatos: el mandato externo y general (jurídico) y el mandato particular e interno (moral). El deber general no se deroga sino que queda en suspenso por la preferencia de la conciencia en el sistema de derechos fundamentales, siempre que ese deber de conciencia se encuentre en sintonía con el propio sistema de valores que subyace en los derechos reconocidos.

Podemos englobar a todos estos supuestos en los que los mandatos generales decaen ante la libertad ideológica bajo la denominación genérica de *objeción de conciencia*. Sus manifestaciones pueden estar reconocidas por el ordenamiento jurídico, como la objeción de conciencia al servicio militar y puede suponer incluso exigir del Estado la organización de servicios específicos, como por ejemplo el suministro en los centros penitenciarios de menús acordes con las creencias religiosas de los internos. O pueden plantear difíciles conflictos a ponderar por los tribunales, como el rechazo de las transfusiones sanguíneas por los testigos de Jehová¹⁹.

La objeción de conciencia laboral, esto es, la excepción al poder de dirección del empresario en razón de la conciencia del trabajador, la cláusula de conciencia de los informadores y la libertad de cátedra tienen en común fundamentarse en la conciencia y desplegarse en una relación laboral. Para ser más exactos, la libertad de cátedra y la cláusula de conciencia, derechos en sí mismos, son vistas desde la relación laboral como

¹⁹ Otra manifestación puede ser la negativa a participar en el jurado por razones morales, véase Vila Lozano, Jorge, "La objeción de conciencia en el tribunal del jurado: su posibilidad" en *Diario La Ley*, nº 5525, http://www.laley-actualidad.es/diario/diario_laley.html (29-4-2002).

especificaciones de la objeción de conciencia general, pero en cuanto más específicas ofrecen al individuo una protección más intensa (Segalés, 2000, p. 44).

La objeción general de conciencia de los trabajadores²⁰ puede aparecer ante dos supuestos de conflicto: la resistencia a las órdenes lícitas y la resistencia frente a los mandatos ilícitos (Segalés, 2000, p. 210 y 211). En las órdenes lícitas estamos ante un conflicto de derechos: el poder de dirección del empresario y la libertad de conciencia del trabajador. El conflicto se resuelve de acuerdo con la regla de la *indispensabilidad*: *"el empresario, en esos casos, habrá de tener en cuenta la dimensión ideológica del trabajador, y sólo exigir el comportamiento en cuestión a aquél operario para quien asumir la orden no suponga un problema ideológico. De esta forma se conciliarán ambas situaciones, admitiéndose que el empresario plantee una imposición al trabajador 'sensible' sólo si no hay otro remedio. Entonces, y para estos casos, cabe asumir una eficiencia siquiera relativa de la objeción de conciencia laboral ante esta orden lícita"*. En cambio, cuando la orden es ilícita no existe tal conflicto y la orden es nula si entra en conflicto con los derechos fundamentales.

Ciertamente si cualquier forma de objeción de conciencia no es respetada se le depara al sujeto un daño moral, que no tiene porque ser objetivable. Puede que ese ciudadano no desmerezca en la estima pública; es más, puede que la aumente por cumplir con obligaciones que a todos vinculan, y, sin embargo, puede perder totalmente su propia estima o sentirse disminuido en su dignidad. De manera que para saber si ha existido o existirá tal lesión moral no tenemos más remedio que estar a las manifestaciones externas del sujeto, de aquí que tenga poco sentido la exigencia de prueba de un perjuicio moral²¹.

En resumen, la llamada cláusula de conciencia de los informadores encuentra fundamento genérico en la libertad ideológica. Cuando la conciencia del informador prevalece o se armoniza con las órdenes del empresario, aquél está ejerciendo su libertad de pensamiento como, en principio, podría hacerlo cualquier trabajador. Pero si la cláusula de conciencia se ha destacado como una institución diferenciada de la general objeción de conciencia es porque encuentra su fundamento específico en el derecho a la libre expresión e información.

3.2. El derecho a la información como fundamento específico

Lo específico de la cláusula de conciencia de los informadores reside en que el conflicto se produce por la imposibilidad de identificación del profesional con la definición ideológica y/o profesional²² del órgano informativo y derivadamente por la resistencia a cumplir los encargos profesionales en los términos de esa línea editorial o de la práctica del medio. Si su único fundamento fuera la conciencia del informador el

²⁰ Reconocida por el Tribunal Constitucional español, **STC 53/1985**, a partir del derecho a la libertad ideológica y religiosa del art. 16.1 CE.

²¹ En el caso francés, el requisito de que el cambio editorial implique un atentado contra el honor, la reputación o los intereses morales del informador no hace sino apuntar a estos elementos como parte de la independencia que el profesional requiere para ejercer su función.

²² Lo normal es que la definición ideológica y la definición profesional estén interrelacionadas: que se escoja un determinado formato en función de una opción ideológica, aunque ésta no sea más que la de dar prioridad a la obtención de beneficios sobre cualquier otra finalidad. La definición profesional cualifica o gradúa la definición ideológica. Ello explica los supuestos de cláusula de conciencia por traslado a otro medio del mismo grupo editorial: la definición ideológica será la misma, pero la definición profesional no.

conflicto podría resolverse dejando sin eficacia aquellas órdenes más conflictivas por ideológicas, o encomendando al profesional la pura información de hechos que no requirieran ningún tipo de análisis. Pero una solución tal sería incompatible tanto con el normal funcionamiento del medio como con el ejercicio habitual y profesional que del derecho a la libertad de expresión e información hace el periodista.

El profesional de la información no ejerce de forma meramente esporádica estos derechos como legítimamente pueden hacer el resto de los trabajadores en casos concretos. Para él, como profesional, su derecho es al mismo tiempo deber. No es un derecho que se ejerza de manera individual, sino colectivamente. Los mensajes individuales se engarzan en un todo -la publicación o programación- en la que cobran un nuevo sentido. El mensaje no se *pone en forma* espontáneamente sino conforme a unas matrices dadas: los presupuestos ideológicos y profesionales del medio. Por todas estas razones, ni el informador puede ejercer su derecho ni cumplir su deber en caso de desadecuación con tales presupuestos, ni la libertad editorial del empresario puede desplegarse normalmente cuando el profesional no se identifica con el medio.

La cláusula de conciencia encuentra fundamento en el derecho a la información porque compone y armoniza las facultades que del mismo se derivan para informadores y editores, permitiendo, por tanto, que ambos cumplan con su función pública:

- El editor puede mantener la definición del medio;
- El informador puede rescindir ventajosamente su relación laboral cuando se le hace imposible cumplir con su deber de informar;
- El informador ve reforzada su independencia;
- El informador puede resistir todas las órdenes ilegítimas del editor y excepcionalmente las legítimas que lesionen su conciencia.

Es en la modalidad resistente en la que más claramente se manifiesta que la cláusula tiene su fundamento específico en el derecho a la información. Cualquier trabajador puede resistir las órdenes ilegítimas, esto es, aquellas que manden conductas delictivas o ilegales. Pero en el caso de los informadores el ámbito de ilegitimidad al que puede resistir es más amplio. El editor no puede exigir al informador que vulnere los límites intrínsecos o extrínsecos ni la deontología profesional. La actividad informativa debe respetar:

- Los *límites intrínsecos*²³: las informaciones deben respetar la verdad de los hechos, los informadores han de ser veraces y respetar en su labor el pluralismo social;
- Los *límites extrínsecos*: los derechos fundamentales ajenos, especialmente los derechos de la personalidad y la protección de los menores;
- Las *normas deontológicas*²⁴ como reglas flexibles, compartidas por la generalidad de la profesión y adaptadas a la práctica, que sirven de guía para el respeto de esos límites y ayudan al cumplimiento de la función pública.

²³ Entiendo por límites intrínsecos o naturales aquellos que delimitan internamente el contenido del derecho, esto es, aquellos requisitos necesarios para que el derecho sea tal.

Son , pues, **órdenes susceptibles de ser resistidas**:

- a) las ilegítimas desde un punto de vista informativo: las que vulneran los límites intrínsecos o extrínsecos o las normas deontológicas;
- b) las ilegítimas para cualquier trabajador: aquellas que manden una conducta delictiva o ilegal
- c) las legítimas en cuanto que lesionen la conciencia personal del informador (por ejemplo si a un informador partidario de la objeción de conciencia se le pide un reportaje que resalte las virtudes del servicio militar). En este caso no existe discrepancia con la orientación general del medio: la resistencia sólo se manifiesta en casos muy específicos y no puede convertirse en una pauta de conducta del informador, pues en tal supuesto el empresario estaría legitimado para el despido.

No es extraño que finalmente las modalidades resistentes se remitan²⁵ a las normas deontológicas, pues ellas precisan, según la conciencia colectiva de los informadores, esos límites intrínsecos y extrínsecos. La deontología es, así, ámbito de autonomía para el informador (al delimitar sus obligaciones frente al editor), guía pedagógica para el deber de informar de los profesionales y garantía para el público que conoce por su medio cuáles son las conductas debidas por los informadores y a las que éstos se comprometen.

Por encontrar su fundamento específico en el derecho a la información (derecho a la libre expresión e información), **la cláusula tiene una función institucional**: supone un límite a un abuso del ese legítimo poder editorial y es, en ese sentido, una cierta garantía para el pluralismo interno de las redacciones. Al mismo tiempo permite al informador salvaguardar su trayectoria profesional (por ejemplo, como garantía frente a traslados dentro del mismo grupo) y por tanto protege la independencia y dignidad profesional. En definitiva, sirve al derecho a la información del público componiendo y armonizando los derechos de informadores y editores.

Se ha discutido si la lógica de la cláusula de conciencia autorizaría a que el editor rescindiera el contrato cuando fuera el informador el que cambiara su adscripción o definición ideológica. Es lo que se ha denominado *cláusula de conciencia a la*

²⁴ La deontología es un sentido amplio el conjunto de las normas éticas objetivas para una colectividad profesional, independientemente del grado de positivización a la que hayan llegado, bien sea como normas de rango legal, estatutario de las organizaciones profesionales, incorporadas o no a los convenios o meros principios, aceptados comúnmente (Desantes, 1973, p. 215). Sobre la distinción entre la ética deontológica o kantiana como deber estático, frente a la ética teleológica (fundamentación finalista de la ética) veáse **Bonete Perales, Enrique** "De la ética filosófica a la deontología periodística" en *Éticas de la información y deontologías del periodismo*, Tecnos, Madrid, 1995.

²⁵ Como hace el art. 3 de la ley española (L.O. 2/1997) al referirse a los principios éticos de la comunicación. La remisión a las normas deontológicas presupone el rechazo de las órdenes delictivas o ilegales y de aquellos mandatos que sobrepasen los límites intrínsecos y extrínsecos, profusamente desarrollados por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

inversa. La respuesta podría ser positiva si el informador fuera un trabajador más²⁶, pero justamente lo que pretende la cláusula es reforzar su independencia, que quedaría amenazada si admitiéramos tal manifestación inversa. Otra cosa es que tal cambio del informador redunde para él en un conflicto de conciencia que le lleve a desobedecer las órdenes lícitas del editor, conflicto que se resolverá por el despido llevado a cabo por el editor haciendo uso de sus poderes empresariales.

Recurriendo también a su fundamento en el derecho a la información puede resolverse también otra cuestión debatida²⁷, que es la de si la cláusula de conciencia es invocable en los **medios públicos**. Se argumenta en contra que puesto que los medios públicos no cambian de titular y su definición editorial viene dada objetivamente por el ordenamiento jurídico, no puede cambiar la línea editorial, normalmente identificada con valores constitucionales como el pluralismo político y la promoción de los derechos individuales y se concreta en una neutralidad ideológica. Nada habría que objetar si el único fundamento fuera la libertad ideológica, pero en cuanto que también lo es el derecho a la información y se persigue favorecer la independencia del informador, ésta puede verse afectada por los cambios de definición profesional hechos por los sucesivos gestores-editores, por mucho que pueda estar garantizada la neutralidad ideológica²⁸.

En resumen, si la libertad ideológica es fundamento genérico, el derecho a la libre expresión e información es fundamento específico de la cláusula de conciencia y la institución no puede entenderse sin la consideración de ambos²⁹.

4. Reconocimiento y efectos

En el caso español la cláusula de conciencia se impone por la eficacia inmediata de la Constitución³⁰; en otros, como el portugués o el francés por la fuerza de la ley; en

²⁶ Cabría entonces el despido por ineptitud sobrevenida (Segalés, 2000, p. 263). Suele citarse como uno de los pocos casos en los que se ha admitido esta *cláusula a la inversa* la sentencia Tribunal de Apelación de Besançon, caso *L'Est Republicaine*, 14 de enero de 1964, contra uno de los redactores que se había presentado como candidato en las listas de un partido de línea política opuesta (Carrillo, 1993, p. 146). También en Alemania se recoge la cláusula inversa en Convenio Colectivo (Segalés, 2000, p. 61). Véase en esta obra el apartado 5.1 del capítulo correspondiente al *Informador sujeto a una relación laboral*, que hemos dedicado a los derechos fundamentales de los trabajadores.

²⁷ Capseta, 1998, p. 172, recoge la bibliografía de los autores en favor y en contra.

²⁸ El Tribunal Constitucional español ha tenido ocasión de pronunciarse indirectamente sobre estas cuestiones en la **STC. 190/2001**. Se trata del caso de una periodista cuyo contrato civil como directiva es rescindido al cambiar el Director General de RTVE. El Tribunal asume las sentencias de los tribunales ordinarios y considera que no se ha probado que se trate de un despido discriminatorio ni de un atentado contra el derecho fundamental a la libertad de expresión e información, pues el nuevo Director General tiene, de acuerdo con los términos de los contratos civiles suscritos, competencia para relevar a los directivos de los que se exige una especial relación de confianza.

²⁹ La única sentencia del Tribunal Constitucional español (**STC 199/1999**) sobre la cláusula reconoce este fundamento específico, pero parece olvidar el genérico de la libertad de conciencia al hacer la siguiente manifestación: "... a diferencia de lo que pueda ocurrir en los Ordenamientos jurídicos de otros países, la vinculación que nuestro art. 20.1 d) C.E. hace de aquel derecho al ejercicio de la libertad de información por parte del profesional frente a la empresa impide configurarlo como una mera facultad resolutoria del contrato ante discrepancias con la orientación informativa del medio cuando no afecta a dicho ejercicio" (FJ. 5º)

³⁰ Se discutió mucho en España antes de la promulgación de la L.O. 2/1997 si el desarrollo legislativo era necesario para el ejercicio de la cláusula. En cuanto que formando parte de uno de los derechos fundamentales y libertades públicas (Sección Primera del Cap. II, Título I) su tutela podía ser

otros, en fin, como lo fue en su origen en Italia, por la jurisprudencia. Pero la cláusula, en cuanto que derecho profesional inserto en una relación laboral, se presta bien a ser reconocida y regulada por normas de carácter profesional pactadas entre informadores y editores (por ejemplo, Estatutos de Redacción) o por Convenio Colectivo suscrito entre trabajadores y empresarios. En todos los casos, con independencia de la voluntad de las partes, la cláusula se incorpora como contenido implícito a los contratos individuales; la cláusula se impone, entonces, como elemento necesario e indisponible para las partes (Quadra Salcedo, 1988, p. 56). En cuanto a las normas deontológicas, por definición no tienen eficacia inmediata, pero pueden servir para delimitar los supuestos de ejercicio de la cláusula jurídicamente reconocida. Por supuesto que ni las normas convencionales ni las estatutarias pueden desvirtuar o limitar el contenido del derecho en los términos establecidos por las normas superiores.

Sus efectos son bien distintos en las modalidades de *cláusula extintiva* y *cláusula resistente*. En la extintiva el informador decide rescindir su relación laboral ante el cambio sustancial de las condiciones ideológicas o profesionales. En la resistente, al margen de que haya existido o no cambio de condiciones, se resiste una orden que en el marco de la institución (y en general en el sistema del Derecho de la Información) puede ser calificada de ilegítima, sin que por ello se le pueda deparar perjuicio en la relación laboral. En función de los distintos efectos buscados, distintas serán también las formas de ejercicio y el contenido de estas dos manifestaciones de la cláusula de conciencia.

5. Titularidad

Titulares del derecho a la cláusula de conciencia (en cualquiera de sus modalidades) son en todas partes los profesionales de la información. No hay en ninguna duda de que el ciudadano que esporádicamente ejerce su libertad de expresión e información colaborando con un medio de comunicación no es titular de este derecho y ningún ordenamiento jurídico dispone lo contrario. Lo que requiere más precisiones es determinar quién se entiende por profesional de la información y si este derecho alcanza a todos los informadores o sólo puede ser invocados por aquellos sujetos a una relación laboral.

En cuanto a la definición del informador nos remitimos al Capítulo dedicado al *Informador sujeto a una relación laboral* (apdos. 3.3 y 4.1). A falta de que la regulación en cada ordenamiento pueda precisar más los términos, es informador el que de manera habitual y remunerada busca, obtiene, trata, elabora y difunde información de actualidad. Mientras que en la prensa la distinción entre las tareas de contenido editorial y las tareas instrumentales al servicio de aquellas puede ser bastante nítida, los contornos en los medios audiovisuales son bastante flexibles. Para determinar quién es informador de entre la variedad de profesiones que coadyuvan a la elaboración de mensajes, programas y programaciones audiovisuales se propone el criterio de su influencia real y creativa sobre los contenidos³¹. La titularidad de este derecho no puede

directamente invocada ante los tribunales (art. 53.2). Pero, al margen de que de no haberla regulado se hubiera incumplido un mandato constitucional, malamente hubieran podido los jueces establecer extremos como la cuantía de la indemnización de no haber existido, en defecto del desarrollo legal, norma estatutaria o convencional.

³¹ El Tribunal Constitucional español (STC 199/1999) examinó la invocación de la cláusula de conciencia realizada por el jefe de la Sección de Diseño de un periódico. El máximo intérprete de la Constitución declara que el ejercicio de este derecho no puede estar limitado por requisitos de titulación o

limitarse a los informadores adscritos a tareas de opinión, porque todos los trabajos informativos crean opinión y están impregnados por la orientación editorial del medio, que determina la selección de contenidos, su tratamiento, elaboración y difusión.

La cláusula nació históricamente en el ámbito laboral y en él despliega normalmente la plenitud de sus efectos. Los informadores vinculados mediante una relación civil con la empresa informativa pueden invocar sin mayores problemas la cláusula resistente, pues aunque la dependencia general no pueda equipararse a la del trabajador y su autonomía es mayor las órdenes concretas debe cumplirlas, y, por tanto si son ilícitas puede resistirlas invocando la cláusula. Como en el caso de los trabajadores no debiera deparárseles perjuicio de esta resistencia. En cambio, sólo por una analogía forzada puede resultarles de aplicación la modalidad extintiva. En primer lugar, prácticamente todas las regulaciones legales de la extinción por razones de conciencia la circunscriben a la relación laboral. Además, la relación civil tiene sus propias reglas: la dependencia no es general, como en la laboral, sino que viene dada por los propios términos del contrato y su extinción no está sometida a un sistema causal, como el despido laboral. Por eso, sólo en aquellos casos en los que la relación civil en realidad encubre una relación laboral -desgraciadamente muy frecuentes en el mundo informativo- cabría invocar la cláusula de conciencia, rescindiendo la relación civil y recibiendo la misma indemnización que hubiera correspondido al despido improcedente de un trabajador en semejantes circunstancias.

El caso más importante de informadores sujetos a la relación civil es el de los directores. El director está ya ejerciendo su libertad de expresión al elegir contratar con una empresa informativa con una determinada definición y ésta al escoger a éste profesional muestra hacia él una especial confianza, pues va a delegarle el ejercicio del poder editorial. La normal es que en el contrato civil se manifieste esta mutua relación de confianza, regulándose detalladamente los supuestos de extinción por cambio de la definición editorial y sus consiguientes indemnizaciones. Es más, puede establecerse el pago por parte del director de una indemnización a la empresa si unilateralmente rompe la relación. Entendemos que una tal cláusula quedaría sin efecto si el director invoca el cambio sustancial de definición editorial para rescindir unilateralmente la relación. Casi imposible resultaría establecer una indemnización a su favor, fuera de lo que pudiera establecer el contrato, porque el director no encuentra paralelismo con otras categorías laborales y sus remuneraciones.

Una última cuestión referente a la cláusula extintiva es la de si, además de ser titular, para estar legitimado para el ejercicio es necesario que los cambios editoriales afecten personalmente al informador. Salvo que otra cosa establezca la regulación legal (como ocurre en el caso francés que exige un daño moral personal) puede afirmarse que el cambio de las condiciones ideológicas o profesionales afecta en mayor o menor grado a todos los informadores. Un redactor de deportes puede querer evitar que se le identifique con la nueva línea xenófoba de su publicación, o un redactor de política considerarse lesionado profesionalmente por una nueva línea sensacionalista, aunque la definición ideológica no haya variado. El sentirse afectado por los cambios o las órdenes -esto es, un estado subjetivo que no admite valoración externa- es, por tanto, el único requisito lógico de legitimidad procesal para el ejercicio de la cláusula de conciencia.

categoría laboral, sino que debe tenerse en cuenta para juzgar sobre la titularidad si el sujeto ejerce una real influencia sobre la formación de la opinión pública. Niega el amparo al recurrente porque los hechos establecidos como cosa juzgada niegan que ejerza tal función y declaran que se limita a maquetar conforme a la valoración de las informaciones realizadas por el personal de Redacción.

6. Contenido y ejercicio

El contenido de la cláusula de conciencia consiste en el derecho a resistir las órdenes del editor o rescindir unilateralmente la relación laboral recibiendo una indemnización. Para ello se han de dar unos supuestos habilitantes y seguir determinados procedimientos de ejercicio.

Los **supuestos habilitantes** de la **cláusula extintiva** son la **modificación sustancial de las condiciones ideológicas o profesionales del medio**. La modificación debe ser sustancial, esto es, afectar de modo permanente a la concepción general y al funcionamiento del órgano informativo y suponer una variación de los elementos más importantes y que definen al medio. Normalmente la variación ideológica y la profesional irán unidas, pero al menos teóricamente pueden distinguirse.

En cualquier caso, esa modificación debe manifestarse externamente y puede hacerlo a través:

- Modificación expresa de los principios editoriales, allí donde existan formalmente³²;
- Cambio en la propiedad de la empresa que redunde en su control por otro titular de orientación distinta;
- Sustitución de los responsables editoriales por otros de distinta y definida orientación ideológica o profesional;
- Modificación de la personalidad profesional del medio;
- Traslado del informador dentro del mismo medio o a otro del mismo grupo editorial con distinta orientación ideológica o profesional, supuesto que en realidad no es sino una concreción de los anteriores³³.

La ley española³⁴ reduce estos supuestos a dos: cambio sustancial de la orientación informativa o ideológica y traslado a otro medio dentro del mismo grupo que suponga una ruptura patente con la orientación profesional del medio. La formulación genérica es perfectamente legítima y resulta muchas veces más garantista que la casuística, pero cabe criticar que sólo se mencione expresamente los traslados entre medios del mismo grupo lo que hace difícil extender el supuesto a traslados con las mismas consecuencias, pero efectuados dentro del mismo medio.

³² Como es el caso de Portugal, en el que el art. 17 de la Ley de Prensa (L 2/1997, de 13 de enero) obliga a que las publicaciones periódicas adopten un estatuto profesional que defina claramente su orientación. Este estatuto es elaborado por el director, oído el Consejo de Redacción, aprobado por la entidad propietaria y comunicado a la Alta Autoridad para la Comunicación Social.

³³ El Convenio Colectivo de los periodistas italianos de 1995 equipara con el traslado el supuesto de publicación de los trabajos informativos en otro medio de distinta orientación, siempre que la utilización menoscabe la dignidad profesional del periodista. Asimismo cuando hechos responsabilidad del editor creen al informador una situación incompatible con su dignidad (Segalés, 2000, p. 57). Carrillo, 1993, p. 141, propone su extensión como resistencia a aquellas decisiones, aparentemente laborales pero con incidencia profesional (traslados, encargos lesivos de los principios deontológicos).

³⁴ Art. 2 L.O. 2/1997.

En cuanto a los **supuestos habilitantes**³⁵ de la **cláusula resistente** ya se dijo en apartado 2.2 que eran órdenes genéricamente o informativamente ilegítimas u órdenes esporádicas lesivas de la conciencia individual del informador.

La carga de la **prueba** de estos supuestos corresponde a quien invoca la cláusula³⁶. En el caso de la cláusula resistente el precedente de que el informador haya obedecido anteriormente órdenes ilícitas no significa que no pueda oponerse a las sucesivas (Segalés, 2000, p. 270). Lo que se discutirá será el contenido concreto de la orden u encargo, mientras que en la extintiva lo que habrá que probar no es sólo que haya cambio ideológico y profesional, sino que éste sea grave. En los supuestos de cambio general del medio no habrá que probar la incidencia sobre el informador, pero sí en cambio en los supuestos de traslado dentro del mismo medio o a otro del mismo grupo: habrá que establecer que el traslado no sólo afecta a sus condiciones laborales - cuestión a discutir en otra sede y con otros efectos- sino a sus condiciones profesionales.

La acción invocando la cláusula de conciencia se ejercitará ante los tribunales, normalmente los del orden social de existir éstos, como es el caso de España, pues su ámbito es la relación laboral. Pero la cláusula puede ser también una de las materias sometidas a un sistema de autocontrol. Tiene éste la ventaja de su flexibilidad en la apreciación de los supuestos, sin estar sometido a los formalismos y requisitos del procedimiento judicial, con una mayor proximidad a la realidad profesional³⁷. El acudir a un órgano de autocontrol puede ser un requisito previo, voluntario u obligatorio, pero en ningún caso puede cerrar el acceso a los tribunales ordinarios: primero a los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral; luego a los tribunales ordinarios o constitucionales con jurisdicción para la protección de los derechos fundamentales. Es completamente excepcional que la verificación de los supuestos se confíe a una autoridad independiente, como es el caso de Portugal, donde corresponde a la Alta Autoridad para la Comunicación Social³⁸.

La **cláusula extintiva** admite dos **modalidades de ejercicio**: a través de un **protocolo dimisionario** y a través de un **protocolo rescisorio** (Segalés, 2000, p. 338 y ss.). Cuando se manifiesta el conflicto de conciencia y se dan esos supuestos habilitantes cabe que el informador extinga de inmediato su relación laboral, esto es, dimita de sus funciones y solicite a continuación una indemnización, que de no ser concedida por la empresa se exigirá ante los tribunales. O cabe que el informador solicite de los tribunales la rescisión de la relación y la indemnización correspondiente.

En la primera modalidad, en la dimisionaria, se salva mejor el conflicto de conciencia y la operatividad del medio, pues ni el periodista tiene que informar contra su conciencia, ni el editor tiene que mantener a un informador discrepante con la nueva línea editorial. Sin embargo, desde el punto de vista del informador como trabajador entraña mayor riesgo: cabe que el tribunal competente entienda que no se dan esos presupuestos habilitantes de la cláusula y el informador, que ya ha rescindido su relación laboral, pierda el trabajo y la indemnización. Esta modalidad exige un preaviso, por corto que pueda ser.

³⁵ Seguimos la denominación de Segalés, 2000, p. 80.

³⁶ Como corresponde en cualquier relación contractual: "*Incumbe la prueba de las obligaciones al que reclama su cumplimiento, y la de su extinción, al que la opone*" (art. 1214 del Código Civil español).

³⁷ Carrillo, 1993, p. 154 se muestra partidario de la apreciación por órganos de autocontrol.

³⁸ Art. 12.2 del Estatuto de los Periodistas (L. 1/1997). El órgano antecesor de esta autoridad independiente, el Consejo de la Información, se pronunció por entender referido la modificación editorial al cambio ideológico (Capseta, 1998, p. 126 y ss.).

Más garantías para el informador asalariado ofrece la modalidad rescisoria. Si el tribunal entiende que no existen esos supuestos de habilitación, el trabajador puede mantener su relación con la empresa si así lo desea, dejando en segundo término su conciencia. Pero esta modalidad plantea difíciles situaciones dentro de la empresa informativa durante el tiempo de tramitación: el informador habrá de colaborar con una línea que le repugna o quedar exento de encargos profesionales, con los consiguientes perjuicios para su carrera profesional y para el normal funcionamiento de la empresa.

La ley española ha optado por la modalidad rescisoria al establecer que el profesional tiene derecho a solicitar la rescisión de su relación jurídica con la empresa en que trabaje ³⁹.

Sea cuál sea el procedimiento establecido por el respectivo ordenamiento es lógico que la invocación sea motivada. La motivación es un requisito de fondo y de forma. La motivación formaliza la cláusula; de esta manera, el empresario sabe si debe aceptar que se desobedezcan sus órdenes (modalidad resistente) o debe pagar la correspondiente indemnización (en la extintiva que se ejerza por dimisión) y en caso de que el conflicto termine en los tribunales, éstos tengan base para resolverlo. La invocación debe hacerse -según sea la modalidad- indicando el principio deontológico vulnerado, el conflicto de conciencia suscitado por el encargo concreto, la modificación sustancial de la línea editorial o de las condiciones de trabajo, todo ello con una relación al menos sucinta de los hechos objeto de conflicto. En la resistente, lo normal es que se comunique por escrito al responsable editorial inmediato o aquél del que hay partido la orden. En cualquiera de los supuestos, la invocación no puede dar lugar a consecuencia negativa alguna: en la resistente, mientras dure la relación, en la extintiva hasta que se resuelva.

En cuanto a los plazos de prescripción de la acción habrá de estarse también a las respectivas regulaciones nacionales⁴⁰, pero pueden hacerse algunas observaciones generales sobre el momento en que empieza a correr (*dies a quo*). En el caso de la cláusula resistente, tan pronto como la orden o encargo profesional se revele para el profesional como ilegítima⁴¹. En la modalidad extintiva, cuando se manifieste claramente el cambio de orientación, bien porque el control accionarial se asuma por un grupo claramente identificado, bien por el relevo de los responsables editoriales, bien por la modificación de los principios editoriales o por declaraciones de los editores, bien por la orden de traslado a otro puesto.

³⁹ art. 2 L.O. 2/1997. Sigue sin duda esta ley el modelo general de extinción unilateral del trabajador por justa causa, regulado por el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. Segalés (2000, p. 342) entiende que, además de la modalidad regulada en la citada ley, los profesionales podrían acogerse a la modalidad dimisionaria, dada la eficacia inmediata del reconocimiento constitucional de la cláusula. No cabe duda de que así sería si tal modalidad estuviera recogida en los Estatutos de Redacción o Convenios Colectivos. También propone Segalés (2000, p. 341) que el trabajador pueda solicitar del tribunal que tramita la rescisión su habilitación para ser eximido de aquellos encargos profesionales que puedan entrar en conflicto con su conciencia mientras dura el procedimiento. En el primer caso en que un Juzgado de lo Social (el nº 22 de Madrid, en el año 98) tuvo ocasión de aplicar la regulación de la Ley Orgánica negó al trabajador la indemnización porque éste había dimitido tan pronto como cambió el propietario y la orientación del diario *Ya*.

⁴⁰ En España, para Segalés (2000, p. 415) el plazo de prescripción de la acción rescisoria es el general para las acciones laborales, un año, de acuerdo con el art. 59.1 ET

⁴¹ Puede ocurrir que el encargo presente un aspecto genérico y sólo cuando el informador comienza a desarrollarlo o intenta difundir el mensaje se plantee el conflicto.

Terminaremos refiriéndonos a los efectos de la admisión de la cláusula en sus distintas modalidades.

Si el editor acepta la invocación de la cláusula resistente tendrá que retirar el encargo o eliminar los elementos ilegítimos que contenga. Tanto en este caso como en el que la admisión venga impuesta por un tribunal, el empresario habrá de abstenerse de sancionar al informador o perjudicarlo profesionalmente en cualquier forma. Por desgracia, las represalias pueden ser muy sutiles y terminar por colocar al informador en una situación insostenible. De hecho, puede decirse que el ejercicio de esta cláusula resistente puede ser el preludio de una rescisión, pactada o no, de la relación laboral. En estos supuestos sólo podría invocarse la cláusula extintiva cuando hubiere existido una modificación de las condiciones editoriales o se hubiera producido un traslado y la acción no hubiera todavía prescrito.

Si la cláusula extintiva es aceptada –bien amistosamente, bien por decisión judicial- la relación laboral se rompe⁴² y aparece el derecho a recibir una compensación. La pauta francesa de equiparar esta indemnización a la correspondiente al despido sin causa es seguida por la mayoría de las regulaciones positivas, como la española⁴³.

En este modelo, la cuantía está en función del salario y del tiempo en que se lleve prestando servicios. Cuanto más estable sea la Redacción, más deberá sopesar el editor el coste económico que puede suponer que un informador o un grupo de ellos invoque la cláusula por cambio de las condiciones editoriales y, en este sentido, más sirve la institución a la independencia de los informadores. Pero, a la inversa, cuanto más precaria sea la Redacción más barato saldrá cambiar esas condiciones y el margen de autonomía aportado por la cláusula será menos importante. Por eso sería imprescindible establecer una cuantía mínima, independiente del tiempo de servicio, que realmente compensara la invocación de la cláusula de conciencia⁴⁴. La cuantía de la indemnización podría ser mejorada por pacto individual o colectivo. En cualquier caso, invocada la cláusula el informador y el empresario podrían pactar una indemnización siempre que fuera superior a la establecida por la ley.

Una última consecuencia de la estimación de la cláusula extintiva es el derecho a acogerse a las prestaciones que puedan corresponder al quedar en situación de desempleo, sea cuál sea la indemnización económica recibida.

Bibliografía

Baz Rodríguez, Jesús, *“La cláusula de conciencia de los profesionales de los medios de comunicación del art. 20 Id)CE: un supuesto de ejercicio de derechos fundamentales del trabajador en la empresa”* en *Actualidad Laboral*, Vol. III, 1994.

Blat Gimeno, Francisco R., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

Bonete Perales, Enrique *“De la ética filosófica a la deontología periodística”* en *Éticas de la información y deontologías del periodismo*, Tecnos, Madrid, 1995

⁴² Esta ruptura puede significar en el mundo anglosajón la pérdida de la condición de profesional si el informador no pasa a prestar servicios en otra empresa informativa (Carrillo, 1993, p. 141).

⁴³ *“El ejercicio de este derecho dará lugar a una indemnización, que no será inferior a la pactada contractualmente o, en su defecto, a la establecida por la Ley para el despido improcedente”* (art.2.2 L.O 2/1997).

⁴⁴ No debemos olvidar que además del daño que puede suponer perder un puesto de trabajo el informador puede ser caracterizado como *“rebelde”*, lo que desde luego no favorecerá sus futuras contrataciones en un mundo profesional dominado por la concentración empresarial.

"La cláusula de conciencia" en *Derecho de la Información*, Ariel, Barcelona, 2003 (ISBN 84-344-1295-0), pp. 327-345.

Capseta Castellá, Joan, *La cláusula de conciencia periodística*, Mc Graw Hill, Madrid, 1998.

Carrillo, Marc, *La cláusula de conciencia y el secreto profesional de los periodistas (una aproximación al estatuto jurídico de los profesionales de la información)*, Civitas, Madrid, 1993.

Colliard, Albert, *Libertés publiques*, Precis-Dalloz, 1972.

Desantes Guanter, José María, *El autocontrol de la actividad informativa*, Edicusa, Madrid, 1973.

Desantes Guanter, José María, "La cláusula de conciencia desde la perspectiva profesional" en *Persona y Derecho, Revista de Fundamentación de las Instituciones Jurídicas*, Universidad de Navarra, vol. IV (1977).

Desantes Guanter, José María, "Principios jurídicos de la comunicación ideológica" en *Homenaje al profesor D. Juan Beneyto, Comunicación y sociedad*, Universidad Complutense, Madrid, 1983.

Desantes Guanter, José María; Nieto, Alfonso; Urabayen, Miguel, *La cláusula de conciencia*, EUNSA, Pamplona, 1978.

Escobar de la Serna, Luis (director), *La cláusula de conciencia*, Universitas, 1997.

Escobar Roca, Guillermo, *La objeción de conciencia en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.

Quadra-Salcedo, Tomás, "La cláusula de conciencia: un Godot constitucional(I) en *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 22 (1988).

Ramos, Fernando, *Manual de Derecho de la Información y la Publicidad*, La Verde, Santiago de Compostela, 2000.

Segalés, Jaime, *La cláusula de conciencia del profesional de la información como sujeto a una relación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

Vila Lozano, Jorge, "La objeción de conciencia en el tribunal del jurado: su posibilidad" en *Diario La Ley*, nº 5525, http://www.laley-actualidad.es/diario/diario_laley.html (29-4-2002)

