

EL INFORMADOR SUJETO A UNA RELACIÓN LABORAL

El objeto del presente capítulo es considerar al profesional de la información en cuanto que trabajador. La relación jurídico-informativa se anuda entre el sujeto universal (el público y quienes forman parte del mismo), el sujeto organizado (empresas y organizaciones informativas) y el sujeto cualificado (el profesional de la información¹). Esta relación en lo que hace al sujeto organizado y al sujeto cualificado se vehicula en el seno de la empresa como una relación jurídico-laboral. Como veremos, la relación laboral es la normal y habitual entre informadores y empresarios informativos, por mucho que aparezcan una gran diversidad de modalidades contractuales civiles o mercantiles, la mayor parte simples fraudes de ley. Los siguientes apartados se dedican a analizar el entramado de derechos y obligaciones que esta relación de trabajo comporta para los informadores y a las peculiaridades de la relación jurídico-informativa en el ámbito laboral.

1. Profesionales liberales y trabajadores intelectuales

Informar es una **tarea intelectual**. *Poner en forma* los hechos de la realidad social que son relevantes y/o interesantes para el público para luego difundirlos en forma de mensajes accesibles y comprensibles para sus destinatarios requiere de los profesionales que se dedican a este trabajo una alta cualificación: conocimientos de las ciencias sociales para interpretar esa realidad, dominio del lenguaje periodístico y de sus características propias en los distintos medios de comunicación... y, sobre todo, una capacidad de análisis y síntesis, una sensibilidad para percibir lo nuevo, lo distinto, un talante crítico... Como señala Escobar existe unanimidad sobre la necesidad de que el informador tenga libertad de acción, creatividad y perspectiva crítica a la hora de juzgar los acontecimientos (1998, p. 152). Añade este autor que el ejercicio profesional de la información se caracteriza por la vocación, la habitualidad, la formación y la autonomía.

Al informar, además, el profesional cumple una función pública. En general la doctrina sostiene que el informador realiza una intermediación social², imprescindible para el buen funcionamiento de la sociedad democrática. La jurisprudencia

¹ Usaremos el término informador para designar a aquellos profesionales dedicados a la obtención, tratamiento, elaboración y difusión de información de actualidad por cualquier medio; esto es, principalmente periodistas, pero también fotoperiodistas, videoperiodistas o editores de video.

² De intermediarios naturales de la noticia los califica Chinchilla p. 52. Para Solozábal p. 266. "no hay Estado democrático sin una opinión pública libre; no hay opinión pública libre sin una comunicación social libre asegurada a través de una estructura plural de medios; no hay comunicación social libre sin garantías para quienes se ocupan profesionalmente de indagar y difundir la información. De lo que puede seguirse el deber jurídico del Estado de procurar y asegurar la información y, por tanto, de regular la profesión. y esto conforme a posturas cercanas a la dogmática institucional-funcional o axiológica" F. Mirada, R. Sanz p. 525. "Hay profesiones, entre ellas la informativa, cuyo servicio consiste precisamente en hacer efectivo un derecho fundamental, aquí universal, del que es titular también el periodista. Pero cuando informa está dando respuesta no sólo al propio derecho, sino al de los demás y esta satisfacción del derecho de otros puede tener una raíz jurídica de deber, si se atiende al artículo 20 en relación con los artículos 1, 10 y 9, cuya eficacia directa goza de la máxima protección" mismos, p. 526

constitucional comparada así lo reconoce³. Más rigor jurídico tiene considerar que cuando el informador ejercer el derecho a la libertad de expresión e información de un modo habitual y profesional no sólo ejerce su derecho sino cumple con un deber -el *deber de informar*⁴- que sirve al derecho de los demás a estar informados y que justamente ahí reside su función pública⁵.

Esa función pública y ese carácter intelectual del trabajo⁶ del informador ha llevado a defender la necesidad de un estatuto jurídico que regule de manera específica el conjunto de derechos y deberes profesionales⁷. La cuestión se aborda en otros lugares de esta obra. Baste aquí decir que ese estatuto no puede perseguir la constitución de una situación jurídica privilegiada, sino la especificación y protección de las facultades que el derecho a la información tiene para estos profesionales en razón, precisamente, de ejercer con su trabajo una función pública. Y tal estatuto no puede comportar derechos laborales especiales, aunque, como veremos puede modalizar, graduar o cualificar la relación laboral.

La necesidad de un estatuto profesional no puede fundamentarse, como a veces se hace, caracterizando al periodismo como *profesión liberal*⁸. La tarea informativa es

³ A raíz de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Alemán se va formando lo que se ha denominado *concepción institucional o liberal-democrática*, que se manifiesta de modo especial en la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el Tribunal Constitucional Español y se proyecta con fuerza distinta en la jurisprudencia de los altos tribunales de los distintos países europeos. Véase **Bastida, F.** *La libertad de antena*, p. 228 y **Díaz Arias, Rafael**, *Libertad de Programación en Radiodifusión. Un desarrollo del art. 20 de la Constitución Española*. En síntesis, afirma el carácter preferente que el ejercicio del derecho fundamental a la información tiene sobre otros en presencia justamente en cuanto que hace posible la opinión pública libre, pilar de la moderna democracia. En los términos del Tribunal Constitucional Español (**STC 6/1981, FJ 3º**) sin “...una comunicación pública libre...quedarían vaciados de contenido real los derechos que la Constitución consagra...”. En los términos de la **STC 105/1983, FJ 11º**, el informador es al tiempo sujeto e instrumento de la libertad de expresión.

⁴ Véase **Desantes Guanter, José María**, *La información como deber*, Buenos Aires, 1994

⁵ El titular de ese carácter preferente que la concepción institucional atribuye al derecho a la información es el sujeto universal, o dicho en otros términos, la colectividad y cada uno de sus miembros. Pero no puede por menos que reconocerse, como lo hace el Tribunal Constitucional de España (**STC 30/1982, FJ. 4º**) que el periodista ejerce “...un derecho preferente atribuido en virtud de la función que cumple, en aras del deber de información constitucionalmente garantizado”. Como reitera la **STC199/1999** los informadores no tienen un derecho fundamental reforzado frente a otros ciudadanos, sino que al “hallarse sometidos a mayores riesgos en el ejercicio de sus libertades de expresión e información, precisaban --y gozaban de-- una protección específica”.

⁶ “El trabajo intelectual se define por la utilización de símbolos o signos -mejore de las ‘significaciones que a ambos su uso con destino a otros-, de los cuales el más característico es el lenguaje oral o escrito aunque puedan los hombres usar de otros más rudimentarios (los gestos, por ejemplo), o más complejos (las fórmulas matemáticas, por ejemplo), o de combinaciones de varios de ellos. Como el manual, el trabajo intelectual puede hacer uso de las herramientas o máquinas (desde el instrumento musical a la computadora”. **Alonso Olea, Manuel, Casas, Mª Emilia**, *Derecho del Trabajo*, 19º edición, Civitas, Madrid, 2001, p. 40.

⁷ El carácter intelectual del trabajo del periodista es uno de los fundamentos invocados en su Exposición de Motivos por la ley (L. 1/1999, de 19 de junio) reguladora de la cláusula de conciencia.

⁸ **Voyenne, Bernard**, *La presse dans la société contemporaine*, Colin, París, 1962, p. 112, sostiene el carácter liberal de esta profesión, aunque reconoce su condición de trabajador-asalariado.

una tarea eminentemente intelectual⁹ y reúne muchas de las características que Cortina (1998, p. 63) señala en las profesiones liberales clásicas (médicos, abogados): prestaciones claramente definidas y de gran trascendencia social; la profesión se considera como una suerte de vocación; la actividad es ejercida por una pluralidad de profesionales; éstos realizan un control monopolístico de la actividad; a la misma se accede a través de un largo proceso de capacitación; los profesionales reclaman un ámbito de autonomía para la profesión (autocontrol y códigos deontológicos); su actividad es responsable; se espera que no busquen sólo el lucro, sino que actúen con un fin profesional¹⁰. De todas estas notas la que más claramente está ausente de la actividad de los informadores es la del control monopolístico de la actividad. Y no porque ello pudiera significar una restricción al ejercicio del derecho a la información¹¹, sino porque esa labor profesional de tan elevada importancia social se desarrolla por definición en el marco de los medios de comunicación de masas.

La comunicación masiva exige organizaciones complejas que superan el ámbito personal de los profesionales liberales clásicos. Éstos -en un marco regulado y de acceso restringido- ofrecen sus servicios al público en general en competencia con otros colegas también habilitados. Y son los clientes (pacientes, justiciables) los que eligen al profesional. En cambio los informadores no pueden hacer llegar sus mensajes al público sino es a través de sujetos organizados. Profesionales liberales y clientes se relacionan directamente contratando unos servicios civiles. Los informadores -el sujeto cualificado- no se relacionan directamente con el sujeto universal sino a través del sujeto organizado. Sujeto cualificado y sujeto organizado establecen relaciones laborales y más raramente civiles. En las relaciones civiles entre profesionales liberales y clientes hay, en principio, equilibrio entre las partes. En cambio, en el ámbito informativo la relación entre sujeto cualificado y sujeto organizado está desequilibrada a favor de éste último, que cuenta con los recursos sin los que la vocación, cualificación y deseo de difundir un mensaje de relevancia social no podrán llevarse a la práctica. Sólo en casos muy excepcionales, de informadores muy prestigiosos y con gran influencia

⁹ Sobre el trabajo periodístico como tarea intelectual y moral, véase **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), pp. 33 y ss.

¹⁰ Ello determina tanto en los profesionales liberales como en el resto de los trabajadores intelectuales un esfuerzo de formación permanente, que redunde en una falta de fronteras claras entre el tiempo de ocio y el tiempo de trabajo (Alonso Olea, 1995, p. 19).

¹¹ No debe confundirse la libertad de expresarse e informar de que todos somos titulares con el ejercicio profesional cuyo contenido consiste en expresarse e informar libremente. Para Enrique de Aguinaga (en artículo periodístico en la *Hoja del Lunes* de Madrid de 26 de julio de 1982, citado por Ramos, 2000, p. 119) "en un análisis metódico no se puede confundir el ejercicio de un derecho constitucional otorgado a todos los ciudadanos sin excepción (la libertad de expresión) con el derecho al ejercicio de una profesión libremente elegida (art. 35 de la Constitución) y que, como todas, debe tener sus propios requisitos. En el artículo 20 de la Constitución, y en pie de igualdad con la libertad de expresión, se reconoce y protege como derecho fundamental la libertad de cátedra; pero a nadie se le ocurra que la exigencia de un título para ser catedrático constituya una restricción de aquella libertad". El profesor Aguinaga ha articulado jurídicamente las implicaciones en el derecho español de un estatuto profesional, especialmente en lo referente a los requisitos de titulación y colegiación. Véase **Aguinaga, Enrique**, "*Regulación profesional del periodismo*" en *Cuadernos para Debate*, nº 94 (nov-dic 97), Secretaría de Estado para la Información, Madrid.

social, cuyos servicios son demandados por una pluralidad de organizaciones informativas, la situación se asemeja a la del profesional liberal¹².

Conviene disipar esa falsa equiparación entre informador y profesional liberal que a veces crea un prejuicio elitista y hasta insolidario entre los profesionales de la información¹³. Esto no quita para que, los informadores como los profesionales liberales deban derrochar capacidad creativa e inventiva rigurosa para alcanzar la meta de su profesión de una forma acorde a la conciencia moral de su tiempo (Cortina, 1998, p. 63). Pero el informador es un trabajador intelectual¹⁴ que ejerce su derecho fundamental a la información de modo habitual y profesional preferentemente en el marco de una relación laboral y considerarlo desde la óptica de las profesiones liberales desenfoca su naturaleza.

2. Definición e independencia profesional

El problema reside, justamente, en que este trabajador (y en cuanto tal dependiente de las directrices de un empresario) debe (como los profesionales liberales) mantener una **independencia** en su labor intelectual para cumplir con su deber de informar y dar cumplimiento a esa función pública esencial para la democracia. Es más, la independencia es presupuesto de la calidad de su trabajo, de tal modo que debiera ser el empresario o editor informativo el primer en exigírsela a sus trabajadores. La función de la tarea intelectual es analizar la realidad con actitud crítica y sin ella sus productos carecerán de calidad. La falta de autonomía profesional es incompatible con el buen periodismo. Ello no quiere decir que el informador no parta de sus presupuestos ideológicos y materiales y deba asumir los de la empresa con que libremente ha contratado, pero siempre sin abdicar de la honradez intelectual para no alterar el sentido último de los hechos. A esta independencia y a esta actitud crítica es la que debe reconducirse la tan discutida *objetividad*.

En algunos países como España los informadores tiene problemas para establecer su propia definición, los modos de adquirir la cualificación necesaria. Los informadores discuten si debe o no existir algún modo de habilitación o al menos

¹² El modelo expuesto admitiría múltiples matizaciones. En cuanto a los profesionales liberales es cada vez más frecuente su organización en empresas. Por ejemplo, los médicos que gestionan conjuntamente un hospital o los bufetes colectivos de abogados. Pero aún en estos casos predomina la relación directa profesional-cliente, aunque ésta pueda llevar conexas una relación con la empresa de la que el profesional participa. A su vez, podría pensarse que las potencialidades informativas de Internet propician una relación directa entre informador-profesional liberal y el público. Internet es un nuevo *habitat comunicacional* en el que existen experiencias de información profesional y de información no profesional. Cuando la información es general, de relevancia social, contrastada, de una pluralidad de fuentes, formalmente bien elaborada (lo que en términos vulgares se califica de "profesional") entonces hay detrás una organización.

¹³ Una de las primeras manifestaciones de un estatuto profesional, la ley francesa de 29 de marzo de 1935, que por primera vez consagra legislativamente la cláusula de conciencia, responde a un movimiento de los periodistas para que les fueran reconocidos los derechos que como trabajadores les correspondía, pues hasta entonces habían sido considerados como simples profesionales liberales (Capseta, 1998, p. 99).

¹⁴ De *trabajador de tendencia* o de *trabajador de tendencia* le califica reiteradamente Segalés (2000, por ejemplo p. 98)

acreditación para el ejercicio profesional a los profesionales¹⁵. Pero en lo que hay consenso general es que para ser considerado profesional se requiere que la actividad informativa constituya la **ocupación principal y remunerada**. En los términos de la propuesta de un Estatuto Profesional realizada por el Foro de Organizaciones de Periodistas de España¹⁶, se considera como informador y por tanto titular de derechos profesionales a:

“... a todo aquel que tiene por ocupación principal y remunerada la obtención, elaboración, tratamiento y difusión por cualquier medio de información de actualidad, en formato literario, gráfico, audiovisual o multimedia, con independencia del tipo de relación contractual que pueda mantener con una o varias empresas, instituciones o asociaciones”.¹⁷

En resumen, los derechos del informador se proyectan y se ven condicionados por una relación laboral. Hacer abstracción de este hecho y equiparar sus facultades específicas con las de los profesionales liberales es incurrir en un desenfoque que impide comprender los problemas con que para ejercer esos derechos se encuentran a diario los profesionales de la información.

Pero en cuanto que trabajador intelectual y titular del derecho fundamental a la libertad de expresión e información¹⁸, el informador contrata sus servicios no sólo desde el presupuesto de una cualificación técnica sino, sobre todo, desde la independencia que es nota esencial de su profesionalidad: una independencia total frente a los poderes políticos y económicos; una independencia que no excluye la libre adscripción a una ideología y creencia; una independencia compatible con la definición ideológica de la empresa con la que contrata; una independencia, en fin, que sirve tanto al desarrollo personal del informador como al derecho del público a ser informado. *“El informador encuadra en el organigrama de una empresa informativa entre líneas funcionales de actuación técnica jerarquizada; pero el informador, en su trabajo informativo transido de ideología, se debe, no a la empresa, sino a la información”* (Desantes, 1983, p. 421).

3. Relaciones laborales de los informadores con la empresa informativa¹⁹

¹⁵ Véase la evolución de esta cuestión entre 1976 y mediados de los 90 en Ramos (2000, pp. 114 y ss).

¹⁶ Página FCT

¹⁷ En parecido sentido el Convenio Estatal de Prensa Diaria: “Es periodista en activo y miembro de la Redacción, quien tiene por ocupación principal, regular retribuida el ejercicio del Periodismo, cualquiera que sea el Medio de Comunicación en el desarrolle su actividad, y que obtiene de ella la parte principal de sus recursos económicos, bien sea a través de una relación laboral con una empresa periodística determinada o en régimen de colaborador” (art. 2 de la Propuesta de un Estatuto-Marco de Redacción).

¹⁸ En el proceso de tratamiento de la información de actualidad participan un conjunto de profesionales, especialmente en los medios audiovisuales. ¿Deben todos ser considerados informadores y en consecuencia titulares de un derecho especialmente protegido a la libertad de información y expresión?. La respuesta del Tribunal Constitucional español **STC 199/1999**, FJ. 4, es que habrá que analizar la autonomía y creatividad de su tarea.

¹⁹ A partir de ahora y con el fin de simplificar designaremos al sujeto organizado como empresa informativa.

El sujeto cualificado del derecho a la información para serlo debe, por tanto, participar en la mayoría de los casos en una relación laboral como asalariado o trabajador dependiente. La relación laboral ha tenido históricamente una vocación de permanencia, de integración del trabajador en la organización empresarial, pero bajo la dependencia y por cuenta del empresario. Desde que a finales del siglo XIX los periódicos se convirtieron en empresas industriales necesitaron permanentemente no sólo de trabajadores manuales sino de trabajadores intelectuales (periodistas) (Soria, 1989, p. 46) que produjeran las informaciones, la parte más importante y estructurante de la edición. Con anterioridad, los materiales informativos eran básicamente suministrados por colaboradores. La empresa informativa moderna también necesita de esas colaboraciones de opinión, literarias o especializadas que son facilitadas por personas ajenas a la empresa y que aportan a la publicación o programación un perfil más rico y variado, más en conexión con la propia sociedad a la que el mensaje va dirigido; pero no por eso su función deja de ser complementaria al núcleo central elaborado por los informadores profesionales.

Así, pues, clásicamente, se ha distinguido entre informadores sujetos a una relación laboral y colaboradores excluidos de la misma y cuya relación con la empresa informativa se producía en el ámbito civil. La forma más característica de esta relación civil entre empresa y colaboradores es la cesión de los derechos de la propiedad intelectual. Más modernamente se ha aplicado la figura del arrendamiento de servicios para contratar con un informador o un grupo de ellos (o más comúnmente con una empresa informativa intermediaria) un trabajo específico (por ejemplo la confección de un anuario). Un contrato de cesión de derechos de autor o un arrendamiento de servicios tiene unas consecuencias en el tiempo, pero en ningún caso supone la integración del informador en la empresa.

Colaboradores espontáneos y eventuales, colaboradores habituales, especialistas... vienen desde siempre estableciendo relaciones civiles con las empresas informativas. Difícilmente se les puede calificar de informadores porque no tiene por labor habitual y la obtención, tratamiento y difusión de información de actualidad. Sí entran, en cambio, en esta definición los *informadores por libre* (*free-lances*) que por su cuenta y a su riesgo obtienen y tratan información como ocupación principal remunerada, aunque tengan que contratar con las empresas la difusión de esta información, típicamente mediante la cesión (exclusiva o no) de sus derechos de autor.

3.1. Derecho Laboral

En la relación laboral se da un desequilibrio a favor del empresario que el Derecho Laboral ha tratado de reequilibrar. Un reequilibrio sustancial de esta relación se da por el reconocimiento constitucional a los trabajadores de derechos como los de huelga, sindicación o negociación colectiva. Pero antes de que las primeras constituciones²⁰ reconocieran estos derechos ya los Estados había impuesto unas

²⁰ La primera constitucionalización de los derechos sociales se da en el período de entreguerras (constituciones de México, 1917, Weimar, 1918, República Española, 1931). La segunda se da después de 1945 por su incorporación tanto a las nuevas constituciones nacionales como a las declaraciones internacionales de derechos humanos. También en la primera posguerra comienza la internacionalización del Derecho del Trabajo con la creación de la Organización Internacional del Trabajo por el Tratado de

primeras normas protectoras. El Derecho Laboral surge a comienzos del siglo XX como consecuencia de las luchas obreras en pro de mejores condiciones y salarios más dignos. Es un derecho protector, *tuitivo*, que condiciona la libertad de contratación o autonomía de la voluntad de las partes contratantes. El Derecho Laboral crea un conjunto de normas protectoras que se configuran como *derecho necesario* o *ius cogens*, esto es que no está a disposición de las partes su aplicación o no, sino que se impone a éstas por encima de las estipulaciones que hubieran podido pactar, salvo que estas resulten más favorables para la parte más débil, el trabajador.

Una nota esencial de este Derecho es que en gran medida surge de la confrontación de los intereses de clase de trabajadores y empresarios (De la Villa y Palomeque, 1980, p. 743) que crean normas propias a través de la contratación colectiva llevada a cabo por sus organizaciones representativas, normas que el Estado asume y aplica como ley entre las partes. Estas pueden establecer condiciones particulares en el contrato individual de trabajo como concreción de las establecidas en el contrato colectivo que regula la relación laboral en un determinado sector o actividad y en el marco de las leyes y reglamentos estatales. Por tanto, para establecer el contenido de una concreta relación laboral habrá de examinarse esa gradación de normas, teniendo en cuenta que la autonomía de las partes queda limitada a concretar o mejorar las normas colectivas o generales.

El fundamento último de ese entramado de derechos y deberes de los sujetos de la relación laboral está en los derechos constitucionales de trabajadores (derecho al trabajo, a la protección social, a la huelga, a la contratación colectiva) y de los empresarios (derecho de propiedad, libertad de empresa)²¹. En los modernos *Estados Democráticos de Derecho* los poderes públicos no se limitan a reequilibrar la relación laboral para garantizar la paz social -como hiciera el Estado Liberal- sino que se comprometen activamente en la promoción de la libertad y la igualdad y, en consecuencia, en la creación de instituciones para la participación de los ciudadanos y los trabajadores²².

Versalles, con la misión de mejorar aquellas condiciones de trabajo que por el "*el grado de injusticia, miseria y privaciones que entrañan para gran número de personas*" y por el descontento que en consecuencia casan, "*constituyen una amenaza para la paz y la armonía universales*" (Alonso Olea y Casas, p. 671). Sobre el derecho internacional como fuente del Derecho del Trabajo, véase Alonso Olea y Casas p. 667 y ss.

²¹ No sólo se reconocen los derechos de trabajadores y empresarios, sino que sus organizaciones representativas llegan a constitucionalizarse a un nivel semejante a los partidos políticos, por ejemplo en el art. 7 de la Constitución Española: "*Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto de la Constitución y la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos*". Además, el Estado no duda en recurrir a la máxima protección, la sanción penal, para proteger los derechos de los trabajadores. Así, el Código Penal español de 1995 dedica en su Libro II (De los delitos y las penas) el Título XV a los delitos contra los derechos de los trabajadores.

²² La llamada cláusula del Estado social y democrático se expresa en el art. 9.2 de la Constitución Española en los siguientes términos: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

En este marco, la integración del informador en la empresa informativa se ha hecho preferentemente mediante una relación laboral, resultando excepcional la relación civil de prestación de servicios (Escobar, 1998, p.178). El Derecho Laboral ha tenido una *vis atractiva*; así, lo más probable es que presentado un litigio entre un informador y una empresa informativa y salvo los casos de colaboradores eventuales, lo más probable -hago abstracción del derecho positivo nacional- es que el tribunal aplicara a esa relación el conjunto de normas laborales.

La aplicación y vigilancia del Derecho Laboral exigió en todas partes la creación de una pesada maquinaria burocrática. Desde los años 80, la aplicación de políticas neoliberales -primero en los países anglosajones, luego en el resto del mundo- ha ido reduciendo la importancia la intervención administrativa en la vida económica, *desregulando* cada vez mayor número de sectores. Al mismo tiempo, conservando los derechos fundamentales de los trabajadores y sus desarrollos más básicos, el estado ha ido tomando una actitud más distante ante las relaciones laborales, abriendo a la autonomía de las partes parte del contenido de unas relaciones laborales anteriormente absolutamente regladas.

Factor determinante de este proceso ha sido la aparición de altas tasas de desempleo como fenómeno estructural de las economías de los países industrializados. *"... sin la escasez de empleos –más por los que dejan de crearse que por los que se destruyen- no tienen explicación plausible la flexibilización ni la ‘desregulación’ de las relaciones de trabajo, ni la tendencia a su individualización en la ‘postmodernidad’ industrial, ni la invasión desbordante de contratos de trabajo atípicos, ni la disgregación en especies mil del convenio colectivo ni, sobre todo y para concluir, los índices persistentes y elevados de paro forzoso"* (Alonso Olea, 1995, p. 10).

Todo ello puede haber redundado en una economía más dinámica, pero también en una menor protección de los asalariados y en un menor poder de sus organizaciones representativas. De este modo, se reduce la importancia de la negociación colectiva con un mayor papel de la contratación individual, se establecen nuevas figuras contractuales que limitan la permanencia temporal del trabajador en la empresa y se abre la puerta a que relaciones hasta entonces laborales pasen a considerarse civiles.

Puede que una de las profesiones más afectada por estos cambios haya sido la de informador. Precariedad, malas condiciones laborales y bajos salarios son hoy comunes en todas partes. También el aumento de los contratos civiles de los informadores con las empresas bajo la fórmula de trabajadores autónomos²³. Estos cambios no dejan de tener consecuencias para el cumplimiento del deber de informar y la consecución de la función pública. En un mercado laboral precario informar con independencia resulta casi imposible, porque -no lo olvidemos- el informador es un trabajador que depende de su salario para subsistir.

3.2. Fuentes del Derecho Laboral. El Convenio Colectivo

²³ Sobre las condiciones socio-laborales de los periodistas en España, véase Ramos (2000, p. 123 y ss.) que da la cifra de un 47% de periodistas con contratos laborales fijos de plantilla y 53% sujetos a una enorme variedad y precariedad de relaciones, citando un Informe elaborado por la Asociación de la Prensa de Vizcaya.

Cada ordenamiento jurídico tiene su propio sistema de fuentes²⁴. Es normal que se afirme la supremacía de legislador constituyente y la Constitución sobre el legislador ordinario y la Ley y la superioridad del legislador y la Ley sobre el gobierno y las normas reglamentarias. Dependiendo de los sistemas, tiene distinto encaje el derecho internacional y supranacional (por ejemplo el comunitario respecto a los miembros de la Unión Europea). Valor complementario tiene la costumbre como norma creada e impuesta por el uso social. En los sistemas de *civil law* (a diferencia de los de *common law* en la que los jueces construyen el derecho a través de los precedentes) los tribunales aplican las normas, pero en cierto caso las decisiones de los tribunales superiores decidiendo casos concretos se convierten en normas: se sienta una doctrina legal que se impone a cualquier otra interpretación que pudieran realizar los tribunales inferiores.

Lo peculiar del Derecho Laboral es el especial papel del **Contrato Colectivo** como fuente de normas sectoriales²⁵. Es la fuente más específica del derecho del trabajo a través de la cual se manifiesta el poder normativo de sindicatos²⁶ y organizaciones empresariales (Alonso Olea y Casas, p. 563). El convenio emana de una fuente extra-estatal a la que el estado reconoce la facultad de crear Derecho (Montoya, 1995, p. 157).

Los sindicatos han utilizado este instrumento para superar la falta de capacidad negociadora del trabajador individual frente a su empleador y como modo de ir extendiendo las conquistas de los trabajadores mejor organizados al conjunto del sector al que pertenecen. Así, puede que los sindicatos negocien y pacten sólo para sus afiliados o -lo que es más frecuente si tienen representatividad suficiente- pueden hacerlo para el conjunto de un sector industrial²⁷. En este sentido, el convenio colectivo persigue la igualdad real entre las partes y se adapta a las necesidades concretas que trata de regular (Montoya, p. 153). Ese derecho a la negociación colectiva y a la conclusión de convenios colectivos es reconocido tanto a nivel internacional²⁸ como a nivel nacional²⁹.

El contrato o convenio colectivo refunde en un todo unitario la norma y el contrato, la fuente del Derecho y la fuente de la obligación: "*el convenio colectivo es un contrato normativo o una norma de origen contractual*" (Alonso Olea y Casas p. 810). El convenio actúa como ley entre las partes y rige el contrato individual, sin necesidad que las partes incorporen su contenido y ni siquiera se remitan a él. En cada

²⁴ Se suele distinguir entre "fuentes en sentido propio, poderes sociales con potestad normativa, y fuentes en sentido traslativo, modos a través de los cuales se exterioriza el poder de normar de quien lo posee" Alonso Olea y Casas p. 553

²⁵ Los convenios colectivos nacen como pacto entre caballeros para convertirse luego en un contrato civil con efectos obligacionales, pero no normativos, hasta su evolución actual como contrato con efectos obligacionales y normativos. Véase Montoya, op. cit. p. 158 y 159

²⁶ Sobre la evolución de los sindicatos véase Montoya, op. cit., p. 109 y ss.

²⁷ Se distingue, así, entre legitimidad directa y legitimidad ampliada para la negociación. Véase Alonso Olea y Casas, p. 817.

²⁸ En los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aparece como un derecho esencial de los sindicatos el derecho a negociar las condiciones de trabajo (Alonso Olea y Casas p. 563).

²⁹ En el caso español a nivel constitucional: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios" (art. 37.1 CE).

ordenamiento jurídico la negociación colectiva se regula con lógicas peculiaridades³⁰, sobre todo en cuanto a los sujetos de la misma, pero el resultado siempre es el mismo, el acuerdo colectivo norma al individual y es, al tiempo, fuente de derechos y obligaciones para los empresarios y trabajadores a él vinculados.

También vale la pena mencionar la **costumbre** como fuente del Derecho Laboral de los periodistas. La costumbre se define como la "*norma creada e impuesta por el uso social*" (De Castro, 1970, p. 89). La costumbre es en el derecho continental una fuente supletoria de la ley. En el Derecho del Trabajo español se exige su uso reiterado y consolidado, que tenga un ámbito local y sea propia de un sector profesional (Alonso Olea y Casas, p. 748). Tiene, así, un carácter secundario, pero, sin embargo, muchas costumbres locales han venido a generalizarse por su incorporación a los Convenios Colectivos (Montoya, p. 106). Pues bien, la costumbre periodística -aun con estas limitaciones- puede jugar un papel para determinar el ámbito de autonomía del profesional. La dialéctica entre la independencia del profesional y la definición editorial, la adecuación de las órdenes recibidas a la deontología profesional, el modo de prestación de un trabajo que combina la reflexión intelectual con notables dosis de actividad... todas ellas son cuestiones difícilmente regulables *a priori*, pero que, sin embargo, la costumbre de una determinada Redacción, empresa, grupo de comunicación o sector profesional (prensa, radio, televisión) puede clarificar a la hora de negociar un convenio o resolver un conflicto individual o colectivo.

3.2.1. Sindicatos y convenios colectivos en el ámbito periodístico

En Europa los sindicatos de periodistas -junto con las organizaciones de editores- son fuente del derecho en sentido material. Uno o varios sindicatos encuadran a toda la profesión y entre sus objetivos se encuentran tanto la promoción de los derechos laborales como de los derechos profesionales. En Francia, Alemania, Italia o Portugal, además de convenios colectivos para un determinado sector (por ejemplo diarios regionales, revistas o radios locales) los informadores se rigen por un único convenio colectivo (por ejemplo, en Francia el Convenio Colectivo Nacional del Trabajo de los Periodistas). Los derechos profesionales en ellos reconocidos suelen tener una mayor estabilidad, mientras que los derechos laborales (salarios, jornadas, introducción de nuevas tecnologías) se actualizan anual o bianualmente, tras arduas negociaciones con las organizaciones patronales.

En España, coexisten sindicatos³¹ y organizaciones profesionales (colegios y asociaciones de la prensa) y los informadores han estado muy divididos sobre cuestiones como el acceso profesional, lo que ha redundado en debilidad negociadora. Desparecidas las viejas reglamentaciones y ordenanzas laborales, además de los

30 Así, por ejemplo, en España, desde la reforma laboral del 94 se fortalece la negociación informal y el convenio impropio entre representantes de trabajadores y representantes patronales en detrimento del la negociación formal y el convenio estatutario (esto es, el regulado por el Estatuto de los Trabajadores) llevado a cabo entre las organizaciones más representativas. Véase Alonso Olea, 1995, p. 109 y ss.

³¹ Los de mayor arraigo son las Agrupaciones de Periodistas de CC.OO y UGT y la Federación de Sindicatos de Periodistas (con ramas en Cataluña, Madrid y Andalucía)

Convenios de grandes empresas de comunicación como RTVE³², recientemente se han concluido los Convenios de Prensa Diaria³³ y No Diaria³⁴, pero no existe un convenio que regule de modo general la relación laboral de los informadores. En estos convenios, ya sean de empresa o de sector, se regulan las relaciones de todos los trabajadores, sean o no informadores.

También tienen efectos normativos los llamados Estatutos de Redacción, pactos voluntarios que regulan las relaciones profesionales en el ámbito de la Redacción, desarrollan las facultades de los informadores y les reconocen un poder de participación en la línea editorial a través de los Consejos de Redacción. Estos acuerdos suelen excluir expresamente cualquier derecho u obligación de carácter laboral. Si forman parte del Convenio Colectivo tendrán su misma fuerza vinculante.

Las normas contenidas en un estatuto profesional (ya sean establecidas legal, reglamentaria o convencionalmente) pueden tener incidencia en la relación laboral, si establecen, por ejemplo, determinados requisitos o habilitaciones para ser considerados como informadores. Y a su vez, las normas laborales pueden tener incidencia estatutaria si exigen esos mismos requisitos o titulación para ser contratados en determinadas categorías laborales.

3.2.2. Aplicación de las normas

El carácter protector del Derecho del Trabajo hace que la aplicación de las normas de acuerdo a su jerarquía normativa se matice conforme a los principios de norma mínima y norma más favorable. De acuerdo con el principio de norma mínima cada tipo de norma opera según su rango legal como condicionante mínimo de las inferiores: las condiciones establecidas en normas superiores no pueden ser derogadas por las de rango inferior en perjuicio del trabajador. Y en virtud del principio de norma más favorable, al constituir las condiciones de trabajo contenidas en cada norma de derecho necesario un mínimo para las inferiores en rango según el orden jerárquico resulta obligado que además de incorporar condiciones distintas éstas sean más favorables. Cada norma mantiene su propio rango, pero se aplica preferentemente aquella que contenga condiciones más favorables (Alonso Olea y Casas, p. 945 y ss.). Es también un principio generalmente admitido la aplicación de la condición más beneficiosa adquirida individualmente³⁵. Las condiciones individuales pactadas por las partes, en cuanto sean más beneficiosas se impone sobre toda la regulación general³⁶. Todo ello se completa con el principio interpretativo "*pro operario*".

Todo ello conforma un ordenamiento jurídico en el que los poderes de hecho y de derecho del empresario se reequilibran con los derechos consolidados por los trabajadores.

³² El XIV Convenio es un detallado código de 247 páginas.

³³ BOE 29-9-01

³⁴ BOE 8-6-01

³⁵ Así lo establece en España el art. 3.1 del Estatuto de los Trabajadores(en adelante ET).

³⁶ art. 3.1 c ET.

3.3. Trabajadores por cuenta ajena

El Derecho del Trabajo regula las relaciones de trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena. Por cuenta ajena, es decir, aquellas donde el trabajador cede a la contraparte su esfuerzo de trabajo así como los frutos que con el mismo obtiene. Los frutos del trabajo “...son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de quien ha ejecutado el trabajo. La atribución ocurre en virtud de una singular relación entre el trabajador y el adquirente de los frutos, la relación de ajeneidad...” (Alonso Olea y Casas p. 43). Es el empresario el que asume la comercialización de los productos en los que confluyen muchas prestaciones laborales y el que asume el riesgo y un conjunto de obligaciones sociales tanto frente a los trabajadores como frente a la sociedad en su conjunto.

Los frutos de su esfuerzo y los riesgos que su producción y comercialización comportan son ajenos al trabajador. El trabajador lo es *por cuenta ajena*; esto es, inserta su trabajo en la organización de su empleador, conforme a sus órdenes y a la finalidad que éste pretende, y para lograr estos fines se somete al poder del empresario y se incardina en la jerarquía establecida por éste. Es un *trabajador dependiente* en contraste con el llamado *trabajador autónomo* y su relación con el empleador está presidida por los principios de *ajeneidad, jerarquía y dependencia*.

Un informador sujeto a una relación laboral es aquel que obtiene, trata, elabora y difunde información de actualidad por cuenta de un empresario de la comunicación, bajo su dependencia, de acuerdo con los objetivos empresariales (económicos) y editoriales de este empresario y sujeto a su disciplina formalizada en una jerarquía, tanto organizativa general, como, de modo muy especial, editorial.

3.4. Colaboradores, trabajadores autónomos y en formación

La sujeción puede darse por la plena incorporación a la organización y jerarquía del empresario de modo permanente. Cabe la incorporación a una Redacción (cuerpo redaccional) con carácter fijo y a tiempo completo. Estamos ante el informador fijo de plantilla. Este profesional puede prestar sus servicios fuera del ámbito físico de la Redacción como corresponsal, enviado especial o teletrabajador³⁷, o en una Redacción delegada de la central, pero su dependencia laboral es igualmente plena en todos los casos.

Pero pueden darse también formas de incorporación más laxas, en las que no existe una presencia física en la Redacción, el trabajo es a tiempo parcial o la prestación laboral se produce discontinuamente. Desde siempre los colaboradores han jugado un importante papel en las Redacciones. El trabajo informativo requiere de una gran versatilidad y del concurso de profesionales de muy distinta dedicación. Sin ánimo de exhaustividad podemos enumerar algunas figuras:

³⁷ La Propuesta de Estatuto de Redacción Marco, incluido en el Convenio de Prensa Diaria, regula en su art. 36 y ss. el teletrabajo. Retengamos la condición de estar conectado al sistema editorial de la publicación que recoge este documento.

- **Especialistas y colaboradores literarios**
- **Corresponsales**
- **Colaboradores a la pieza**
- **Colaboradores libres**

Los *especialistas y colaboradores literarios* aportan al medio informativo su conexión con la sociedad, los saberes e inquietudes del momento, pero ni siquiera puede describirse su colaboración como un obtener y elaborar información de actualidad. En la mayor parte de los casos no existe relación laboral, ni siquiera civil, sino la simple cesión de los derechos de la propiedad intelectual. Los *corresponsales*, por el contrario, realizan tareas informativas desde algún lugar distante. Puede que la presencia de sus trabajos en el órgano informativo sea constante, o, por el contrario, esporádica. Las grandes empresas informativas procuran contar con corresponsales propios (esto es integrados en la Redacción, aunque lo estén a distancia) en los grandes centros informativos, nacionales o extranjeros. En cambio las pequeñas empresas sólo hacen un uso limitado de esta figura y desde luego no pueden permitirse corresponsales fijos, sobre todo cuando hacen una cobertura local de grandes áreas. Estamos ante la figura del corresponsal local, que, muy frecuentemente, no puede ser calificado de informador profesional, ni por cualificación, ni por dedicación, pues su modo de vida principal es otro ajeno al periodismo. La mayor parte de los corresponsales pueden ser calificados de *colaboradores a la pieza*³⁸. Su trabajo informativo se realiza por encargo expreso o tácito de un medio informativo, pero es remunerado *a la pieza*, esto es, en unos casos por trabajo encargado expresamente (se emita o no), o por trabajo difundido, en otros. No es inhabitual que el colaborador a la pieza trabaje para varios medios (normalmente no concurrentes). Y, por fin, está el *informador por libre (free-lance)*, generalmente especializado en la obtención de información de actualidad que queda fuera de la cobertura de los grandes medios. Es un profesional que realiza su trabajo sin indicación editorial alguna y que oferta su producto a una pluralidad de empresas, a las que cede sus derechos de autor (en régimen de exclusiva o no).

Como se ve entre los dos polos extremos de los colaboradores literarios y los informadores por libre -en lo que claramente no existe relación laboral- se da una variedad de situaciones muchas veces difíciles de encuadrar. En estos casos quizá no se manifiesten de modo tan nítido la jerarquía, pero lo decisivo para determinar si se trata de una relación laboral es saber si realmente la producción se realiza por cuenta ajena. Que esta relación tenga un carácter permanente, temporal o incluso esporádico, o que lo sea continuada o por obra determinada, resulta secundario para establecer su naturaleza. Si el informador obtiene y elabora su información de acuerdo con las pautas de contenido y formales de una empresa ese producto no podrá ser difundido más que por ese órgano: esa información no se ha producido por cuenta propia porque, haya mediado o no un encargo explícito o implícito, esa es una *información a la medida*.

³⁸ Denominados en Francia *pigistes*, su relación en este país es laboral y está regulada por el Convenio Nacional de los Periodistas. En España el Foro de organizaciones de Periodistas ha elaborado una propuesta de Ley de Derechos Laborales de los Periodistas, que pretende la regulación de los periodistas a la pieza como una relación laboral especial y su incorporación al Régimen General de la Seguridad Social.

La mayoría de los periodistas a la pieza están sujetos a una relación laboral³⁹, aunque no les sea reconocida y se encuentren con una enorme carencia de protección social. Existe, además una tendencia a sacar del ámbito de la Redacción a informadores que forman funcionalmente parte de ella. Así, se fuerza su conversión en colaboradores a la pieza o se les obliga a asumir una parte de la producción informativa (por ejemplo, en los medios audiovisuales un programa que se convierte en una unidad económica diferenciada, dependiente de la publicidad que sus productores puedan captar) como empresarios o trabajadores autónomos. Existen miles de subterfugios para convertir en trabajador autónomo al que en realidad lo es por cuenta ajena⁴⁰.

En el trabajo autónomo o por cuenta propia, quien trabaja retiene la titularidad inicial de los frutos de su trabajo, aunque disponga de ellos por títulos jurídicos diversos (Alonso Olea y Casas p. 44). Lo normal es que el trabajador autónomo contrate un arrendamiento de obra o servicios. El autónomo es empresario de su propio trabajo. Los trabajadores autónomos suelen tener una regulación específica. Por ejemplo, en el Derecho Español tienen su propio régimen de Seguridad Social que, a diferencia del régimen general (financiado por las cuotas de trabajadores y empresarios) funciona sobre la base de sus exclusivas aportaciones. Por tanto, son claramente trabajadores autónomos

También se da en las Redacciones una proliferación de informadores en prácticas y becarios. El Derecho español recoge la figura del contrato en prácticas (art. 11.1 ET) concertado por universitarios, profesionales de grado medio o superior, pero siempre con una titulación que habilite para el ejercicio profesional. Se trata de un contrato temporal con reducción de salario. Pero el problema se plantea con aquellos estudiantes que no han terminado su formación y obtienen una beca, esto es, literalmente una dotación económica destinada a su formación. En realidad, muchas veces no existe ni siquiera una dotación económica y la beca consiste en la presencia del becario en la Redacción con el propósito explícito de adquirir práctica y el menos confesado de cubrir puestos de trabajo fijos. Se da, así, una degradación de las condiciones de trabajo y de la calidad del producto informativo. La jurisdicción social española ha declarado el carácter laboral de la relación cuando *"las tareas encomendadas al becario son un fin en sí mismas... y no tienen relación alguna con sus estudios y formación"*: (Alonso Olea y Casas p. 547). La formación práctica programada de estudiantes resulta beneficiosa para todos, siempre que se produzca dentro de unos límites cuantitativos y el becario no asuma responsabilidades que corresponden al personal laboral⁴¹.

³⁹ El Convenio de Prensa Diaria, art. 2 II e) establece que los colaboradores a la pieza estarán sujetos a este Convenio cuando su relación esté presidida por los principios de ajeneidad, jerarquía y dependencia. El mismo Convenio en su propuesta de Estatuto Marco de Redacción regula a los colaboradores. El colaborador habitual (el que realice 12 trabajos al año) está sujeto a contrato de trabajo y su característica más relevante es que cobra aunque sus trabajos no se empleen (art. 6).

⁴⁰ **Iglesias Cabero, Manuel**, *"La relación de servicios en los medios de comunicación"* en *Actualidad Laboral* nº 26 (1990), Madrid, pp. 301-315, recoge abundante jurisprudencia sobre los variados negocios jurídicos usados para encubrir verdaderas relaciones laborales de los periodistas.

⁴¹ El art. 8 de la Propuesta de Estatuto Marco de Redacción del Convenio de Prensa Diaria establece que las prácticas no podrán durar más de un curso académico y no podrán sobrepasar un 10% de los informadores de la Redacción.

3.5. Informadores, editores y directores

La relación jurídico informativa entre el sujeto cualificado y el sujeto organizado se instrumenta en la mayoría de los casos a través de una relación laboral. Pero ¿con qué sujeto organizado y de qué modo se relaciona el informador?

El informador se integra en una empresa de comunicación social con unos fines económicos y editoriales. Los poderes de propietarios y gestores y la forma de la organización para la consecución de estos fines será muy distinta en las empresas públicas y privadas.

Si la empresa es pública no perseguirá el lucro, sino la explotación racional de unos recursos públicos que le son asignados o que obtiene en el mercado, pero siempre persiguiendo una rentabilidad económica. Su titular será el estado o una institución pública y sus fines editoriales, por ejemplo, la promoción de los valores constitucionales o la igualdad. El nombramiento de sus gestores estará establecido por ley. Estos gestores colegiados o personales tendrán reconocido un estatuto de mayor o menor independencia frente al poder político que les designa y la organización gerencial estará en general delimitada de la organización editorial. Los gestores no podrán modificar sus fines estatutarios, ni, en consecuencia, variar los principios editoriales. Sí tienen libertad para designar tanto a los gestores económicos como a los responsables editoriales intermedios.

En la empresa privada, el propietario o titular de la misma en función de su libertad de empresa tiene autonomía para fijar y variar tanto los fines económicos como los editoriales. Si se trata de una empresa unipersonal es normal que se confunda en la persona del propietario el máximo gestor y el máximo responsable editorial. En cambio, en el supuesto más frecuente de empresa bajo la forma de sociedad, los socios mayoritarios delegan en uno de ellos la máxima gestión. Y a partir de ahí habrá que determinar que responsabilidad editorial asume este gestor máximo.

En cualquier caso, la persecución de los fines editoriales cualifica toda la actividad de la empresa informativa, que la doctrina alemana ha clasificado entre las *empresas de tendencia (Tendenzbetrieb)*, esto es, las que tienen una finalidad ideológica, entre las que se cuentan también las instituciones educativas.

Esa finalidad ideológica del titular de la empresa es perfectamente legítima a la luz tanto de la libertad de empresa como del derecho fundamental a la libertad de expresión. Pero en cuanto que la difusión de informaciones, ideas y opiniones supone el ejercicio de una función social se ha tratado de deslindar la línea de gestión y la línea de edición, sin perjuicio de que ambas terminen confluyendo o dando cuentas a una misma persona u órgano colegiado.

En los países anglosajones la figura del editor -uno de los titulares de la empresa o alguien designado por ellos, pero normalmente con una participación accionarial- ha concentrado tanto la dirección gerencial como la dirección editorial. En los países continentales se ha distinguido de manera más nítida la organización gerencial y la

organización editorial, concentrando todo el poder y la responsabilidad editorial en la figura del director de la publicación u órgano informativo. Es frecuente que el poder editorial del director esté supervisado por un Consejo Editorial, del que formarán parte titulares de la empresa, pero también quizás figuras relevantes del mundo social, cultural o político identificados con los principios editoriales.

La figura del director puede ser regulada en aras de garantizar que siempre exista un responsable último de lo publicado. Así lo hacían en España las leyes de prensa de 1857 y 1883⁴², mientras que en la ley de 1966⁴³ establecía una figura obligatoria que concentraba todo el poder editorial, no sólo a los efectos de una eventual responsabilidad penal subsidiaria, sino como clave de un sistema de libertad vigilada⁴⁴. Los titulares de la empresa informativa podían designar libremente al director, pero su contratación debía hacerse mediante la figura civil del arrendamiento de servicios, de modo que el director quedaba excluido de la legislación laboral y especialmente de las reglas de extinción del contrato de trabajo. Parte de su contenido esta normado: su remuneración y la indemnización en caso de extinción por voluntad unilateral de la empresa estaban establecidas en términos favorables para el director⁴⁵. En palabras de un director de la época -Aquilino Morcillo, director de Ya- el director era el pavo de la fiesta, primero se le engordaba y luego se le sacrificaba. La autonomía organizativa del titular de la publicación quedaba limitada por la ley que establecía un director como cúspide del poder real, con un conjunto de funciones, derechos y responsabilidades indeclinables (Soria, 1972, p. 25).

El director ya no tiene en España ese estatuto peculiar, en parte por inconstitucionalidad de sus normas reguladoras (especialmente las referentes a la responsabilidad administrativa), en parte por haber caído en desuso. Pero la doctrina española discute si la relación del director con la empresa informativa debe ser civil o laboral. La polémica viene dado por la regulación de la contratación de los directivos de cualquier empresa como una relación laboral especial⁴⁶. Para Carreras (p. 180 y 181) es dudosa la aplicación del contrato de arrendamiento de servicios, una vez que se ha creado la relación laboral especial de los directivos. Para Escobar (p. 191) la autonomía de funcionamiento informativo del director se compagina mal con la dependencia que

⁴² En cambio la ley francesa de 1881, en la que en gran medida se inspiraba la española, optaba por atribuir la responsabilidad a un gerente-responsable.

⁴³ Ley 14/1966, de 18 de marzo, de Prensa e Imprenta. La ley nunca fue derogada, pero gran parte de sus preceptos han sido derogados tácitamente por la Constitución de 1978. Puesto que todo el sistema es no ya preconstitucional, sino claramente anticonstitucional, aún sus mandatos más neutros han caído en desuso.

⁴⁴ Sobre la figura del director en el sistema de la ley de prensa de 1966, véase **Soria, Carlos**, *El director de periódicos*, EUNSA, Pamplona, 1972.

⁴⁵ La remuneración mínima en términos generales era tres veces de la que correspondería a un redactor por todos los conceptos (Estatuto de la Profesión Periodística, decreto 744/1967, de 13 de abril, art. 34) y la indemnización la cantidad resultante de multiplicar la cuarta parte de su retribución anual por el número de años de servicio con el mínimo de un año de retribución (art. 35 Estatuto de la Profesión Periodística).

⁴⁶ El art. 1.3 c) excluye del ámbito laboral a los consejeros y administradores de las sociedades, mientras que considera relación laboral especial (art. 2.1 a) a la de los directivos, relación regulada específicamente por el R.D. 1382/85.

tienen los directivos de las directrices de los administradores y considera poco coherente la tendencia jurisprudencial a incluir al director en la relación laboral especial. La práctica más común es que la relación del director con la empresa se efectúe mediante un contrato civil de prestación de servicios, en los que no es raro pactar indemnizaciones importantes para el caso de extinción unilateral por parte de la empresa⁴⁷.

En cualquier caso la figura del director sigue siendo en España central, como se desprende del análisis de los Estatutos de Redacción en vigor. Es responsable de la línea editorial ante los lectores y los Tribunales, mantiene el derecho de veto sobre los originales, incluidos los publicitarios y organiza y coordina los trabajos en la redacción (Carrillo p. 110). Lo que nos importa retener es que sea cual sea el modo de su relación con la empresa (civil o laboral) el director o cargo equivalente es una figura bisagra entre la empresa informativa y la Redacción. El director ejerce la libertad editorial por delegación y bajo las indicaciones de la empresa no sólo de contenidos, sino también económicas, y, en cuanto tal supervisa el ejercicio profesional de los informadores a su cargo; pero es, al tiempo, un profesional que no puede hacer dejación de su independencia. Por eso resultaría de gran interés que el director contara con un estatuto específico (por ley, convenio colectivo o estatuto de redacción) que delimitara sus relaciones con la empresa y los informadores.

3.6. Cualificación de la relación laboral por la informativa

Llegados a este punto estamos en condiciones de abordar las cuestiones fundamentales de este capítulo:

- ¿En qué medida los derechos a libertad de expresión e información de los informadores quedan condicionados por su condición de trabajadores?
- ¿En qué medida la libertad editorial queda condicionada por los derechos de los informadores?
- ¿En qué medida el poder de dirección del empresario queda condicionado en su relación con los informadores?.

Tradicionalmente y pese a su carácter protector de los derechos específicamente laborales, la relación laboral se presume hostil al desarrollo de los derechos ciudadanos generales (Segalés, p. 42). Pero es que, además, en la relación laboral con los informadores su empleador no sólo invoca su poder de dirección como empresario sino su libertad editorial. Es frecuente que cualquier invocación de los derechos profesionales de los informadores se califique por el empresario como una intolerable limitación a la libertad de prensa. Se llega incluso a una concepción en el que el titular del medio informativo actúa como si fuera el propietario de la información.

⁴⁷ El citado Convenio de Prensa Diaria excluye al personal de alta de dirección y dirección de los grupos profesionales. En la propuesta de Estatuto Marco de Redacción (art. 10) se establece que el director será nombrado por la empresa y el director nombrará a los demás cargos de redacción, con el conocimiento y opinión razonada del Consejo de Redacción.

Ni el informador ni cualquier otro trabajador puede hacer dejación de sus derechos fundamentales. En palabras del Tribunal constitucional español:

“Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 legitima que el que quienes prestan sus servicios en aquéllas, por encontrarse bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de ‘feudalismo industrial’ repugnan al Estado social y democrático de derecho” (STC 88/1985, FJ 2º).

Tampoco la defensa de los principios editoriales justifica el desconocimiento de los derechos de los informadores. *“El derecho a mantener unos principios editoriales no se debe ejercer en detrimento de estos derechos fundamentales, anulando su ejercicio democrático en el seno de la empresa periodística. Dicho de otro modo, el propietario del medio de comunicación no puede pretender ser también el propietario de la información”* (Carrillo, p. 71). Autores que provienen del Derecho Laboral no tienen empacho de admitir una titularidad compartida de editores e informadores del derecho a la información (Segalés, p. 99 y ss).

Desde el Derecho de la Información la perspectiva correcta es considerar que la relación laboral sirve de vehículo y soporte a la informativa. Se impone armonizar las facultades del informador como titular del derecho fundamental a la libertad de expresión e información con las obligaciones que se derivan de su relación laboral. Los derechos del informador tienen tanto una dimensión subjetiva como objetiva (institucional) que no pueden quedar anuladas en la relación laboral. Ya no es tanto que haya que buscar reglas para resolver los conflictos que se presenten entre las obligaciones laborales del trabajador y el ejercicio de sus derechos fundamentales. Sus obligaciones laborales deben modalizarse *ab initio*, de forma que se creen unas condiciones objetivas para el ejercicio de ese derecho fundamental, tanto en su vertiente subjetiva como objetiva. El reequilibrio de la relación entre informador y empresario efectuada por el Derecho Laboral no es suficiente para garantizar la independencia del informador, sin la cual ni puede ejercer en plenitud de condiciones su derecho a la libertad de expresión e información, ni sirve plenamente al derecho del público a ser informado, ni, en consecuencia, satisface la función pública que justifica que el ejercicio de su derecho tenga un carácter preferente frente a, por ejemplo, el derecho al honor.

La doctrina de las *empresas de tendencia* viene a privilegiar la definición ideológica de ésta en los conflictos con sus empleados. Pero las empresas informativas son unas muy peculiares empresas de tendencia porque el núcleo de sus empleados son titulares de un derecho fundamental de la misma esencialidad que el del empresario. *“No puede tenerse al periodista como un trabajador de tendencia pasivo, destinado a sufrir la ideología de su empresa, sino más correctamente como un trabajador de tendencia activo, que ejerce su independencia de forma armónica y equilibrada con la de su empleador. Ambos ejercen derechos fundamentales de expresión y opinión, y los conflictos que se plantean han de someterse a un análisis ree-quilibrador.”* (Segalés, p. 375).

Pero, a su vez, no por ello el informador deja de estar vinculado por sus obligaciones laborales, que deberá de ejercer con buena fe⁴⁸. La libertad de contratación para el trabajador puede ser a menudo relativa, pues el trabajo es un bien escaso; pero ni puede deducirse que el trabajador al vincularse por contrato de trabajo asume plenamente la ideología de la empresa, ni puede sostenerse que esa ideología resulte irrelevante. El ejercicio del derecho fundamental a la comunicación no puede ejercerse de un modo incondicionado en la relación laboral.

Se olvida, en fin, que tanto editor como informador se encuentran a su vez en función del derecho del público a ser informado. De este modo, los derechos y obligaciones de unos y otros han de tener la referencia del deber de informar. Ello supone el respeto de los derechos ajenos (límites extrínsecos) y de los requisitos para que el derecho subjetivo cumpla su función objetiva (límites intrínsecos).

Por su claridad y valor general cabe reproducir aquí íntegramente el Fundamento Jurídico 4º de una reciente sentencia del Tribunal Constitucional español (ponente Casas Bahamonde):

“Planteándose nuevamente ante este Tribunal la cuestión relativa a la protección del derecho fundamental a la libertad de expresión frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en el seno de una relación de trabajo, se hace preciso recordar que la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, TC S 80/2001, de 26 Mar., FJ 3, con cita de la TC S 88/1985, de 19 Jul., FJ 2). Es cierto que tanto el derecho a la libertad de expresión (art. 20.1.a CE), como el derecho a la información (art. 20.1.d CE), revisten matices específicos cuando su ejercicio se realiza en el ámbito de la relación laboral, pues la buena fe o la especial confianza recíproca entre el trabajador y el empresario inherente al vínculo contractual que les une actúa como límite adicional a ese ejercicio. Hemos dicho en reiteradas ocasiones que la relación contractual laboral genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (TC SS 106/1996, de 12 Jun., FJ 5; 1/1998, de 12 Ene., FJ 3; 90/1999, de 26 May., FJ 3; y 241/1999, de 20 Dic., FJ 4). Sin embargo, esto no significa que exista un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues no resultaría acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (TC SS 186/1996, de 25 Nov., FJ 3; 204/1997, de 25 Nov., FJ 2; 1/1998, de 12 Ene., FJ 3; 197/1998, de 13 Oct., FJ 2; y 241/1999, de 20 Dic., FJ 4). Por este motivo, es preciso que en casos como el presente, los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición preeminente de éstos en el Ordenamiento jurídico, en cuanto «proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona» (art. 10.1 CE) y fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 CE), la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses

⁴⁸ Tribunal Constitucional español, STC 1207/1983, FJ. 2º.

empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (TC SS 6/1982, de 21 Ene., FJ 8; 106/1996, de 12 Jun., FJ 5; 204/1997, de 25 Nov., FJ 2; 1/1998, de 12 Ene., FJ 3; 90/1999, de 26 May., FJ 3; 98/2000, de 10 Abr., FJ 7; y 80/2001, de 26 Mar., FJ 3, entre otras)". STC 20/2002

Proponemos a continuación algunas reglas para *ponderar* derechos profesionales y obligaciones laborales, reglas que podrían inspirar tanto las normas (legales, estatutarias, convenios colectivos) como la resolución de los conflictos por los tribunales:

- El informador debe cumplir sus obligaciones laborales conforme a la buena fe;
- Su libertad de expresión queda limitada en el ámbito empresarial a la definición editorial de la empresa, pero la retiene en su totalidad como ciudadano y puede ejercerla en plenitud fuera de la prestación de sus servicios laborales;
- Cuando el cambio de la definición editorial entre en conflicto con la conciencia del informador, éste podrá rescindir su relación laboral en condiciones ventajosas (cláusula de conciencia);
- En su ejercicio de la libertad de información el profesional quedará vinculado a las directrices técnicas del director o persona en quien delegue el editor, pero estos encargos deberán respetar los límites extrínsecos e intrínsecos del derecho fundamental a la información y las normas deontológicas;
- La independencia del informador requiere derogaciones del poder de dirección del empresario para garantizar una carrera profesional;
- El derecho fundamental del informador requiere de la existencia de instituciones de participación en el poder editorial (Consejos de Redacción).

4. Constitución y extinción de las relaciones laborales

Las relaciones laborales se constituyen mediante un contrato de trabajo. El contrato de trabajo *"es una realidad jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan 'ab initio', desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador"* (Alonso Olea y Casas p. 55). La causa (la finalidad objetiva del contrato y la finalidad subjetiva que pretenden las partes) del contrato es la cesión remunerada de los frutos del trabajo, pero su objeto es el trabajo mismo. Los frutos individuales no tiene aisladamente relevancia económica. Veremos en los siguientes apartados los elementos más relevante de esta relación y sus peculiaridades en el caso de los informadores.

4.1. Capacidad y cualificación para contratar

Para contratar hay que tener capacidad de obrar o negocial: mayoría de edad o la establecida como mínima por la leyes (pero en tal caso la falta de capacidad de obrar habrá de ser completada por la participación y autorización del padre o tutor). Pero a la capacidad general de obrar puede sumarse la necesidad de una cualificación especial

para determinados contratos. La cualificación profesional -y la consiguiente clasificación del profesional- delimitan la calidad de la prestación laboral (Alonso Olea y Casas p. 295). La categoría convierte a la prestación en "objeto cierto".

En el Derecho español no existe en este momento un requisito general de cualificación para ser contratado como informador. Sí existen en otros ordenamientos europeos, no tanto en forma de requisito de titulación como de acreditación profesional⁴⁹. En estos casos, a la exigencia de cualificación suele sumarse el sometimiento a un sistema de incompatibilidades a fin de garantizar la independencia profesional⁵⁰. La falta de cualificación o la vulneración de las incompatibilidades puede convertir el contrato en nulo o anulable, según los diferentes ordenamientos. Y a su vez, pueden ser las normas laborales las que exijan una cualificación para determinadas categorías. Así ocurre en España en determinados convenios colectivos⁵¹.

¿Puede admitirse la necesidad de una cualificación ideológica como condición para ser contratado en las empresas de tendencia?. Sería contrario a la libertad de pensamiento. La única obligación es la de uniformarse a la tendencia en el desenvolvimiento de la actividad laboral (Blat. 1986, p. 87). No quiere decir esto que no se sea contratado en función de afinidades ideológicas, pero una profesión de fe o adhesión a una determinada ideología o religión es inadmisibles como parte del contrato, pues violaría los derechos a la libertad de pensamiento y a la intimidad (art. 16.2 y 18.1 CE).

4.2. Duración. Modos de extinción. El despido

El contrato de trabajo, por su propia naturaleza, tiene vocación de permanencia en el tiempo, pues de otro modo sería imposible desarrollar el conjunto de prestaciones bilaterales que incluye su contenido. Otra cosa es su duración, que puede ser por tiempo indefinido o por tiempo ilimitado. Los contratos temporales se presentan desde los gobiernos como medios de estimular el empleo, pero, de hecho, sirven aun reparto del trabajo disponible. Así, en España, el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores abandona el principio de presunción a favor de la duración indefinida del contrato, con la cautela de exigir forma escrita para los de duración determinada (ar. 8.2 ET)⁵².

⁴⁹ En Portugal la Ley 1/99, de 13 de enero, del Estatuto de Periodista, establece (art. 4) el requisito de habilitación mediante el título expedido por la Comisión del Carnet Profesional y prohíbe a las empresas periodísticas la contratación como periodistas de personal que carezca de tal habilitación

⁵⁰ Por seguir con el ejemplo portugués el art. 3 del citado Estatuto establece un amplio elenco de incompatibilidades.

⁵¹ El Convenio de Prensa Diaria establece en general la necesidad de titulación universitaria para los trabajadores encuadrados en el grupo 3 en el que están los redactores. Más específicamente, al incluir una propuesta marco de Estatuto de Redacción a adoptar por las empresas establece (art. 1) a quién se considerará periodista a los efectos de tal estatuto: licenciados en CCII, homologándose a los universitarios con dos años de ejercicio informativo o con un ejercicio de 5 años sin titulación. Y se añade "A partir de la firma de este convenio, la única vía de acceso al ejercicio de la profesión periodística será la Licenciatura de las Facultades de Ciencias de la Información". Por su parte el XIV Convenio Colectivo de RTVE exige titulación superior en Ciencias de la Información (ramas de Periodismo o Comunicación Audiovisual) y opcionalmente titulación superior y dos años de práctica profesional.

⁵² El Derecho español contempla diversas modalidades de contrato temporal. El contrato de obra o servicio determinado (p. e para elaborar un anuario), contrato de interinidad, contrato eventual (para

La extinción del contrato puede producirse por voluntad unilateral del empresario, por voluntad unilateral del trabajador, por voluntad concurrente de ambas partes y por desaparición o incapacidad de las partes (Alonso Olea y Casas p. 419). El despido o extinción por voluntad unilateral del empresario es, como es lógico, la causa que requiere mayor regulación.

En el despido se produce el choque de dos principios, el de libertad contractual y el de protección a la estabilidad en el empleo. *“En términos generales, puede decirse que el despido se encuentra condicionado a la observancia de prescripciones que varían según los Derechos nacionales. Obligaciones de preaviso, exigencia de que el despido sea socialmente justificado, indemnizaciones al trabajador despedido, autorizaciones administrativas previas etc.”* (Montoya, p. 461).

Como en todos los negocios jurídicos bilaterales en el contrato de trabajo su cumplimiento y ejecución no puede quedar a la voluntad unilateral de las partes⁵³, por tanto para extinguir unilateralmente hace falta una causa. **El despido es una institución causal**. Dos son los grandes tipos de causas Alonso Olea y Casas p. 419 y ss.):

- **Fuerza mayor**: conjunto de hechos independientes de la voluntad de las partes que hacen imposible o dificultan gravemente el cumplimiento y ejecución del contrato, incluyendo la llamada fuerza mayor impropia por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- **Sanción disciplinaria** por incumplimiento previo y grave del contrato por parte del trabajador.

En el Derecho español se distingue entre el despido improcedente y el despido nulo. En el **despido** improcedente aun después de que los tribunales fallen la inexistencia de causa de despido, el empresario puede optar por rescindir la relación laboral e indemnizar al trabajador. El **despido nulo** se da por no respetar los procedimientos establecidos en los despidos colectivos, cuando se trate de trabajadores especialmente protegidos (mujeres embarazadas) o cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador el despido discriminatorio⁵⁴, por ejemplo por pertenencia a sindicato (o participar en sus actividades), por razones ideológicas, religiosas, políticas... El despido nulo tiene como efecto la readmisión inmediata y el trabajador recibirá los salarios que hubiera dejado de percibir.

5. *Derechos y deberes laborales del informador*

atender circunstancias extraordinarias del mercado, como pueden ser la cobertura de una campaña electoral o un campeonato mundial o a una Olimpiada), contrato para el lanzamiento de una nueva actividad, contrato en prácticas y de aprendizaje.

⁵³ “La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes” art. 1256 del Código Civil español.

⁵⁴ Art 55.5 ET

La relación jurídico laboral es una relación sinalagmática en la que las posiciones de débito y crédito de las partes se corresponden bilateralmente. El objeto del mismo son los servicios retribuidos, esto es la prestación laboral por parte del trabajador y la prestación salarial por parte de su empleador. La causa del contrato de trabajo es la voluntad de cambio entre trabajo y salario, ordenada a la producción de bienes y servicios (Montoya p. 301).

5.1. Derechos fundamentales y derechos laborales

El trabajador por serlo no deja de ser titular de los mismos derechos fundamentales que le reconoce el ordenamiento constitucional. La doctrina española (Palomeque y Alvarez de la Rosa, p. 145) distingue dos grupos de derechos de los trabajadores por su titularidad y sobre todo por el ámbito en que es posible su ejercicio:

- los de **titularidad específicamente laboral**, esto es, los que “*presentan su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas*”. Entre éstos están los de huelga, negociación colectiva o participación en la empresa-
- los de **titularidad general**, esto es, los comunes a todos los ciudadanos y cuya ámbito de ejercicio no es específicamente la relación laboral. Entre ellos se cuentan el propio derecho al trabajo (en cuanto que requisito para establecer relaciones laborales), el derecho de asociación y sindicación y el resto de los derechos civiles, políticos y sociales.

La doctrina (Montoya p. 307 y ss) y la jurisprudencia españolas dan especial importancia entre estos derechos de titularidad general a la protección de la dignidad e intimidad de los trabajadores, al derecho a la igualdad y a lo no discriminación y a la libertad ideológica y la libertad de expresión. Como ya vimos (3.6), el trabajador por serlo no tiene que hacer dejación de sus derechos fundamentales, aunque su ejercicio no puede hacer imposible en la práctica las prestación laboral o resultar lesivo para el empresario. Alonso Olea y Casas (p. 744) resumen los *criterios de ponderación* generalmente admitidos por la doctrina y jurisprudencia española, básicamente coincidentes con las pautas sentadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos:

“Los derechos fundamentales de los trabajadores han de adaptarse a las exigencias de la organización productiva empresarial en cuyo seno se ejercen, más intensas o específicas si ésta merece la calificación de empresa ideológica o de tendencia por consistir su función o fin social en la transmisión de un ideario; pero no basta con el interés empresarial para producir restricciones en el ejercicio de tales derechos. Es preciso que la restricción del derecho fundamental del trabajador sea ‘estrictamente imprescindible’ para satisfacer los legítimos intereses empresariales y que tal restricción se ‘proporcional’ a la consecución del fin, de modo que si el contrato de trabajo puede imponer límites al ejercicio de los derechos fundamentales, esos límites resultan, asimismo, ‘limitados’ por la noción de ‘imprescindibilidad’ y el canon de ‘proporcionalidad’”

5.2. La prestación laboral

Lo que el trabajador debe no es un tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo. La **jornada** es, pues, la primera medida de la prestación laboral. La tendencia actual de los convenios colectivos es fijar un número de horas anuales, que pueden ser distribuidas por el empresario conforme a las necesidades productivas, siempre que se respeten las reglas de descanso y duración de turnos.

La segunda delimitación de la jornada viene dada por la **cualificación** profesional. El sistema tradicional en el derecho español ha sido establecer elencos de **categorías profesionales** propias de una empresa o sector. La categoría establece la aptitud necesaria para el desempeño de una función o trabajo. Sin embargo, el sistema caía frecuentemente en un detallismo que impedía la adaptación a los cambios tecnológicos. Hoy existe una tendencia a determinar la cualificación mediante **grupos profesionales**, que engloban funciones similares con parecidas aptitudes o titulaciones profesionales. Un grupo puede incluir varias categorías. El sistema de grupos da mayor flexibilidad al empresario a la hora de organizar el trabajo.

Lo que el informador debe es una actividad informativa, esto es, la consistente en obtener, tratar, elaborar y difundir información de actualidad. El informador participa en las tareas de poner en forma y difundir los mensajes informativos, asume obligaciones de ejecución continuada a lo largo del tiempo, compromete en el contrato su actividad informativa, de modo que los bienes que dimanen de esa actividad se atribuyen originariamente al empresario y ha de prestar sus servicios en el marco del poder de dirección del empresario (Soria, P. 78). Además de su actividad informativa, el periodista cede sus derechos de autor como parte de la prestación laboral (véase 6.1).

La prestación laboral no es de resultado, y aunque lo fuera la actividad informativa no es cuantificable, por lo que las exigencias del empresario deben remitirse al cumplimiento por parte del trabajador de los deberes que más adelante se desarrollan. No obstante, la sujeción del informador a un catálogo de *buenas prácticas* (respeto de los códigos deontológicos y del correspondiente libro de estilo o costumbres profesionales) puede considerarse parte de la prestación laboral, en cuanto garantía de la calidad del resultado. Se discute si, además, este resultado debe ser concorde con la definición ideológica y editorial de la empresa⁵⁵. Respetando la independencia de criterio del informador (que puede considerarse parte de la prestación debida) y los límites intrínsecos y extrínsecos de la información, el producto informativo no puede ser sustancialmente discordante con el perfil editorial. En caso contrario aparecerá un conflicto que se resolverá por el despido (o relegación profesional) o por la invocación de la cláusula de conciencia (en el caso de que tal definición editorial haya variado sustancialmente).

La naturaleza del trabajo periodístico requiere una gran flexibilidad de horarios, lo que, a su vez, tiene repercusión sobre la prestación debida. La vieja Ordenanza Laboral del Trabajo en Prensa⁵⁶ establecía una prestación por tarea y no por horario.

⁵⁵ En las empresas ideológicas "...aunque, en general, la obligación de trabajar no es de resultado, en las tareas de tendencia adquiere un mayor relieve el resultado de la prestación, que propende a identificarse con el interés del empleador en la organización y coordinación de prestaciones laborales ideológicamente acordes a su posición. La prestación de tendencia únicamente es coordinable si el trabajador se uniforma al fin pretendido de la empresa" (Blat, p. 90).

⁵⁶ Orden Ministerial de 9-12-76.

Hoy, el Convenio Colectivo de Prensa Diaria fija (art. 26) para el personal de redacción la asignación de un horario básico *"al no permitir la naturaleza del trabajo periodístico fijar un horario rígido de trabajo"*. Además, es normal la situación de disponibilidad, con la consiguiente remuneración adicional. La aparición del *informador multimedia* (esto es, el que una vez obtenida una información la da tratamiento diverso para ser difundida por distintos medios) plantea problemas nuevos. Los convenios colectivos deberán regular este trabajo que requiere mayor cualificación y esfuerzo y que, en consecuencia, merece una remuneración especial⁵⁷

5.3. El poder de dirección del empresario. Deberes generales del trabajador: obediencia, diligencia, buena fe.

Además de la prestación laboral y salarial, la relación laboral se estructura en torno al **poder general de dirección** del empleador y los deberes generales del trabajador (obediencia, diligencia y buena fe) que se corresponden con aquel. *"... el ajeno que recibe y remunera los frutos tiene un derecho, derivado de la causa del pacto de cesión y enmarcado por ella, a impartir órdenes sobre el lugar, el tiempo y el modo de producción, y sobre la clase y cantidad de los frutos cuya titularidad le corresponde. Tiene, en suma, un 'poder de dirección', que se plasma en órdenes sobre el objeto del contrato, esto es, sobre el trabajo, del que es correlato la dependencia o subordinación del trabajador a las mismas."* (Alonso Olea y Casas, p. 47).

Como contrapartida a este poder surge el deber del empresario de proteger a los trabajadores y asumir la responsabilidad por las órdenes dadas a los mismos y sus consecuencias negativas. Como cualquier otro derecho, este poder no es ilimitado. Históricamente el Derecho del Trabajo ha llevado a cabo una progresiva limitación de la dependencia a la estrictamente debida en virtud de las exigencias organizativas y técnicas del proceso productivo. Así, el poder de dirección está sometido al respeto de la dignidad del trabajador⁵⁸.

El **deber de obediencia** del trabajador es típico del contrato de trabajo. La doctrina tiende a interpretar el deber de obediencia instrumentalmente, en función de la finalidad de la empresa, y no como una fatalidad general e ineludible (Segalés, p. 185). El deber de obediencia viene delimitado por los de diligencia y buena fe.

El **deber general de diligencia** delimita la prestación laboral en cuanto a la intensidad del trabajo.

Todos los contratos obligan no sólo a lo expresamente pactado sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la **buena fe**⁵⁹. También los contratos laborales están sujetos a este principio. El deber de buena fe puede concretarse en obligaciones como las de no hacer concurrencia desleal al empresario, deber de abstenerse de otras conductas dañosas para el mismo, tales como

⁵⁷ A los problemas que respecto a los derechos de autor plantea esta actividad nos referiremos en el ap. 6.1.

⁵⁸ Art. 20.3 ET.

⁵⁹ Art. 1258 Código Civil español.

la divulgación de secretos o la aceptación de beneficios ofrecidos por tercero (Montoya p. 320).

Algunas concreciones para los informadores asalariados de este deber de buena fe pueden ser el secreto sobre las informaciones todavía no divulgadas o los trabajos e investigaciones informativas en curso⁶⁰; el respeto de las exclusivas; el rechazo de cualquier pago ofrecido por las fuentes informativas; el respeto a los pactos de trabajo en exclusiva...

La obediencia se traduce en unas relaciones jerárquicas entre trabajador y empresario, en las que aquél está subordinado a éste (Montoya, p. 325). Las órdenes del empresario se presumen legítimas y tradicionalmente el Derecho Laboral y los tribunales sociales han admitido el principio *solve y repete*, esto es, obedece y reclama, lo que podía redundar en perjuicios irreparables para el trabajador. Estos principios son actualmente matizados por la ley, la jurisprudencia y la doctrina españolas. La limitación básica viene dada por el respeto a la dignidad del trabajador⁶¹ y sus derechos fundamentales. En consecuencia, es generalmente admitido que la desobediencia es legítima ante la orden de una conducta manifiestamente ilegal o delictiva, frente aquellas cuyas cumplimiento signifique un daño o perjuicio patente para el trabajador o para terceros o que impongan al destinatario una vejación moral o un riesgo físico (Montoya, p. 326).

5.4. Poder de dirección y poder editorial

El poder de dirección del empresario no deriva de su derecho fundamental a la información, sino de su libertad de empresa y más inmediatamente del contrato de trabajo suscrito con su empleado. Pero al mismo tiempo, en cuanto que sujeto organizado del derecho fundamental a la información, en ese mismo empresario, confluyen una serie de facultades -determinar los principios y la línea editor, orientar informaciones y opiniones, decidir, en último término sobre su difusión- que constituyen el llamado poder editorial. Poder de dirección y poder editorial coinciden en un mismo titular. En la mayor parte de los casos no habrá necesidad de distinguir si las órdenes impartidas al informador lo son en virtud de uno u otro poder, pero sí en las situaciones conflictivas, pues la obediencia debida puede ser muy distinta en uno y otro caso.

Como trabajador, el informador deberá obedecer las órdenes de su empresario, órdenes que tendrán un carácter técnico y organizativo⁶², siempre que no sean ilegítimas. Y como informador podrá ejercer su derecho a la libertad de expresión e información con independencia, pero en el marco de la definición editorial de la

⁶⁰ El convenio Marco de prensa Diaria considera falta muy grave la revelación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa (art. 57).

⁶¹ Art. 4.2 e) ET.

⁶² "En la regulación de la relación jurídico laboral se impondrá el deber de obediencia. Este deber de obediencia parece contradecir la idea de independencia, pero no es así. La obediencia -necesaria en ciertos límites dentro de la organización empresarial- tiene un alcance técnico, pero nunca puede tenerlo ideológico" (Desantes, 1983, p. 421).

empresa con la que libremente ha contratado⁶³. Menos aún todavía debe de acomodar su conducta privada a la ideología del medio para el que trabaja, salvo el caso de que la definición editorial esté tan personalmente identificada con él que de sus actos particulares manifiestamente contrarios a tal definición pueda depararse un perjuicio importante a la empresa. Pensemos en el director de una publicación o, mejor aún, en el conductor de un informativo de televisión que personifica a los ojos del público toda la credibilidad del órgano informativo... si sus manifestaciones públicas o su conducta particular (pero sólo en la medida en que ésta sea pública o hecha pública por el interesado) sean claramente discrepantes de lo que defiende el medio, entonces éste puede sufrir una pérdida irreparable de credibilidad.

5.5. Derecho al salario y a la protección social

El salario es objeto de la prestación o débito del empresario, derivada del contrato de trabajo y al tiempo el derecho al salario adquiere un carácter de derecho constitucional. Así la Const. Española (art. 35.1) reconoce a los trabajadores el derecho a *“una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”*.

Tradicionalmente el salario ha venido determinándose en función de la adscripción a una categoría o grupo tradicional. Este sistema de determinación personal puede conjugarse con el sistema de determinación objetiva conocido por valoración de puestos de trabajo, en el que el trabajador es remunerado en función de las características (técnicas, de formación, responsabilidad, riesgo, penosidad etc.) del puesto que ocupa⁶⁴.

Forma parte también de la prestación debida por el empresario la cobertura de las obligaciones sociales. Los sistemas de seguridad social han evolucionado desde un sistema de cobertura de las contingencias ocurridas a partir de la vida laboral y en función de las cotizaciones, a un sistema de protección general. El derecho a la protección social puede tener también carácter de derecho fundamental⁶⁵.

5.6. Derecho a la representación colectiva y a la participación en la empresa

Los sindicatos asumen la representación colectiva de los intereses de trabajadores, que tienen un derecho fundamental a sindicarse. Además de representación, los sindicatos realizan funciones de componer y ajustar esos intereses con los del empresario.

⁶³ En las empresas de tendencia “...el trabajador conserva intacta su libertad de pensamiento, aunque en la ejecución de la prestación debe respetar y adecuarse a la orientación de la organización”. (Blat, 1987, p. 93). Por su parte, la Resolución 1003 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, de julio de 1993, párrafo 13, manifiesta que el respeto legítimo a la orientación ideológica del medio está limitado por la exigencias de veracidad y la rectitud moral de las opiniones exigidas por el derecho de los informaciones a la información.

⁶⁴ Véase sobre este sistema Montoya, op. cit., p. 373.

⁶⁵ La Constitución española no reconoce un derecho personal a la seguridad social, pero establece como principios de la política social y económica la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39.1) y el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos (art. 41).

La participación se produce a través de órganos de representación de todos los trabajadores⁶⁶, órganos a los que la respectiva ley laboral atribuye funciones concretas, como, por ejemplo, conocer la información suministrada por el empresario sobre la marcha de la empresa, la organización del trabajo y los contratos individuales, participar en la gestión de obras sociales, aprobar los expedientes de regulación de empleo o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Un grado más intenso de participación es la llamada cogestión, mediante la cual los cuales los trabajadores participan en la dirección general de la empresa, típicamente estando presentes algún representante de los trabajadores en los órganos de administración de la misma. Prácticamente el único sistema desarrollado en un cierto grado es el alemán, aunque en otros países la cogestión puede darse en concretas empresas de titularidad pública.

La representación y defensa de los derechos laborales de los informadores es lógico que corra a cargo de los sindicatos generales, mientras que la defensa de los derechos profesionales puede ser asumidas por organizaciones profesionales, como los colegios de informadores. Pero las situaciones de unos lugares a otros son muy diversas. En la mayor parte de Europa son organizaciones profesionales fuertes, incluso bajo la naturaleza de sindicatos, las que negocian aspectos laborales y profesionales. Estas organizaciones suelen pertenecer o estar vinculadas a un sindicato general, pero con un alto grado de autonomía. La Federación Internacional de Periodistas agrupa a organizaciones tanto profesionales, como sindicales.

6. Derechos profesionales de los informadores en la relación laboral

Los derechos profesionales de los informadores requieren un estudio detallado, que se aborda en otros lugares de esta obra. Aquí sólo trataremos de su encuadre en la relación laboral. La mayor incidencia de los derechos propios de los informadores se manifiesta en la cláusula de conciencia, que introduce un nuevo elemento reequilibrador de la relación laboral a favor del trabajador y lo que tienen en común las distintas modalidades de la misma es redundar en la limitación de las capacidades organizativas del empresario (Segalés, p. 37). A la cláusula de conciencia se dedica un capítulo específico.

6.1. Peculiaridades de los derechos de autor de los informadores asalariados

Lo que el informador debe a su empleador es una actividad informativa, pero lo que jurídicamente se le transmite no es la información como tal, sino determinadas facultades comprendidas en lo que llamamos derechos de autor o de la propiedad intelectual (García Sanz, 1992, p. 100). El derecho de autor comprende dos grandes

⁶⁶ En el Derecho español los Comités de Empresa son órganos de representación colegida de todos los trabajadores (Art. 63 ET).

bloques de facultades⁶⁷. Los derechos morales garantizan la paternidad, disponibilidad e integridad de la obra, mientras que los derechos patrimoniales otorgan un derecho exclusivo de explotación de la misma. Pues bien, si en el marco de una relación laboral no se transmitieran en todo o en parte las facultades patrimoniales, los productos de la actividad del informador no podrían difundirse y la causa y finalidad del contrato de trabajo quedaría frustrada.

Los **derechos morales** son irrenunciables, inalienables e intransferibles, de modo que el informador sujeto a una relación laboral los mantiene en su plena integridad. El informador puede invocarlos en caso de alteración sustancial de su trabajo para, por ejemplo, retirar su firma.

En cuanto a los **derechos patrimoniales**, éstos comprenden una pluralidad de facultades: reproducción, distribución, comunicación pública, transformación. Para determinar cuáles de estos derechos han sido transmitidos al empresario habrá que estarse a la ley, al contrato o convenio colectivo y al contrato individual. Como es lógico, existe una tensión entre el deseo del empresario de que esa cesión que conlleva el contrato de trabajo se realice en los términos más amplios posibles y el de los informadores a circunscribirla a lo imprescindible a la finalidad del propio contrato.

La ley española remite al contrato y exige que éste se haga por escrito⁶⁸. Este pacto de cesión puede hacerse en cláusulas específicas del contrato de trabajo, sin que se necesarió un contrato específico (Moreno de Vega).

Para el caso de que no exista pacto escrito, la ley⁶⁹ presume que la cesión se ha realizado en exclusiva y "*con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega...*". La exclusividad -que no tiene porque ser la regla en una cesión civil- tiene pleno sentido en la relación laboral, pues es normal que el contrato y las leyes laborales consideren como una deslealtad grave la competencia directa o indirecta del trabajador; pero, aún así, se deja la puerta abierta para el pacto en contrario. Y puesto que la las facultades trasmitidas forman parte de la prestación laboral se delimita su alcance al del propio contrato mediante una doble limitación: la cesión será para la actividad habitual en el momento presente (por tanto no alcanza a las actividades secundarias o esporádicas) y no podrá extenderse a otras actividad que el empresario puede emprender en el futuro.

La función reequilibradora de la intervención estatal en la relación laboral se manifiesta en toda esta regulación. En ningún caso el empresario podrá utilizar o disponer de la obra para fines distintos de los pactados o de los que resulten de la actividad habitual del empresario⁷⁰. Además, los informadores que trabajen en una

⁶⁷ La presente exposición se refiere al sistema de derechos de autor continental, no al sistema de *copyright* anglosajón.

⁶⁸ Art. 51 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (R. Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril). En cuanto que las cláusulas del Convenio Colectivo se incorporan al individual, entiendo que sus disposiciones sobre derechos de autor rigen directamente la cesión, aplicándose supletoriamente el régimen establecido por la ley para los casos en los que no exista pacto por escrito.

⁶⁹ Art. 51.2.

⁷⁰ Art. 51.3.

publicación periódica conservan su derecho a explotar sus trabajos en cualquier forma que no perjudique la normal de la publicación⁷¹.

Determinar cuál es la *actividad habitual del empresario en el momento presente* no siempre resulta fácil. La concentración en grandes grupos multimedia lleva a los empresarios a intentar explotar los derechos cedidos por sus asalariados en todos los medios del grupo y en los nuevos servicios informativos en línea. Salvo que se pacte lo contrario o salvo que el contrato de trabajo se realice con una empresa que edite una serie de órganos informativos sin personalidad jurídica propia, la cesión se realiza para un medio concreto.

Al margen de lo que establezca cada legislación nacional, no cabe duda que la solución dada por la española ofrece elementos válidos para encuadrar los derechos de autor de los informadores en la relación laboral. La idea central es que la cesión de derechos es obligada para la finalidad del contrato de trabajo, pero no más allá:

- La cesión puede presumirse para la actividad habitual del contratante en el momento del contrato;
- La cesión se entenderá para su explotación en los medios directamente gestionados por la empresa editora que carezcan de personalidad jurídica propia;
- La difusión en línea del mismo material difundido por soportes tradicionales requiere pacto expreso o remuneración adicional a tanto alzado;
- Cualquier modalidad de reutilización debe requerir pacto expreso;
- También debiera exigirse acuerdo expreso para readaptación de los trabajos a otros medios o soportes
- Los pactos genéricos de cesión debieran considerarse nulos;
- En los pactos de cesión a terceros debiera prohibirse la transmisión a empresas radicadas en países que no hubieran suscrito los tratados promovidos por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.

La Federación Internacional de Periodistas lleva a cabo una campaña que bajo el título "*Derechos de autor para todos*" intenta proscribir los pactos de cesión indiscriminada de los derechos de los informadores asalariados⁷² y lucha para que se

⁷¹ Art. 52, p. 1º. Entiendo que esta disposición es tanto aplicable a los autores asalariados como a los que transmiten civilmente sus derechos. En cambio, el párrafo 2º del mismo artículo está pensado para los colaboradores, tanto habituales como espontáneos: "*El autor podrá disponer libremente de su obra, si ésta no se reprodujese en el plazo de un mes desde su envío o aceptación en las publicaciones diarias o en el de seis meses en los restantes, salvo pacto en contrario*".

⁷² En España, el art. 22 de la Propuesta de Estatuto Marco del Convenio de Prensa Diaria reserva el derecho de copia a los periodistas y prohíbe la cesión a terceros sin pacto expreso, disposiciones ambas innecesarias por reiterativas de la Ley de la Propiedad Intelectual. La propuesta de Ley Orgánica de Estatuto del Periodista Profesional, realizada por el Foro de Organizaciones de Periodistas, prohíbe en su art. 19 la cesión genérica de los derechos de autor.

considere como una nueva utilización la difusión por internet⁷³ del material previamente publicado en el medio para el que se contrató⁷⁴.

6.2. La participación de los informadores en el poder editorial

El derecho a la libertad de expresión e información de los informadores fundamenta su participación en la conformación de la línea editorial del medio para el que trabajan. Los derechos de informadores y editores son de la misma categoría y, en consecuencia deben armonizarse (o ponderarse en caso de conflicto). En cuanto que los principios y línea editorial delimitan el ejercicio del derecho de los informadores y de su propia prestación laboral surge un derecho a participar en su formación.

Esta participación se ha realizado históricamente por tres vías:

- Cogestión empresarial
- Sociedades de Redactores
- Consejos de Redacción

La vía de la **cogestión** es exclusiva de Alemania. La empresa periodística en Alemania es considerada como una *empresa de tendencia (Tendenzbetrieb)*, lo cual comporta, según la Ley sobre la organización de la industria de 1972, la participación de los trabajadores en su gestión (Capseta p. 131).

Las **Sociedades de Redactores** se desarrollaron en Francia en los años 60 y 70 debido a las peculiaridades de la titularidad de los grandes diarios, cuyo origen se remontaba a las confiscaciones llevadas a cabo al final de la II Guerra Mundial. Es la sociedad de la que forman parte todos los informadores de la Redacción la que detenta una parte del capital, que en el caso del diario *Le Monde*, una minoría de bloqueo. Los informadores individuales no son propietarios de las acciones. La internacionalización de los capitales de los medios de comunicación ha cegado prácticamente esta vía⁷⁵.

Finalmente, los **Consejos de Redacción** son órganos de representación de los informadores que tiene funciones de asesoramiento, mediación y conocimiento y opinión (normalmente no vinculantes) sobre los nombramientos editoriales. Por esta vía se produce su participación en la determinación de la línea editorial. Lo limitado de sus

⁷³ El nuevo tratado sobre derechos de autor en el entorno digital, el Tratado OMPI de 20-12-96 ha entrado en vigor el 6 de marzo de 2002. Véase texto en <http://www.uaipit.com/servlet/muestraDoc?ref=1697&op=0&len=ES>

⁷⁴ Así lo pactaron el 8 de noviembre de 1999 los cuatro sindicatos de periodistas franceses con los editores de diarios regionales en un acuerdo colectivo para regular las nuevas formas de explotación en línea. En el sistema de *copyright* y fuera de la relación laboral, los autores e informadores norteamericanos que ejercen su trabajo por libre (*free-lance*) han obtenido una gran victoria al fallar el Tribunal Supremo norteamericano en el caso *Tasini v. The New York Times* (28 de marzo de 2001) que el acceso a los trabajos de los autores contenidos en los fondos editoriales de los periódicos a través de bases de datos comerciales (Lexis-Nexis) supone una nueva publicación que debe ser remunerada.

⁷⁵ En los años 90 prácticamente no se ha constituido ninguna nueva Sociedad de Redactores, salvo en el caso del diario polaco *Gazeta Wywózka*.

competencias en los casos españoles ha moderado en la práctica las expectativas con las que nacieron.

6.3. Incidencia del secreto profesional de los informadores en la relación laboral

El secreto profesional también condiciona la relación laboral. Este derecho-deber no sólo se proyecta hacia el exterior de la relación laboral -respecto a las autoridades públicas, tribunales o particulares- sino también al interno de la relación laboral. El secreto *"...configura para el trabajador un ámbito de reserva, no sólo frente a los poderes públicos, sino también frente al propio empresario"* (Segalés, p. 139). La prestación laboral, consistente en obtener, tratar y difundir noticias, queda así excepcionada, sin que al informador pueda deparársele perjuicio.

Cuando el informador invoca el secreto ante el director éste debe respetarlo, pero puede no publicar la información en razón de las dudas sobre la fuente (Escobar, p. 209). Si el director conoce el secreto también se extiende a él. Además de la invocación del secreto profesional surge para el empresario la obligación de apoyar al informador ante las instancias que exigen la revelación del secreto, pues aunque esta institución encuentra su fundamento en la deontología del informador y en la necesidad de que las fuentes informativas no queden cegadas, no debe olvidarse que el trabajo del informador es por cuenta ajena⁷⁶.

⁷⁶ En el Estatuto Marco de Redacción incluido en el Convenio de Prensa Diaria se establece que el director podrá revelar el nombre del redactor (previa comunicación al mismo) cuando se sigan contra el director actuaciones judiciales (art. 19). El art. 20 establece el amparo por parte de la empresa del redactor que invoque el secreto ante Tribunales y organismos públicos.