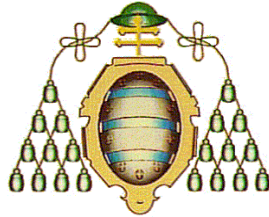


**UNIVERSIDAD DE OVIEDO**



**Departamento de Derecho Privado y de la Empresa  
El Derecho frente a los retos del siglo XXI**

**TESIS DOCTORAL**

**La contratación de servicios  
profesionales en los medios de  
comunicación**

**Autora: D<sup>a</sup>. María Jesús Fernández Pérez**

**Oviedo, octubre de 2015**



Vicerrectorado de Internacionalización  
y Postgrado  
Universidad de Oviedo



## RESUMEN DEL CONTENIDO DE TESIS DOCTORAL

1.- Título de la Tesis	
Español/Otro Idioma: LA CONTRATACION DE SERVICIOS PROFESIONALES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Inglés: PROFESSIONAL SERVICES RECRUITMENT IN THE MEDIA
2.- Autor	
Nombre: María Jesús Fernández Pérez	DNI/Pasaporte/NIE:
Programa de Doctorado: El derecho frente a los retos del siglo XXI (Interdepartamental)	
Órgano responsable: Departamento Derecho Privado y de la Empresa	

### RESUMEN (en español)

Este trabajo nace del interés por alcanzar un mejor conocimiento del Derecho vigente que afecta a la contratación de estos profesionales de la información y algunas de sus particulares condiciones de trabajo. Para la solidez de dicho estudio ha sido necesario realizar primero un análisis detallado de cuál era la normativa histórica sobre medios de comunicación, las condiciones en que desarrollaban su trabajo los periodistas, su contexto y evolución, estudiando el régimen jurídico desde fines de siglo XIX hasta nuestros días. El interés social de tener este estudio, radica, a nuestro juicio, en que puede ser útil para conocer mejor la figura del profesional periodista, sus problemas y las deficiencias observadas en la normativa actual, los vacíos legales en la ordenación del desempeño de su labor en nuestros días. También hay un interés personal, académico y profesional, pues va a resultar provechoso para los gestores de los medios de comunicación a la hora de detectar cuestiones problemáticas con las que se pueden encontrar en la contratación de profesionales de la información, resaltando principalmente los problemas con la externalización de servicios de estos profesionales, y con el mal uso de la figura de los becarios en las redacciones de estos medios.

Para la realización de la tesis se recopiló y examinó la regulación general en materia laboral desde fines de siglo XIX hasta nuestros días y de forma más específica, la que resulta de aplicación directa al profesional de la información. También se ha realizado un análisis profundo de las reglas aplicables a la contratación laboral en los medios de comunicación, describiendo, ordenando y comentando críticamente la información, preferencias y las consecuencias del uso de los diferentes tipos de contratos.

Faltaba en la doctrina española un estudio de conjunto sobre la contratación y el régimen jurídico de las relaciones laborales de los profesionales de la información, tanto en medios públicos como privados. De ahí el interés académico que, a nuestro juicio, tenía realizar una tesis que permitiera conocer de forma más completa su particular problemática.

FOR-MAT-VOA-010-BIS



Vicerrectorado de Internacionalización  
y Postgrado  
Universidad de Oviedo



---

### RESUMEN (en Inglés)

This research stems from the interest in reaching a better understanding of current law that affects hiring these media professionals and some of their particular conditions. Was necessary for the study first a detailed analysis from the historic legislation on the media, the conditions under which journalists developed their work, context and evolution by studying the legal regime since the late nineteenth century to our days. The interest social in having this study lies, in our view is that it can be useful to better understanding of the figure of the professional journalist, problems and shortcomings in the current legislation, the loopholes in the management of the performance of their work in our days. There is an academic, professional and personal interest; it will be beneficial to the managers of the media when they detect problematic issues in the recruitment of media professionals, mainly highlighting the outsourcing problems of these professionals, and the misuse of the figure of the interns in the newsrooms of the media.

Our thesis was writing collecting the general regulation on labor issues since the late nineteenth century to the present day and specifically that resulting from direct application. It has been a thorough analysis of the rules applicable to hiring in the media; describing, ordering and commenting on the information, preferences, and the consequences of using different types of contracts.

Spanish doctrine lacking in an overall study on the recruitment and legal status of labor relations media workers in both public and private media. Hence, in our point of view the academic interest was to get to know more fully their problems.

SR. DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO Y DE LA EMPRESA /  
SR. PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ACADÉMICA DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I. LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y SUS PROFESIONALES EN LA NORMATIVA HISTÓRICA ESPAÑOLA .....</b>	<b>21</b>
1. Las primeras leyes laborales y la prensa de empresa.....	21
2. Los medios de comunicación en la etapa de consolidación del Derecho del Trabajo .....	28
3. El trabajo en los medios de comunicación durante el régimen franquista .....	45
4. Transición y relaciones laborales en los medios de comunicación .....	57
5. Los medios de comunicación en democracia: Trabajos periodísticos y normativa constitucional.....	61
<b>CAPÍTULO II. FÓRMULAS PARA LA PROVISIÓN DE LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN .....</b>	<b>67</b>
1. El recurso a personal laboral propio .....	68
2. El recurso a personal externo: Los colaboradores “ <i>free-lance</i> ”.....	78
3. Personal becario y prácticas no laborales.....	90
4. Los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.....	95
5. La descentralización de actividad mediante contratos de servicios .....	99
6. La cesión ilícita de los trabajadores en los medios de comunicación .....	105
<b>CAPÍTULO III. LA DOTACIÓN Y COBERTURA DE PLAZAS LABORALES .....</b>	<b>111</b>
1. Consideraciones preliminares .....	111
2. Sistemas para la provisión de plazas en los medios de comunicación públicos .....	114
3. El acceso al empleo en los medios privados: La relevancia del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades .....	130
4. Disposiciones sobre empleo en los planes de igualdad de las empresas del sector.....	141
5. El papel de los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación .....	148
6. Los servicios de las empresas de trabajo temporal en la selección de personal .....	151

<b>CAPÍTULO IV. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....</b>	<b>156</b>
1. Tratos preliminares y precontratos en el sector .....	156
2. Requisitos para la validez del contrato de trabajo .....	160
3. La contratación por tiempo indefinido.....	166
4. Los contratos temporales estructurales.....	176
5. Los contratos formativos.....	194
6. La contratación a tiempo parcial: Aplicación de la jubilación parcial y el contrato de relevo en el sector.....	199
7. El trabajo a distancia en los medios de comunicación.....	205
<b>CAPÍTULO V. PACTOS TÍPICOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO DEL PERIODISTA.....</b>	<b>213</b>
1. El período de prueba .....	215
2. El pacto de plena o exclusiva dedicación.....	225
3. Pacto de no competencia postcontractual .....	230
4. Pacto de permanencia en la empresa.....	233
5. Pactos propios del sector de medios de comunicación .....	236
6. El encuadramiento profesional y la polivalencia funcional.....	246
<b>CAPÍTULO VI. PARTICULARIDADES EN LA RELACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE LA INFORMACIÓN .....</b>	<b>253</b>
1. El Estatuto de la Profesión Periodística .....	253
2. Los derechos constitucionales a la libertad de expresión y a la libertad de información.....	259
3. La cláusula de conciencia de los profesionales de la información .....	265
4. El secreto profesional de los periodistas .....	274
5. Los derechos de propiedad intelectual: La Ley de Propiedad Intelectual y los derechos de autor .....	278
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>289</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>310</b>
<b>ANEXO, CONVENIOS COLECTIVOS .....</b>	<b>327</b>

## ABREVIATURAS

AEAT	Agencia Española de Administración Tributaria
AEDE	Asociación de Editores de Diarios Españoles
AGE	Administración General del Estado
AMECO	Asociación española de mujeres profesionales de los medios de comunicación
APC	Asociación de Periodistas de Cáceres
APM	Asociación de Prensa de Madrid
art.	artículo
AS	Aranzadi Social
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOIB	Boletín Oficial de las Islas Baleares
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
BOPA	Boletín Oficial del Principado de Asturias
Cap.	Capítulo
CARTV	Corporación Aragonesa de Radio y Televisión
CC	Código Civil
Cc	Convenio colectivo
CCMA	Corporación Catalana de Medios Audiovisuales
CCOO	Comisiones Obreras
CCRTV	Corporació Catalana de Ràdio i Televisió
CE	Constitución Española
CEEP	Centro de Empresas Europeas con Participación Pública o Empresas de Interés Económico General
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CEXMA	Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales
CGT	Confederación General de Trabajo

cit.	citado
CNAE	Clasificación Nacional de Actividad Económica
COIE	Centro de Orientación e Información al Estudiante
Coord.	Coordinador
COPE	Cadena de Ondas Populares Españolas
CRTVE	Corporación de Radiotelevisión Española
CRTVG	Compañía de Radio-Televisión de Galicia
CSI	Corriente Sindical de Izquierda
DA	Disposición adicional
Dir	Director
DOE	Diario Oficial de Extremadura
DRAE	Diccionario de la Real Academia Española
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
EDERSA	Editoriales de Derecho Reunidas
EITB	Euskal Irrati Telebista
EPRTVIB	Ens Públic de Rádío televisió de les Illes Balears
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ERTV	Estatuto de Radiotelevisión
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT	Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresa de Trabajo Temporal
FAPE	Federación de Asociaciones de Periodistas de España
FORTA	Federación de Organismos de Radio y Televisión Autonómicos
IAAP	Instituto de Administración Pública "Adolfo Posada"
Ibidem	En el mismo lugar
IB3	Televisión Balear
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
INE	Instituto Nacional de Estadística
IVA	Impuesto sobre el valor añadido

LCT	Ley de Contrato de Trabajo de 1944, de 26 de enero de 1944
LEBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
LETT	Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LO	Ley Orgánica
LOEP	Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera
LOFAGE	Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LPI	Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual
LPL	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral
MIT	Ministerio de Información y Turismo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
op. cit.	obra citada
org.	organización
pág.	página
PRISA	Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-Legislativo
RETT	Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal
RJ	Repertorio de jurisprudencia



RNE	Radio Nacional de España
RPA	Radio del Principado de Asturias
RTPA	Radiotelevisión del Principado de Asturias
RTRM	Radio Televisión de la Región de Murcia
RTVA	Radio Televisión de Andalucía
RTVC	Radio Televisión Canaria
RTVCM	Radio Televisión de Castilla-La Mancha
RTVE	Radiotelevisión Española
RTVM	Radio y Televisión de Madrid
RTVV	Radiotelevisión Valenciana
SA	Sociedad Anónima
SAU	Sociedad Anónima Unipersonal
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SER	Sociedad Española de Radiodifusión
SERMAS	Servicio Madrileño de Salud
SOCATER	Sociedad Canaria de Televisión Regional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TRADE	Trabajador autónomo dependiente
TRLPI	Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual
TC	Tribunal Constitucional
TPA	Televisión del Principado de Asturias
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TV3	Televisión de Cataluña
TVE	Televisión Española
UEAPME	Asociación Europea de Pequeñas y Medianas Empresas
UGT	Unión General de Trabajadores
UNESCO	La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNICE	Confederación Europea de Unión de Industrias y Empresarios
UOC	Universitat Oberta de Catalunya
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
Vid.	Véase
Vid. infra	Véase abajo
Vid. supra	Véase arriba
Vol.	Volumen
VVAA	Varios Autores

## INTRODUCCIÓN

La normativa histórica española sobre los medios de comunicación y los profesionales de la información, en un principio aplicable a la prensa escrita en su máxima extensión, y más tarde extendida a radio y televisión, puede decirse que fue surgiendo y conformándose en línea con la normativa laboral general. Concretamente, a finales del siglo XIX había una gran preocupación entre los intelectuales por conocer de primera mano la realidad social en la que se encontraban los trabajadores, creándose una comisión de encuesta para el análisis y estudio de la que se denominó como “cuestión social”. Mientras que las primeras normas laborales iban dirigidas a regular la protección de los grupos más vulnerables, los menores y las mujeres en el trabajo con una clara finalidad tuitiva, la normativa específica que afectaría al desempeño de la profesión periodística en la prensa de la época, intentaba articular las libertades de estos profesionales no reconocidas aún como tales, contra la libertad de prensa, la aplicación de la censura previa y sus mecanismos de control, que llegaba incluso a suspender las publicaciones de algunos periódicos según agradasen o no al gobierno.

Este trabajo nace del interés por alcanzar un mejor conocimiento del Derecho vigente que afecta a la contratación de estos profesionales de la información y algunas de sus particulares condiciones de trabajo. Para la solidez de dicho estudio ha sido necesario realizar primero un análisis detallado de cuál era la normativa histórica sobre medios de comunicación, las condiciones en que desarrollaban su trabajo los periodistas, su contexto y evolución, estudiando el régimen jurídico desde fines de siglo XIX hasta nuestros días. En la actualidad esas reglas son de aplicación (según datos del INE correspondientes al año 2014) a unos 119.000 profesionales del periodismo, personas licenciadas y ocupadas como tales (incluyendo todas las ramas de la información y de la comunicación). El interés social de tener este estudio, radica, a nuestro juicio, en que puede ser útil para conocer mejor la figura del profesional periodista, sus problemas y las deficiencias observadas

en la normativa actual, los vacíos legales en la ordenación del desempeño de su labor en nuestros días. También hay un interés personal, académico y profesional, pues va a resultar provechoso para los gestores de los medios de comunicación a la hora de detectar cuestiones problemáticas con las que se pueden encontrar en la contratación de profesionales de la información, resaltando principalmente los problemas con la externalización de servicios de estos profesionales, y con el mal uso de la figura de los becarios en las redacciones de estos medios.

Para la realización de la tesis se recopiló y examinó la regulación general en materia laboral desde fines de siglo XIX hasta nuestros días y de forma más específica, la que resulta de aplicación directa al profesional de la información. Entre otras normas, el primer Decreto sobre la Prensa de 29 de enero de 1875 y sus siguientes publicaciones, la Ley de Imprenta de 7 de enero de 1879 y la Orden dictada por el Ministerio de Interior para la creación del Servicio Nacional de Prensa de 1938. También, las Reglamentaciones de Trabajo para Radio Nacional de España y Televisión Española de 1959, el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa de 1962, la Ley de Prensa e Imprenta de 1966, el Decreto que regula el Estatuto de la Profesión Periodística de 1967, el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa de 1971, así como las Ordenanzas Laborales para TVE y RNE de 1971, y 1977. Especial atención han merecido los desarrollos normativos y las interpretaciones jurisdiccionales sobre el artículo 20 de la Constitución Española, en relación a la libertad de expresión e información y la cláusula de conciencia de los profesionales de la información.

Igualmente se han analizado de manera detallada y comparada un abanico de convenios colectivos aplicables a los profesionales de la información, centrandó el interés sobre todo en los medios de televisión y radio de titularidad pública, valorando en qué medida sus cláusulas respetan completamente y en su caso mejoran las normas estatales de referencia. También se ha realizado un análisis profundo de las reglas aplicables a la contratación laboral en los medios de comunicación, describiendo, ordenando y

comentando críticamente la información, preferencias y las consecuencias del uso de los diferentes tipos de contratos.

Se ha tenido en cuenta, por supuesto, la doctrina del Tribunal Constitucional sobre los derechos a la libertad de expresión e Información, por tratarse de libertades nucleares para el buen desempeño de las competencias profesionales de este colectivo, con varias sentencias señeras, así como también los criterios jurisprudenciales sentados por el Tribunal Supremo sobre aspectos que afectan a las relaciones laborales estudiadas. Igualmente, se han examinado determinadas resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia que se han considerado de especial interés.

Junto al marco legal y la aplicación e interpretación jurisprudencial del mismo, se consultaron las fuentes doctrinales básicas, manuales, tratados y monografías sobre Derecho del Trabajo, contratación laboral, reforma del mercado laboral, negociación colectiva y el Estatuto Básico del Empleado Público, debido en este último caso a la naturaleza pública de muy significativos medios de comunicación. Asimismo, se han manejado y confrontado las opiniones manifestadas en los artículos científicos publicados por diferentes autores en las revistas especializadas en materia laboral. Finalmente, han sido consultadas varias páginas “Web” vinculadas al sector objeto de estudio, que ayudaron al conocimiento de determinadas fuentes y a completar, por tanto, las tareas de documentación necesarias para el cabal conocimiento de la materia objeto de estudio.

Existen trabajos doctrinales previos sobre cuestiones muy concretas que afectan a este colectivo de profesionales como bien puede ser la necesidad de creación de una Ley que regule el Estatuto de la profesión periodística, la falta de consenso a la hora de dar una definición sobre qué es un profesional de la información o periodista, la inexistencia de una Ley Orgánica que legisle sobre el derecho al secreto profesional aplicable a los periodistas, o la problemática del mal uso de los recursos a personal externo en los medios de comunicación sobre todo televisiones y radios de titularidad públicas. Pero faltaba en la doctrina española un estudio de conjunto sobre la contratación y el régimen jurídico de las relaciones laborales de los profesionales de la información, tanto

en medios públicos como privados. De ahí el interés académico que, a nuestro juicio, tenía realizar una tesis que permitiera conocer de forma más completa su particular problemática.

La tesis se ha estructurado en la introducción, seis capítulos, y las conclusiones finales. El primer capítulo se abre con una referencia histórica al marco normativo laboral en España y de manera más específica, cómo fueron las reglas aplicables a los profesionales de la información en los orígenes, las etapas de formación y evolución del Derecho del Trabajo. Se va haciendo en él un recorrido empezando por las primeras normativas aplicables a la prensa a finales del siglo XIX, y por tanto a los profesionales de la época cuya prestación de servicios era regulada en aquel entonces por el Código Civil. Se pasa luego a comentar la etapa de consolidación del Derecho del Trabajo, que se abriría con el nacimiento del primer Código de Trabajo del año 1926, y unos años más tarde se culminaría con la Ley de contrato de trabajo de 1931, y ese mismo año la Ley de Jurados Mixtos, bajo cuya cobertura aparecen las primeras bases de trabajo aplicables en el sector de la prensa diaria, donde queda definida la profesión periodística.

Igualmente, en este primer capítulo se examina la normativa laboral vigente durante el régimen franquista y, muy especialmente, se relata y examina y la preocupación característica de este periodo por las denominadas zonas grises del trabajo asalariado entre ellas, la diferenciación del trabajo entre las prestaciones de servicios desempeñadas por un profesional liberal de la información, un colaborador, y los periodistas profesionales que trabajan para los grandes periódicos, u otros medios, mediante una relación laboral contractual. También aquí se valoran los contenidos de las reglamentaciones laborales para Radio Nacional y Televisión española en 1959, el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa de 1962, la Ley de Prensa e Imprenta de 1966, así como el Estatuto de la Profesión Periodística en 1967. Un último epígrafe se dedica a la etapa de transición a la democracia con la promulgación de la Constitución de 1978, y al reconocimiento de derechos tan importantes para los periodistas, en el artículo 20 como son la libertad de información y expresión, el derecho a la cláusula de conciencia y el secreto profesional.

Por su importancia para las empresas que operan en el sector de la información y comunicación así como por su incidencia en las condiciones en que desarrollarán sus cometidos los periodistas, el segundo capítulo se dedica a realizar un análisis somero sobre las diferentes fórmulas que el ordenamiento jurídico proporciona para la provisión de servicios profesionales en los medios de comunicación. Tanto las que suponen utilización de recursos a personal propio en régimen laboral o no (caso de los becarios y las prácticas no laborales), como las que implican el recurso a personal externo prestando especial atención a la figura de los colaboradores “*free-lance*”, y del TRADE. En esa parte de la tesis se valoran las ventajas o inconvenientes de las diversas posibilidades de contratación, en régimen laboral o no, así como las consecuencias, en su caso, de un uso fraudulento o incorrecto de alguno de esos mecanismos.

Se examina también la realización por parte de los medios de comunicación de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal recordando que con la introducción de los últimos cambios en la normativa laboral tras la publicación del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, se han ampliado las actividades que puede desarrollar una ETT. Se ha estudiado también en este capítulo la descentralización de actividad mediante contratos de servicios, para la realización de servicios auxiliares, utilizadas como complementos de la actividad principal, sus beneficios y consecuencias del uso incorrecto.

Por último, cerrando el capítulo segundo, se analizan los supuestos de cesión ilícita de trabajadores en los medios de comunicación, con el estudio de diferentes sentencias y sus consecuencias diversas, dependiendo de si la cesión ilícita es en un medio de comunicación público o privado, ocasionadas por el necesario respeto a los principios constitucionales que rigen la contratación de personal en el sector público de las relaciones laborales.

En el tercer capítulo, se expone a lo largo de varios epígrafes el procedimiento para a la dotación y cobertura de plazas laborales, analizando los sistemas de provisión de plazas en los medios públicos; el acceso al

empleo en los medios de comunicación privados resaltando la importancia de la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades. Paralelamente a este principio, hacemos referencia a la figura de los planes de igualdad y la conciliación familiar. También se examina la utilización de los servicios públicos de empleo y de las agencias de colocación en los medios de comunicación públicos y privados, analizando si hay algún tipo de límite establecido a la hora de utilizar esta fórmula dependiendo de si se trata de coberturas de plazas temporales o indefinidas. Igualmente, se estudia el papel de las empresas de trabajo temporal en la selección de profesionales de la información tanto en medios de comunicación públicos como privados, observando las ventajas e inconvenientes de solicitar dichos servicios.

Ya en el meridiano de este trabajo, el cuarto y quinto capítulo constituyen el núcleo central objeto de estudio. A lo largo de varios epígrafes se analiza la contratación laboral de profesionales en los medios de comunicación, estudiando el contenido de los tratos preliminares y precontratos en el sector, los requisitos para la validez del contrato de trabajo, haciendo una especial mención al trabajo de menores de dieciséis años (arts. 6 y 7 ET) en espectáculos públicos, que aunque no celebran sus contratos de trabajo con las televisiones ni radios, por estar excluidos del ámbito personal de aplicación de todos los convenios de medios de comunicación, los contratos artísticos, civiles y mercantiles, así como todos los relacionados en el artículo 2 del ET, sí lo hacen a través de productoras, organizadores de espectáculos públicos, que contratan la prestación de sus servicios.

Se ha estudiado la utilización del contrato por tiempo indefinido en los medios de comunicación públicos y privados, recordando que no han sido ajenos a la gravísima crisis económico-financiera que padecemos desde hace más cinco años; crisis que a su vez viene determinando una fuerte presión internacional, tanto económica como política para que España adopte una serie de rigurosas medidas, entre ellas las relativas a la reforma laboral. Veremos cómo ha afectado en los medios de comunicación públicos esas medidas a la hora de poder realizar contrataciones indefinidas, estando sin embargo exentos de la aplicación de dichas medidas los medios de comunicación privados. Se



identifican y describen también en este capítulo los contratos temporales estructurales, los contratos formativos, la contratación a tiempo parcial y el uso del contrato de relevo en el sector de la comunicación y cómo regulan los respectivos convenios colectivos de diferentes medios de comunicación el uso de los diferentes tipos de contratos. Por último se dedica un epígrafe a la figura del trabajo a distancia su impacto en los profesionales de la información, y sus ventajas e inconvenientes.

En el capítulo quinto, dedicado a los pactos en el contrato de trabajo del periodista y su clasificación profesional, se analiza en profundidad el periodo de prueba, el pacto de plena o exclusiva dedicación, se dedica otro epígrafe al pacto de permanencia en la empresa, y a los pactos propios del sector de los medios de comunicación y un último epígrafe dedicado al encuadramiento profesional y polivalencia para conocer dónde quedarían encuadrados los periodistas profesionales de la información.

El sexto y último capítulo se dedica a las particularidades en la relación laboral del profesional de la información, con un primer epígrafe sobre Estatuto de la Profesión Periodística, la necesidad de aprobación de una Ley a nivel nacional que regule y dé una definición de qué y quién es “Periodista”, mencionando los medios que actualmente cuentan con unos estatutos de redacción en donde aparecen regulaciones sobre el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional, en siguientes epígrafes se realiza un análisis detallado de los derechos de libertad de expresión e información en el ámbito periodístico, la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, el estado de la cuestión del secreto profesional de los periodistas aún en nuestros días sin una Ley que la regule y por último un estudio y análisis de los derechos de propiedad intelectual.

Finalmente, se cierra el estudio a modo de conclusiones, manifestando los aspectos más relevantes de los resultados del análisis realizado del marco jurídico desde finales del siglo XIX a nuestros días (orientadas sobre todo a la contratación de profesionales de la información), detectando aquellas cuestiones que se han considerado más problemáticas y acompañando propuestas de solución.

## **CAPÍTULO I. LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y SUS PROFESIONALES EN LA NORMATIVA HISTÓRICA ESPAÑOLA**

### **1. Las primeras leyes laborales y la prensa de empresa**

Los orígenes de la normativa laboral en nuestro país han sido proteccionistas. En España, al igual que había ocurrido en Europa que habían legislado en el orden laboral previamente, la primera materia en regularse fue la protección de los grupos de trabajadores más vulnerables. En la generalidad de países, y también entre nosotros, el primer grupo normativo de la legislación laboral es el de la protección de los menores y las mujeres en el trabajo<sup>1</sup>.

Como es conocido, las primeras leyes laborales que se dictaron, son principalmente leyes de contenido social, proteccionistas, que van a regular ciertas condiciones de trabajo, especialmente de mujeres y niños como la famosa Ley Benot de 24 de julio de 1873. Es esta Ley la primera disposición protectora de rango superior, al propio tiempo que la verdadera “llave maestra” de la historia española de la legislación y del Derecho obrero<sup>2</sup>, sienta precedente al prohibir trabajar a los menores de 10 años. La Ley Benot también establecía otras prohibiciones como la de los trabajos nocturnos a menores de 16 años, que más que regular las relaciones laborales, su intención era la de paliar las condiciones de trabajo inhumanos de los más desfavorecidos. La Ley de 26 de julio de 1878, prohibió la realización de algunos trabajos a menores de 16 y 18 años: trabajos peligrosos, insalubres, de fuerza, dislocación, equilibrio, etc.

En esos últimos años del siglo XIX había una gran preocupación intelectual en España por conocer la realidad de las condiciones de trabajo, lo

---

1 MARTÍN VALVERDE, A.: “La formación del derecho del trabajo en España”, en VV.AA., *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987, pág. 51.

2 PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La intervención normativa del Estado en la cuestión social en la España del siglo XIX”, *Revista Ayer*, nº 25, 1997, pág. 113.

que se llamó como “cuestión social” y de ahí nació la iniciativa de la creación de una comisión de encuesta de la que derivaría más tarde la creación de la Comisión de reformas sociales aprobada por Real Decreto de 5 de diciembre de 1883 para estudiar todas las cuestiones que afectasen directamente a la mejora y bienestar de la clase obrera y las cuestiones que afectan a las relaciones del capital y del trabajo<sup>3</sup>. Y respecto a los periodistas en particular, no es hasta prácticamente el final de este siglo XIX cuando se puede hablar de organización empresarial de la prensa como tal. Se trataba de negocios que dependían de otros más amplios de impresión o papelería-librería. Estos poseedores de prensa que carecen de sentido comercial del producto que manejan, convierten a éste en un instrumento, generalmente político, a su servicio. Nada o muy poco importaba una posible rentabilidad económica<sup>4</sup>. Pese a que desde finales del siglo XIX, la figura del periodista se encontraba representada por una amplia gama de actividades, desde el político, intelectual, artista, pasando por el hombre de carrera y el escritor, también encontramos ya en esos momentos hombres que se dedicaban a tiempo completo a esos menesteres, como era el caso de los corresponsales y que iban sentando las bases de la incipiente profesionalización de dicha tarea<sup>5</sup>.

Proliferan en España las opiniones contrarias al intervencionismo del Estado en materia laboral, ancladas en la concepción de las relaciones entre empresarios y trabajadores como libremente pactadas por ambas partes, ignorando que existía una desigualdad real entre quienes poseían los medios de producción y quienes vendían su fuerza de trabajo, e ignorando también aspectos básicos que afectaban a la colectividad de los trabajadores. Se ha

---

3 SÁNCHEZ AGESTA, L.: “Orígenes de la política social en la España de la Restauración”, *Revista de derecho político*, nº 8, 1981, págs. 9 a 20.

4 MARTÍN DE LA GUARDA, R.M.: *Consideraciones sobre la empresa periodística como factor clave para la Historia de la Prensa (siglos XIX y XX)*, Eudema, Madrid, 1989, págs. 652 y 653.

5 RUIZ ACOSTA, M.J.: “Opinión pública y prensa española en los siglos XIX y XX”, *Revista de historia contemporánea*, nº 7, 1996, págs. 419 a 450.

producido "un cambio o tránsito del status propio de la sociedad corporativa al contrato"<sup>6</sup>.

Paralelamente a la regulación de estas primeras leyes en materia laboral, comienza a aparecer una prensa<sup>7</sup> específicamente obrera que tendrá gran trascendencia entre los trabajadores y constituirá un vehículo clave en la difusión de las ideas del asociacionismo obrero. En Madrid aparece en 1855 "El Eco de la Clase Obrera" quizá el primer periódico que dirige un obrero, Ramón Simó y Badía, y desde el que se promueve la asociación obrera de todas las sociedades de oficio.

Ejemplo de colaborador en la prensa escrita de la época y figura intelectual, nos encontramos a José Martínez Ruiz "Azorín" el cuál manifestaba que su vida durante los primeros años de periodismo madrileño fue bastante dura. No logró una colaboración duradera en ningún periódico, por lo visto, le costaba mucho trabajo encontrar editor para sus folletos, y muchas veces se queja de lo poco que ganaba con su profesión<sup>8</sup>.

A finales del siglo XIX, tanto en la prensa de empresa que competirá con la prensa obrera y la prensa de partidos, acusan todas ellas una crisis a partir del 1898 que culminaría con la desaparición de numerosos periódicos al comienzo de la Guerra Civil. Se observa una transformación en el periodismo español, numerosos intelectuales y periodistas españoles<sup>9</sup> habían venido mostrando un gran interés por el estudio del periodismo<sup>10</sup>. Estos primeros

---

6 Vid. al respecto PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: "La intervención normativa del Estado...", op. cit. págs. 105 a 115.

7 Se ha considerado que la historia de los albores del periodismo en España se circunscribe, o cuando menos se refiere primordialmente a la Gaceta de Madrid. Se consideraba a los gaceteros, como aquellos que se dedicaban a hacer negocio, recogiendo, imprimiendo y vendiendo noticias, en esta primera definición no aparece ninguna característica de trabajador por cuenta ajena.

8 Sobre el particular, vid. ZUGASTI JIMÉNEZ, P.: *La clase obrera hace historia. Raíces históricas (1840-1910)*. Kadmos, Salamanca, 2008, págs. 27 y 104.

9 Rafael de Mainar, Basilio Álvarez y Terrén Palacín entre otros.

10 Probablemente, la referencia más antigua de esos primeros estudios sea la obra de Miguel García de la Madrid, *Retórica de la persuasión y la elocuencia periodística*, Barcelona, 1817.

teóricos eran al mismo tiempo periodistas que mostraban una gran preocupación por su profesión, una profesión todavía en ciernes, así como por su formación, función social, o por la organización de la empresa periodística<sup>11</sup>. El periodismo de información o también llamado periodismo de empresa, viene a sustituir al periodismo de clientelas, de opinión, y es en este momento cuando los profesionales de la información, son considerados como periodistas profesionales.

En esos tiempos finales del XIX, había una clase de periódico con unas características no muy distintas de las que definen a los actuales: abundancia de información, buena, variada y más extensa, alimentada por corresponsales en cada capital de provincia y en capitales de Europa, con noticias telegráficas y a veces dos ediciones: una por la mañana y otra por la noche, y variedad de secciones: sucesos, negocios, anuncios, viajes y entrevistas, obras poéticas, cuentos, crítica<sup>12</sup>. La mayor parte de estos periódicos, son periódicos de empresa, que además del impacto en la opinión pública y la defensa de unos intereses y una ideología, buscan la rentabilidad económica y utilizan la publicidad como principal medio de financiación<sup>13</sup>. El profesional de la información o periodista será así considerado como un asalariado al servicio de quien le paga o costea sus servicios, pero también puede ser un profesional liberal que pretende hacer negocio en el mercado.

En esta época aparecen en España las primeras mujeres periodistas. Carmen Burgos Colombine, maestra de profesión y periodista de vocación, fue la primera mujer en España que formó parte de una redacción periodística al

---

11 Sobre la situación de los periodistas en España en aquellos años véase DESVOIS J.M.: "El estatus del periodista en España, de 1898 a 1936: nacimiento y consolidación de una profesión", *Comunicación y Estudios Universitarios*, nº 6, Valencia, 1996.

12 Vid al respecto, DE LARRA, M. J.: *Evolución periodístico-literaria*. RUBIO CREMADES E.: "La Periódico-manía y la prensa madrileña en el Trienio Liberal (I) y (II)". *Anales de literatura española* nº 4, Alicante, 1985, págs., 383 a 414, LEÓN, V.: *El articulismo satírico del periódico El Zurriago*. Cádiz, 2006.

13 Disponible en [http://www.cultureduca.com/prensa\\_hist\\_espana](http://www.cultureduca.com/prensa_hist_espana) (consultada el 15 de diciembre de 2012)

obtener en 1903 su primer puesto como redactora en el periódico progresista Diario Universal.

Como regulación específica sobre prensa escrita en este periodo a la que estaban sometidos los profesionales de la información de la época; redactores, editores, directores de periódicos... y que por tanto les afectaba directamente en el desempeño diario de su labor periodística y que se combinaría con la normativa laboral de carácter general que estaba naciendo, encontramos en primer lugar una serie de disposiciones aprobadas a partir de 1874, contra la libertad de prensa. Con base en ellas, se aplicó la censura previa y se suspendieron las publicaciones de algunos periódicos según agradasen o no al gobierno. Es con el Decreto de 29 enero de 1875, conocido como el primer Decreto sobre la Prensa, donde se prohibió la prensa republicana y en mayo de ese mismo año se levantó la prohibición, si bien, se dictaron nuevas normas en 1876 con la ayuda de la promulgación de otro Real Decreto, de fecha 31 de diciembre de 1875, que equivalía por su contextura y su intención a una efectiva Ley de Prensa para castigar los abusos cometidos durante este periodo de permisividad, y que se mantendría en vigor hasta la Ley de Imprenta de 7 de enero de 1879.

Bien al contrario, y en un espacio relativamente corto desde la aprobación de la Ley de Prensa, se promulga la Constitución española el día 30 de junio de 1876, y en la cual no aparecía ninguna restricción sobre las libertades de información e imprenta. Intentaba reconocer el derecho de emitir libremente las ideas y opiniones, bien por escrito, bien a través de la imprenta u otro medio semejante, sin sujeción a la censura previa.

Con la Ley de Imprenta de 7 de enero de 1879, publicada en la Gaceta de Madrid el día 8 de enero, se establecía la obligación de obtener una licencia del Ministerio de Gobernación previo informe favorable del jefe político provincial para publicar un nuevo periódico. También definía lo que eran publicaciones clandestinas, los delitos cometidos por medio de la imprenta (contra la seguridad del Estado, contra las Cortes,...) y una larga lista de delitos especiales de imprenta. Los delitos de imprenta se inician en nuestra legislación en el Decreto de 22 de octubre de 1820. La Constitución del año

1837, promulgada el 18 de junio, establecerá en su artículo 2, que la calificación de los delitos de imprenta corresponde exclusivamente a los jurados y el Código Penal de 7 de junio de 1850, declara en su artículo 7, no sujetos a sus disposiciones a los delitos de imprenta. El Decreto-Ley de 23 de octubre de 1868, elevado el 20 de junio de 1869 a rango de Ley, al eliminar los tipos delictivos, la jurisdicción especial y las limitaciones previas, hace que desaparezcan los delitos y faltas de imprenta.

En 1883, se aprobaría una nueva Ley de Policía de Imprenta de 26 de julio, publicada en la Gaceta del día 30 del mismo mes, y que deroga a la anterior Ley, caracterizada por ser la más liberal de todas las dictadas en España hasta nuestros días, conocida como la Ley Gullón. Su vigencia se prolongó parcialmente hasta la Ley 14/1966 de 18 de marzo, de Prensa e Imprenta (con vigencia desde el día 8 de abril de 1966), aunque no tuvo efecto durante la Dictadura de Primo de Rivera, ni durante la II República. Se simplificaron los requisitos de autorización de nuevas publicaciones (declaración previa y depósito de tres ejemplares), limitándose a exigir responsabilidades en caso de abusos del ejercicio del derecho según el Código Penal, de 17 de junio de 1870<sup>14</sup>. De este modo, la suspensión de un periódico solo podía ser decretada judicialmente. Como consecuencia, se multiplican las cabeceras y que el periodismo español se sitúa en una fase industrial que posibilitó el paso de la prensa política o de partido a la prensa industrial.

Respecto al tipo de relación contractual que tenían los profesionales de la época, periodistas, escritores, etc, se trataba de un arrendamiento de servicios regulado por el Real Decreto de 24 de julio de 1889 del Código Civil en sus artículos 1542 y siguientes (concretamente los arts. 1583 a 1600). Era, por tanto, un contrato privado y de Derecho civil, que suponía teóricamente la igualdad de ambas partes<sup>15</sup>. Sin embargo, ésta no era la realidad social ni

---

14 Este Código Penal de 1870, estuvo vigente hasta 1928 y fue por tanto el texto legal que durante cuarenta y cinco años constituyó el punto de referencia en los delitos cometidos por medio de la imprenta.

15 GONZÁLEZ GÓMEZ, S.: "Antecedentes históricos de la ley de contrato de trabajo de la II República: presión obrera e intentos legislativos previos", *Studia histórica. Historia contemporánea*, nº1, 1983, págs. 89 a 103.

económica de la época, lo que ocurría es que existía una posición de privilegio del empresario, frente al obrero, profesional...que tenía que aceptar las condiciones económicas sin discusión<sup>16</sup> y unos salarios paupérrimos que impiden al trabajador ser capaz de tener unos ahorros e incluso de subsistir el día a día<sup>17</sup>.

El Código Civil como dice algún autor<sup>18</sup>, encuadra los contratos de obra o servicios, con notable confusión en su Título VI bajo la rúbrica general “Del contrato de arrendamiento” diciendo en el artículo 1544 que “en el arrendamiento de obras o servicios una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto”<sup>19</sup>. En el capítulo III del mismo Título se trata por separado el “servicio de criados y trabajadores asalariados” (arts. 1583 a 1587) y las “obras por ajuste o precio alzado” (arts. 1588 a 1600), sin que aparte de la insuficiencia de tales preceptos<sup>20</sup>, se nos diga nada nuevo sobre los caracteres de ambos contratos<sup>21</sup>.

---

16 ÁLVAREZ BUYLLA, A.: *El Contrato de Trabajo*. Imprenta Sucesores de M. Minuesa de los Ríos, Madrid, 1909, pág., 20. Decía textualmente: “Concebir pues, el contrato de trabajo como un contrato real –de compra-venta, cesión, arrendamiento-, es tanto como calificar de mercancía al hombre, a la personalidad; y esto repugna, pues que ya, por fortuna han pasado los tiempos de la esclavitud y de la servidumbre, con repugnancia que trasciende hasta el lenguaje vulgar, que designa el valor en cambio de los objetos con el nombre de precio y llama jornal, salario, honorarios, soldada, sueldo a la retribución del trabajador”.

17 Sobre el particular, vid. al respecto PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La intervención normativa del Estado...” págs. 120 a 122.

18 SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Un contrato especial de trabajo: El contrato de ejecución de obra*. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid, 1964, pág. 26.

19 Ibidem. pág. 26: Aún dejando de lado la pobreza técnica de tal definición se le podría objetar el uso del término servicio, ya que distinguir un servicio determinado de una obra es realmente difícil. Tanto es así que ADNET distingue la ejecución de una obra del arrendamiento de servicios, en que en la primera se suministra un servicio, mientras que en el segundo los que se prestan son los servicios. En *Le louage des services*. París, 1892, pág. 5.

20 Es clara especialmente en lo que se refiere al arrendamiento de servicios, configurado con un matiz claramente individualista.

21 Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Un contrato especial de trabajo: El contrato de ejecución de obra...* pág. 26.



Otros autores<sup>22</sup> dicen que en la figura del arrendamiento de servicios a parte de utilizar una actividad, un esfuerzo genérico, se persigue un resultado: el normal de cada tipo obrero y aun de cada obrero en concreto, según su capacidad y según la clase de trabajo que realiza. Por tanto se deja de manifiesto en estas reflexiones, la dificultad que surge al tratar de diferenciar ambas instituciones jurídicas por su finalidad, y éste ha sido precisamente de forma tradicional el sistema de discriminación empleado.

## **2. Los medios de comunicación en la etapa de consolidación del Derecho del Trabajo**

Es coincidiendo con la etapa de consolidación del derecho laboral (que comprendería los años desde 1917 a 1936) donde aparecen nuevos periódicos y se produce el nacimiento de la radio.

Concretamente en el año 1924 la radio empieza a emerger definitivamente<sup>23</sup> en plena Dictadura del General Primo de Rivera, que veía este nuevo medio como un efectivo canal de propaganda. Los responsables de establecer la legislación que normalizaría la radiodifusión española, fueron los Ministerios de Guerra, Marina, Gobernación, Instrucción Pública y Trabajo, aunque podían estar asesorados por algunas entidades relacionadas de una manera u otra con la radio, como la Compañía Nacional de Telegrafía sin Hilos, la Compañía General de Electricidad “AEG”, la Ibérica de Electricidad, la Compañía Radio Ibérica, las Compañías de Radiotelegrafía Francesa, la Federación de Radiotelegrafistas españoles, la Asociación de la Prensa, la

---

22 BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, vol I, 2da. Edición, Imprenta de José Luis Cosano, Madrid, 1958, pág. 20.

23 Para ser exactos, las primeras emisiones radiofónicas en nuestro país corrieron a cargo de Radio Ibérica de Madrid, a finales de 1923 y principios de 1924, pero, debido a sus importantes irregularidades en lo que a continuidad temporal se refiere, los analistas del medio prefieren situar el nacimiento de la radio en otro momento.

Agrupación de Constructores de material eléctrico de España y el Radio Club España<sup>24</sup>.

Nos encontramos con profesionales en prensa escrita y en el nuevo medio la radio, cuya prestación de servicios seguía regulada en sus inicios como un contrato de arrendamiento de servicios, contrato en virtud del cual una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagar un precio cierto, como contraprestación del servicio recibido. Se trataba de un contrato consensual, puesto que se perfecciona con el simple consentimiento de las partes; bilateral y recíproco, ya que del mismo surgen obligaciones para ambas partes, asumidas, recíprocamente, por el arrendador y arrendatario de los servicios, en la posición jurídica de acreedor y deudor, respectivamente; oneroso, al ser precio cierto requisito esencial de este contrato, inexistente si no concurría (arts. 1544 y 1583 CC).

Cuando hablamos del concepto de “prestación de servicios profesionales”, estamos haciendo referencia en primer lugar y desde un punto de vista eminentemente jurídico al contrato de arrendamiento de servicios civil. El elemento subjetivo del prestador de esos servicios tiene una serie de cualidades o facetas que lo diferencian de otras relaciones jurídicas: la formación intelectual, la independencia, la confianza, la función social, la deontología y la onerosidad. El profesional del periodismo, podía ser considerado un profesional liberal que pretendía hacer negocio en el mercado<sup>25</sup>, ya que no existía derecho aplicable a las relaciones de trabajo por cuenta ajena.

En definitiva y partiendo de estos principios podemos definir al profesional como el sujeto, dotado de una formación intelectual, que realiza, con total independencia técnica, una actividad cuyo objeto está constituido por bienes afectos a una función social. Como denominador común en las

---

24 Información según datos proporcionados por el Ministerio de Educación y Ciencia disponible en <http://recursos.cnice.mec.es/media/radio/index.html> (consultada el 17 de febrero de 2013)

25 AGUILERA CASTILLO, C.: *Historia de la comunicación y de la prensa universal y de España*. Atlas, Madrid, 1988, pág. 22.

prestaciones de servicios personales destaca la importancia del elemento personal del “prestador de servicios” y directamente unido a él, el modo en el que tal actividad se presta<sup>26</sup>.

Como conclusión el derecho del trabajo aún no se aplica a los profesionales de la información hasta la llegada de la codificación de la legislación del trabajo de 1926, pero sí se aplicaban algunas leyes en materia de seguridad, ya mencionadas anteriormente<sup>27</sup>.

Es el Gobierno presidido por Primo de Rivera el que aprueba el 23 de agosto de 1926, por Decreto-Ley el Código de Trabajo de 1926<sup>28</sup>. Éste fue objeto de numerosas críticas, porque pese a su denominación, no reunía las características propias de los movimientos codificadores, ya que ni derogaba el derecho anterior, ni simplificaba el vigente. Su exposición de motivos ya señalaba que era limitado y no regulaba todas las cuestiones de derecho laboral. La doctrina califica este intento de codificación de precoz, cuyo resultado fue un proyecto incompleto<sup>29</sup>. Existe consenso doctrinal al considerarlo como un conjunto orgánico y sistemático de principios y de normas que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo

---

26 Vid. LÓPEZ GANDÍA, J.: *Contrato de trabajo y figuras afines*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.

27 Ley sobre descanso dominical, de 3 marzo 1904. Ley sobre inembargabilidad del salario, de 12 julio 1906. RD que establece la obligación de pago del salario en moneda legal y prohibición de pago en lugares de recreo, de 18 julio 1907. Ley sobre aprendizaje, de 17 julio 1911. Ley que prohíbe trabajo nocturno a las mujeres, de 11 julio 1912. RD que limita jornada máxima a 8 horas, de 3 abril 1919.

28 El Real Decreto-ley, de 23 de agosto de 1926, aprobó el Código de Trabajo que, en realidad, tal como reconoció su Exposición de Motivos, no se trataba de un verdadero Código: el Código no abarca todo el derecho del trabajo; es, por lo tanto, parcial. La base de este Código se encuentra en la Real Orden de 22 de febrero de 1924, que encomendó a una representación del Instituto de Reformas Sociales y de los cuerpos jurídico-militar y de la Armada, recopilar y refundir las disposiciones legislativas del trabajo, considerándose más acertado aplazar para más adelante la codificación, que resultaba más compleja y requería de un trabajo superior. Sobre la labor codificadora, por todos, vid., VILLA GIL, L.E., de la: *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Editorial Comares, Granada, 2003, págs. 185-190.

29 GALA DURÁN, C. y ESPUNY TOMÁS, M.J.: *Ordenación jurídica de las relaciones laborales*, UOC, Barcelona, 2002, pág. 64.

dependiente y por cuenta ajena. Quería producir una impresión de cuerpo legal, pero solamente el libro primero de los cuatro que componen el Código de Trabajo incorporaba aparentemente una innovación de importancia, que era el paso del contrato de arrendamiento de servicios al contrato de trabajo. En el título I de este primer libro, aparece alguna innovación, normativa en regulaciones de la capacidad para contratar como trabajador, de la protección del salario y de la extinción del contrato.

Los libros segundo, sobre “Contrato de aprendizaje”; tercero sobre “Accidentes de trabajo” y cuarto sobre “Tribunales industriales”, se limitaban a reproducir y ordenar, sin modificar o con modificaciones de no mucha importancia, lo dispuesto en leyes y reglamentos anteriores: el libro segundo, sobre la Ley y el Reglamento de aprendizaje de 17 de julio de 1911, el libro tercero, sobre la Ley de accidentes de 10 de enero de 1922 y el libro cuarto, sobre la Ley de Tribunales industriales de 22 de julio de 1912.

No se hace ninguna referencia en ellos a temas como la limitación de la jornada laboral, descanso dominical o la suspensión del contrato de trabajo. A pesar de las apariencias, era una simple reforma del contrato de arrendamientos de servicios y no una regulación instauradora del contrato de trabajo. Más apropiado que Código sería decir que es una recopilación o compilación de normas de trabajo, parcial puesto que se limitaba a la legislación tuitiva o protectora<sup>30</sup>.

Hay que reconocer que el Código de Trabajo que se publicó en tres números de la Gaceta de Madrid (nº244, nº245, y nº246 publicados los días 1, 2 y 3 de septiembre de 1926 respectivamente) fue importante para la época porque constituía la primera norma que, tras múltiples intentos lograba regular el contrato de trabajo, apostando por una terminología moderna<sup>31</sup>. Este mérito

---

30 Es esta una opinión generalizada: vid. por todos ALARCÓN Y HORCAS, S.: *Código del Trabajo: comentarios, jurisprudencia y formularios; prólogo del Doctor DE BUEN LOZANO, D.*, Reus, Madrid, 1927-1929, cit. págs. 13 y ss.

31 Como el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo, presentado a las Cortes por el ministro de Gobernación Bernabé Dávila, el 1 de noviembre de 1906, el presentado por Juan de la Cierva, el 29 de mayo de 1908, el de Fernando Merino, de 16 de julio de 1910, el de José Sánchez Sierra, de 12 de junio de 1914, el proyecto de Ruíz Jiménez, de 22 de mayo de 1916. Hasta el

es digno de matización, ya que, si bien al Código de Trabajo se le debe la primera regulación del contrato de trabajo, éste fue abordado con mayor acierto en los Proyectos de Ley de Contrato<sup>32</sup>. Se ha percibido en la regulación ofrecida por el Código<sup>33</sup>, una simple reforma del contrato de arrendamiento de servicios y no una verdadera regulación instauradora del contrato de trabajo propiamente dicho. En efecto, la definición que de tal figura confiere su primer artículo reproduce el concepto que de dicho arrendamiento de servicios concedía el artículo 1544 del Código Civil, alterando, únicamente, la denominación de los sujetos que lo conciertan, es decir, obrero y patrón.

La Exposición de Motivos del Código de Trabajo fue obra del Ministro de Trabajo, Comercio e Industria, Don Eduardo Aunós Pérez<sup>34</sup>. De la misma se desprende cómo el legislador fue consciente, tanto de las carencias de la obra, como de sus virtudes. Por un lado, asume sus insuficiencias, en un intento por adelantarse a las críticas que, efectivamente, tras su promulgación, iba a recibir, señalando que “el Código no abarca todo el Derecho del Trabajo, es por tanto parcial (...) no es un código total, ni siquiera de carácter didáctico”. Por otro, consciente del adelanto que suponía la iniciativa legislativa en materia de contrato de trabajo, indicaba que “hoy por hoy estimamos un serio progreso la presente”.

---

momento, la regulación del contrato de trabajo había resultado fallida, quizá por la falta de apoyo por parte de un sector de la doctrina que consideraba el contrato de trabajo como una figura ficticia, al consagrar en el punto de partida, la abstracta igualdad de las partes contratantes.

32 Las discrepancias surgidas entre el Ejecutivo y el Instituto de Reformas Sociales, a propósito de la regulación del contrato de trabajo, parecen estar en la base de la supresión de este organismo en 1924. PÉREZ AGULLA, S.: “La tradicional marginación del trabajador autónomo por parte del Derecho del Trabajo”, *Nueva Época*, nº10, 2009, págs. 103 a 144.

33 Ibidem. pág.106.

34 Destacó su actuación en materia de política social, en la que hay que señalar la reforma de la ley de casas baratas, la regulación del descanso dominical y la aplicación del Convenio internacional sobre la jornada de ocho horas, las leyes de parcelación de fincas rústicas de arrendamiento, de trabajo a domicilio, de descanso nocturno de la mujer obrera y sobre enseñanza profesional. Su labor más notable se centró en la elaboración del Código de Trabajo y la implantación de la Organización Corporativa Nacional (decretos-leyes de 26 de noviembre de 1926 y de 12 de mayo de 1928).

Nos dice también en su Exposición de Motivos, que el Contrato de trabajo “es la fuente y origen esencial de las relaciones jurídicas entre patronos y obreros”. Respecto al contrato de trabajo, el artículo 1 del Código lo definía como “aquél por virtud del cual un obrero se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un patrono por un precio cierto”. Esta dicotomía prestación de servicios-ejecución de obra, ya vista en los infructuosos proyectos y refrendada por las posteriores Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944, fue objeto de numerosos debates doctrinales. La mayor parte de los juristas de la época llegaron a ver en el artículo citado la vía para incluir dentro de la regulación del Código tanto las prestaciones por cuenta ajena y dependientes, como las independientes por cuenta propia. Para estos autores, los trabajadores autónomos cuya expulsión se desprende de la totalidad del texto legal, encontrarían en este artículo 1 el camino ideal para ser acogidos por la misma. Para entender tal razonamiento, defendido por expertos juristas, resulta expresiva la lectura de la obra de ALARCÓN Y HORCAS, el cual, aludiendo a la división romana de la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, sostuvo que “la locación de servicios es un contrato por el cual una persona pone su esfuerzo físico o sus conocimientos profesionales al servicio de otra, durante cierto tiempo, mientras que el objeto del arrendamiento de obra es la ejecución de una empresa determinada. Por consiguiente, en el arrendamiento de servicios, el obrero, mediante el salario, se obliga a trabajar dentro de los límites de su profesión, sin determinación específica del trabajo a ejecutar, o sea, abarcando una complejidad de servicios, lo cual persigue, necesariamente, como requisito cardinal de su existencia, la más rigurosa subordinación respecto del patrono<sup>35</sup>. Algún autor, señala que “pueden y deben distinguirse las obras realizadas a tanto alzado (contrato civil) de las obras dependientes, por cuenta ajena (contrato de trabajo)<sup>36</sup>”.

El Código de Trabajo de 1926 definía la figura del obrero como un trabajador manual, dependiente y por cuenta ajena. En el Libro tercero del

---

35 PÉREZ AGULLA, S.: *El Trabajo autónomo. Un estudio jurídico*. Universidad Complutense, Madrid, 2009, págs. 45 y 46.

36 MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Editorial Civitas, Madrid, 1992, cit., pág. 164.

Código de Trabajo, se trataba el concepto de obrero de forma muy completa y descriptiva, su artículo 142 señalaba que se entiende por operario a “todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio, por cuenta ajena, mediante remuneración o sin ella, cuando se trate de aprendices, ya esté a jornal, ya esté a destajo, o en cualquier otra forma, o en virtud de contrato verbal o escrito”. Este precepto era matizado, tanto por el artículo 195, que concedía una lista en la que se enumeraban diversos trabajadores a los que se les confería la condición de operario, como por el artículo 145, encargado de designar los trabajos que daban lugar a la responsabilidad del patrono en caso de accidente “debido a fuerza mayor extraña al trabajo en el que se produzca el accidente”.

De igual modo, el Libro cuarto del Código del Trabajo, dedicado a los Tribunales Industriales, daba, en su artículo 427, una definición de obrero, coincidente, en buena parte, con la que se aportaba en el Libro anterior. Así, este precepto entendía por tal a “la persona natural o jurídica que preste habitualmente un trabajo manual por cuenta ajena”. A continuación, proseguía con una enumeración de sujetos, incluidos, directamente, dentro del concepto. El artículo finalizaba con una cláusula de cierre que asignaba la condición de obrero a “cualquiera otras personas que presten trabajo manual o servicios asimilados al mismo”. Tanto la definición del Libro tercero, como la que se desprende del Libro cuarto del Código del Trabajo, tenían en común caracteres como la manualidad, habitualidad y ajenidad de la prestación, así como la omisión de la nota de la dependencia.

Se excluía a ciertos colectivos cuya naturaleza resultaba desacorde con las mismas. Así, la exigencia en la manualidad<sup>37</sup> de la prestación, dejaba fuera del ámbito de aplicación del Código al trabajo intelectual, es decir, al prestado por los profesionales liberales, como abogados, médicos, arquitectos, periodistas y escritores, (no obstante, sí sería de aplicación para otros colectivos de profesionales que nos podíamos encontrar en la prensa de la

---

<sup>37</sup> Realmente, no solamente los que realizan trabajos puramente manuales son acogidos por el Código, sino también algunos a los que hace mención expresa, por ejemplo, los viajantes de comercio y el personal de oficinas y dependencias, que, únicamente mediante un criterio muy amplio podrían ser considerados trabajadores de tal condición.

época como trabajadores de imprenta y tipógrafos, trabajadores manuales). Éstos, ni siquiera a través de la citada cláusula de cierre del artículo 427.3, fueron considerados obreros, no pudiendo, por tanto, resolver sus controversias ante los Tribunales Industriales.

Así pues, de nuevo en el supuesto de los profesionales liberales la relación de los contratantes puede darse de una forma autónoma, que caería bajo la regulación del Código Civil, se trataría de un arrendamiento de servicios. Pero también hay supuestos en los que los profesionales liberales pueden adoptar la forma laboral, pues el profesional laboral puede quedar dentro del ámbito laboral, cuando la relación que mantiene con el empresario queda sometida al ámbito de organización y dirección del empresario por ser una prestación por cuenta ajena, si bien en el primer supuesto (relación autónoma) y cuando estos servicios se repiten de forma continuada para un mismo cliente, no es algo aislado sino habitual, puede ocurrir que la subordinación y la dependencia vayan siendo mayores y se vaya acercando lo que comienza siendo un arrendamiento de servicios al terreno laboral.

Así la jurisprudencia de la época para los supuestos de abogados, arquitectos, asesores empresariales, en definitiva profesionales liberales, ha señalado que cabe el doble vínculo, como profesión liberal autónoma y como profesión laboral por cuenta de una empresa. En cambio la jurisprudencia no ha considerado la existencia del contrato de trabajo para los colaboradores periodísticos, fotógrafos, modelos en bellas artes, seguramente por considerar la profesión de periodista como complemento de una profesión mejor retribuida. “El origen socio-profesional nos demuestra que el periodista de estos años fue todo un intelectual, un escritor, un abogado que al ejercicio de su profesión unía el periodismo. Alguna vez abandonó la primera para dedicarse a la segunda exclusivamente. En cuanto al liberal, o simplemente, fortuna personal”. La precariedad salarial de los periodistas era notable, su sueldo era incluso inferior al de algunos puestos de taller, esta situación provocaba que en



la práctica los periodistas alternaran su labor en el periódico con otras labores profesionales<sup>38</sup>.

Puede ser, que la falta de definición de periodista como profesional específico, más bien a caballo entre la política y la literatura, hace de él una clase escasamente reivindicativa, poco proclive a asociarse en defensa de sus intereses al contrario que los obreros que convierten en producto terminado sus escritos<sup>39</sup>.

Destacable es dentro de la normativa republicana la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, aprobada por las Cortes Constituyentes el 21 de noviembre de 1931, y publicada en la Gaceta el día 22 de noviembre de ese mismo año. Su texto no fue discutido en tramitación parlamentaria, tampoco cuenta con una exposición de motivos que explique su propósito, quizá por coincidir en fechas con la discusión y aprobación de la Constitución. Resultó sin embargo un texto innovador, que salvo salarios y vacaciones, no regulaba niveles de condiciones de trabajo, o condiciones concretas, simplemente se limitaba a señalar las fuentes o instrumentos de tal regulación. Se percibía en este texto un claro influjo de leyes anteriores, entre las que destacaba el proyecto socialdemócrata de *Heinz Potthoff* de 1923<sup>40</sup>. Eran tales las similitudes existentes entre ambos que se llegó a señalar que la obra nacional era una simple traducción de la alemana. Dentro de nuestra frontera, sirvieron de base los anteriores anteproyectos de Ley de Código de Trabajo, muy especialmente los elaborados en 1916 y 1924 por el Instituto de Reformas Sociales. El anteproyecto de 22 de mayo de 1916, era bastante ambiguo, genérico y abstracto, dejando sin concretar aspectos importantes. Decía el artículo 1, que “el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico”. En

---

38 TUÑÓN DE LARA, M., ELORZA, A., y PÉREZ LEDESMA, M.: *Prensa y Sociedad en España (1820-1936)* Cuadernos para el diálogo, Madrid, 1975, pág. 247.

39 SEOANA, M.C., y SÁIZ, M.D.: *Historia del periodismo en España 3. El siglo XX: 1898-1936*, Editorial Alianza, Madrid, 1996, pág. 44.

40 De nuevo vid. PÉREZ AGULLA, S.: *El Trabajo Autónomo. Un estudio jurídico...*, pág. 53, que nos indica que veamos: sobre cómo ha influido esta obra en la Ley del Contrato del Trabajo de 1931, vid. RODRIGUEZ PIÑERO, M.: *Contrato de Trabajo y relación de trabajo*, Anales de la Universidad Hispalense, Sevilla, vol XXVII, 1967, pág. 7.

el anteproyecto de 19 de febrero de 1924, al contrario del anterior, se precisan mucho más los conceptos, partiendo expresamente de la existencia de dos partes, sitúa la relación contractual en el terreno del pacto y teniendo en cuenta los derechos y deberes de ambos para realizarlos en justicia (art. 1º del Anteproyecto de 1924). La Ley de 1931 simplifica el concepto de contrato, ya no habla de pacto sino de obligaciones que se asumen, unos para hacer la obra o servicio y otros para remunerarla<sup>41</sup>.

A pesar de su significativo valor jurídico, no tuvo la difusión que merecía<sup>42</sup>, probablemente, al coincidir con la promulgación, el 9 de diciembre del mismo año, de la Constitución republicana<sup>43</sup>. Resultaba digna de atención por constituir un texto innovador, de gran calidad técnica, que perduró, incluso, en época de tan diferente cariz político como la franquista.

Constaba de 94 artículos que formaban un cuerpo legal denso, sistematizado entorno a tres ideas fundamentales en que se asienta el contrato de trabajo como institución diferenciada y específica: el escaso poder de negociación del trabajador y a su implicación personal en la relación de trabajo, el interés del empresario en la organización del trabajo y en la conservación de la empresa mediante la atribución al mismo de una serie de derechos y facultades que configuran un verdadero poder de dirección sobre la actividad de los trabajadores, y la incorporación a la relación contractual de trabajo de las distintas incidencias o repercusiones que en la misma tiene, el entorno

---

41 De nuevo vid. GONZÁLEZ GÓMEZ, S.: "Antecedentes históricos de la Ley de Contrato de trabajo de la II República...", págs. 89 a 103.

42 Muestra de ello es la escasez de escritos dedicados a ella. Entre lo poco que ha llegado a nosotros encontramos: HINOJOSA FERRER, J.: *El contrato de trabajo. Comentario a la Ley de 21 de noviembre de 1931*, EDERSA, Madrid, 1932, pág. 25; GALLART FOLCH, A.: *Derecho español del Trabajo*, Labor, Barcelona, 1936, pág. 15.

43 Resulta difícil interpretar que el trabajador autónomo se beneficiara de las declaraciones constitucionales en materia de trabajo. En base a esto merece la pena resaltar el art. 46 y el art. 47. En el primero de ellos, a pesar de mostrarse en apariencia interesados por el tratamiento del "trabajo, en sus diversas formas", expresión del todo criticada, alude, expresamente, como ya hicieran normas precedentes y a diferencia de la Ley de Contrato de Trabajo, al arcaico vocablo "obrero" al señalar que regulará "la participación de los obreros en la dirección, administración y beneficios de las Empresas". Por el contrario, el art. 47 se dedica por entero al trabajo agrícola y a la pesca, llevándonos a interpretar que a pesar de dirigir su interés al mundo fabril, eran conscientes de las necesidades de otros colectivos.

colectivo en que tal relación se desenvuelve. La limitación de la libertad contractual para la protección de los intereses del trabajador como contratante débil, ocupaba más de la mitad de los preceptos. Entre ellos destacan los que garantizaban la inserción en el contenido del contrato de las condiciones mínimas fijadas por las distintas fuentes o instrumentos de regulación, como la prohibición de renuncia individual a dichas condiciones mínimas, la presunción de laboralidad de las relaciones de servicios, para prevenir posibles simulaciones y ocultaciones de contrato; y la sustitución automática de las cláusulas nulas por ser contrarios a los citados mínimos contractuales.

En su último capítulo contenía una regulación muy completa de los distintos aspectos normativos de la estabilidad en el empleo<sup>44</sup>, causalidad del despido, exigencia de causa suficiente para su consideración como despido lícito; mantenimiento de la relación de trabajo en las transmisiones de empresa, prórroga tácita de los contratos temporales si no se denuncia su vencimiento, enumeración de una serie de supuestos (enfermedad, servicio militar, maternidad...) que justifican la suspensión, pero no la extinción del contrato. Esta regulación de la estabilidad en el empleo no afectaba, por cierto, a la libertad de los contratantes de elegir, sin límites legales, la modalidad de duración del contrato que tuviesen por conveniente<sup>45</sup>. En principio, permitía una utilización muy amplia de los contratos temporales, tanto para los trabajos eventuales como para aquellos que no tuviesen la característica de la ocasionalidad.

El poder de dirección del empresario, se advierte en la dependencia como nota característica del contrato de trabajo y a lo largo de todo el articulado se observa la facultad de especificar el trabajo a realizar dentro de la genérica "categoría profesional", facultad de fijar y modificar el horario, de variar el tiempo y la extensión del trabajo exigible en casos excepcionales,

---

44 Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "El régimen jurídico del despido II: Leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos", *Revista de Política Social*, núm. 77, 1968, págs. 5 y ss.

45 Así resultaba del precepto del art. 21, según el cual el contrato de trabajo podía celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado, en conexión con el art.89.1, que indicaba que entre las causas de terminación de la relación individual de trabajo a las consignadas válidamente en el contrato.

facultad de imponer correcciones, etc... Aparece la nota de dependencia, y se sustituye la palabra “obrero” por el nuevo término de “trabajador”, se deja atrás la figura exclusiva del obrero de fábrica, y se abre el paso a otros tipos de trabajadores. Gracias a la nota de dependencia, se permitió que, no solamente quedaran bajo la protección del Derecho del Trabajo los considerados proletarios, sino también otras categorías profesionales<sup>46</sup>.

La principal manifestación de la dependencia se encuentra en el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, que imponía al trabajador “atender en el trabajo a las órdenes e instrucciones del Director, del dueño o encargados y representantes de éste”<sup>47</sup>. Junto a esta obligación, también resultaban reflejo de la nota, las distintas facultades que el poder de dirección atribuía al empresario, tales como imponer correcciones, especificar el trabajo que se debe llevar a cabo, fijar el horario o la jornada e, incluso, variar el trabajo en casos excepcionales, artículos 52, 76 y 77. A través de estos preceptos, se observa como el concepto de dependencia, concebido hasta el momento como un rasgo meramente económico, pasa a adquirir connotaciones jurídicas<sup>48</sup>.

A pesar de que del conjunto de sus preceptos se desprende que la norma de 1931 estaba destinada a proteger al trabajador dependiente por cuenta ajena<sup>49</sup>, la Ley no otorgó una definición del mismo. Sería su artículo 6,

---

46 A pesar de mostrarse innovadora, la Ley no olvida la relación obrero-patrón que hasta ahora venía constituyendo el eje central de normas precedentes. Así pues, a pesar de encontrar preceptos en los que se emplean los términos trabajador-empresario, muchos serán los que continúen haciendo uso de los vocablos arcaicos. En efecto se acude a la voz de obrero en los arts. 20, 43, 44, 49, 55, 58, 75 y 87 y al término patrón en los arts. 24, 58, 59, 61, 72, 82 y 89, entre otros.

47 Este precepto debe ser concordado con el art. 89.6 que sanciona, con el despido, la desobediencia a los Reglamentos de trabajo.

48 A pesar de estas connotaciones jurídicas, algunos serán los que continúen haciendo hincapié en la noción económica de la nota de dependencia. Así, Hinojosa Ferrer, al comentar la Ley, entendía que “el legislador ha querido extender sus preceptos a todos los que en la prestación de su trabajo dependen del que les paga, de suerte que su libertad contractual puede quedar menoscabada en algún modo por su situación de relativa inferioridad con respecto al otro contratante”. HINOJOSA FERRER, J.: *El Contrato de Trabajo...cit.*, pág. 26.

49 Art. 23 LCT 1931: El producto del trabajo contratado pertenecerá al patrono a quien el trabajador transferirá todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato.

el encargado de determinar, a través de una simple enumeración no exhaustiva, quiénes eran los merecedores de tal condición: “Trabajadores son los aprendices, reciban o no un salario o paguen ellos al patrono, algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje; los ocupados en servicios domésticos; los llamados obreros a domicilio; los obreros y operarios especializados o no en oficios , profesiones manuales o mecánicas, y los que ejerzan trabajos triviales ordinarios; los encargados de empresas, los contraмаestres y los jefes de talleres; los empleados ocupados en comercios, bancos, oficinas, contabilidad y gestión; los llamados trabajadores intelectuales; cualquiera otros semejantes”.

Esta Ley aún se mostraba ligeramente impregnada por la relación obrero industrial-patrono que, en un primer momento, impulsó el nacimiento del Derecho del Trabajo y situó al trabajador en estrecha vinculación con el empresario. La subordinación del trabajador respecto del empleador no solamente abarcaba su aspecto técnico y jerárquico, sino, que, también llegaba a alcanzar el personal. El pensamiento de la época era, que el propio riesgo empresarial, la organización de la empresa y la estructura jerarquizada de ésta, eran motivos suficientes para otorgar al empresario la máxima disponibilidad sobre el trabajador, que quedaba estrictamente sujeto a sus poderes.

Se entendía que los trabajadores intelectuales habían encontrado su lugar dentro de la órbita del Derecho del Trabajo, pero normas coetáneas como la Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931<sup>50</sup>, mantendrán el tono obrerista, expulsando expresamente a este colectivo. Así, el artículo 104 de la misma señala que “(...) quedan exceptuados de la organización establecida por esta Ley al servicio doméstico y cualquiera que se realice en despachos particulares, así como los que se presten por profesionales liberales por su propia cuenta sin mediación de un interés extraño”.

---

50 Los Jurados Mixtos fueron creados por Decreto de 7 de mayo de 1931 para arbitrar las condiciones de contratación y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral en el sector agrario. La Ley aprobada por las Cortes el 27 de noviembre de ese año, amplió los Jurados Mixtos a la industria, los servicios y la actividad profesional, y los clasificó por ramos.

La exclusión de los trabajadores intelectuales<sup>51</sup>, entre los que se encontraban los periodistas, editores, redactores y escritores de la época, que ejercían su labor como profesionales liberales (no así, aquellos otros periodistas dependientes de un periódico, revista, que eran considerados trabajadores industriales, manuales, asalariados, trabajadores de la pluma) se basó en la aplicación extensiva del artículo 7, que dejaba fuera de la esfera de la Ley a los altos cargos, en base a su independencia. Así, el contenido de tal precepto no sólo se destinaría al personal directivo, sino a todos los trabajadores técnicamente independientes, entre los que quedaban incluidos los profesionales liberales. Reflejo de ello y del parecer de la jurisprudencia mayoritaria es la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 1935 (RJ 1935/462) que sostenía que “los servicios de los abogados y demás personas que ejercen profesiones liberales, son estimados como prestaciones de servicios civiles”, puesto que se trata del ejercicio de una profesión liberal no sujeta a normas imperativas o vinculantes para determinar su retribución. Encontramos otras sentencias, en el mismo sentido como la de 18 de enero de 1941 (RJ 1941/5).

Tres modalidades de prestación de trabajo quedaban taxativamente excluidas de la esfera aplicativa de la Ley, las prestaciones de carácter familiar y benévolo, por mostrarse el trabajo gratuito en pugna con los caracteres esenciales del contrato, y el trabajo realizado por los altos cargos. Precisamente, esta última exclusión resulta relevante al inferirse de nuevo tanto el rechazo que el Derecho del Trabajo manifestaba hacia cualquier prestación impregnada por la nota de independencia, como, la nítida frontera que el mismo establece entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente<sup>52</sup>. En

---

51 Respecto a los trabajadores intelectuales o profesiones liberales, como la del profesional periodista, editor, la calificación jurídica de la relación depende de que exista o no una efectiva *locatio-conductio-operarum*. Aquel profesional de la información que pertenece a la plantilla de un periódico o revista, aunque actúe con gran o cierta independencia, es sujeto de una relación laboral. Si no pertenece a la empresa, sólo existirá un contrato de arrendamiento de servicios, que regula el Código civil, siendo, muy difícil, a veces, distinguir si se trata de un arrendamiento de servicios o de una auténtica *locatio-conductio-operis*. Vid. de nuevo BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo...*, pág. 27.

52 Similar exclusión se encuentra en normas coetáneas como la Ley sobre Jornada Máxima de 1 de julio de 1931 que señala que “(...) directores, gerentes y altos funcionarios de las

el artículo 7, ya mencionado al hablar de los trabajadores intelectuales, señalaba que “los directores, gerentes, altos funcionarios de las empresas que por la representación que puedan ostentaren éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, puedan ser considerados independientes de su trabajo”. Esta Ley de Jurados Mixtos de 1931, actuaba de manera restrictiva y compleja y detallaba muy bien la figura objeto de rechazo<sup>53</sup>.

Con la aprobación de la Ley de Jurados, empiezan a surgir las primeras bases de trabajo en el sector de la prensa. Son ejemplo las bases de trabajo para regular el trabajo en Prensa diaria (empresas y periodistas) en las provincias de León, Palencia, Salamanca, Valladolid y Zamora, aprobadas por el Jurado mixto en sesión celebrada el día 15 de octubre de 1932. En estas bases de trabajo, concretamente en su base 1ª, manifiesta que la profesión de periodista queda definida por la posesión del correspondiente contrato de trabajo, con arreglo a las presentes bases, el cuál será necesario para pertenecer a la Redacción de cualquier diario de las provincias antes mencionadas. Hace una diferencia entre redactores, que podrán ser de dos clases: de plantilla y especiales. Los periodistas de plantilla, eran aquellos que por la constancia e importancia de su labor, por el tiempo que empleen en la realización de sus deberes profesionales y por la importancia de éstos respecto al periódico en qué trabajen pueden ser considerados como profesionales, aun cuando cuenten con otros medios de vida. Mientras, los especiales eran considerados como aquellos redactores cuya labor en el periódico donde trabaja era más subalterna que la de los periodistas de plantilla.

Contamos con más ejemplos de bases de trabajo en el sector como las Bases de trabajo de artes gráficas y Prensa de Málaga, por acuerdo de 29 de octubre de 1932, de Jurados mixtos de artes gráficas y Prensa de Málaga, las Bases de trabajo de los periodistas del centro de España, por acuerdo del

---

empresas que por la índole de sus tareas no pueden estar sujetos a una estricta limitación de la jornada”.

53 Mientras que la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, incluía en su art. 6, a los trabajadores intelectuales, normas coetáneas como la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931, los excluía, ver art. 7.

Jurado mixto interlocal de la prensa de Madrid, de fecha 10 de julio de 1933 y aprobados por Orden Ministerial el día 12 de agosto de 1933<sup>54</sup>.

Como conclusión, ya se observaba en las relaciones civiles de los profesionales de la información la difícil o complicada delimitación entre el arrendamiento de servicios y el contrato laboral, además de una influencia creciente de aproximación hacia las normas laborales buscando ciertas garantías.

Por lo que se refiere a la situación de la Prensa en los años que dura la Guerra civil, tanto en la zona republicana como en la nacional se instituyeron organismos oficiales dedicados exclusivamente a la propaganda (el ministerio de Propaganda en la zona republicana y la delegación de Prensa y Propaganda en la nacional). En la zona republicana, los periódicos de derechas fueron confiscados y puestos al servicio del bando republicano. Del mismo modo procedió el bando que se había sublevado contra la República con los de izquierdas. La Iglesia puso toda su organización al servicio de la propaganda franquista y la Falange llegaría a contar con distintas publicaciones. En la zona geográfica ocupada por cada bando sólo podían editarse periódicos adictos, y sometidos a una fuerte censura de guerra, ejemplo de ello es que durante la Guerra civil española había dos periódicos ABC, uno en Madrid, que apoyaba el bando republicano y otro en Sevilla, que defendía el bando franquista<sup>55</sup>.

Fuera de nuestras fronteras y después de finalizada la Segunda Guerra Mundial, los Estados vencedores<sup>56</sup> aprendieron de la guerra que los medios debían cumplir una función social de servicio público. Se desarrolló entonces la teoría de la responsabilidad social de los medios. Desde 1945 a 1970 se vive una etapa de expansión económica que repercute en el desarrollo del sector

---

54 Vid. SOTO CARMONA, A.: *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*, Anthropos, Barcelona, 1989, págs. 412 y 654.

55 Informe realizado por el Ministerio de Educación y cultura, disponible en [http://www.cultureduca.com/prensa\\_hist\\_espana](http://www.cultureduca.com/prensa_hist_espana) (consultada el 20 de febrero de 2013).

56 Fueron los siguientes: Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, URSS y sus colonias políticas o económicas.



informativo. Los Estados democráticos defienden la libertad de expresión y, al mismo tiempo, establecen normas de control de los medios<sup>57</sup>.

Esta situación contrasta con la España del franquismo, donde se mantuvo la ley de prensa de 1938, pensada para el control férreo de las publicaciones durante la Guerra Civil. Sus características más importantes son la censura previa y las llamadas "consignas" a través de las cuales el ministerio de Información y Turismo podía ordenar la inserción de artículos, incluso de editoriales, con una determinada tendencia o contenido.

La Ley de Prensa de 22 de abril de 1938 (BOE nº550, de 24 de abril de 1938), obra de Ramón Serrano Suñer, es promulgada en plena Guerra Civil con el objetivo de suprimir la prensa republicana, convirtiendo al conjunto de la prensa en una institución al servicio del Estado, transmisor de valores oficiales e instrumento de adoctrinamiento político y al periodista en: "apóstol del pensamiento y de la fe de la nación recobrada a sus destinos (...) digno trabajador al servicio de España", de modo similar a como se había hecho en otros países, tanto fascistas como comunistas. Aunque con carácter transitorio, la ley instauró unos mecanismos de control efectivo muy rígidos que estuvieron vigentes hasta la aprobación de la Ley14/1966, de 18 de marzo, de Prensa e Imprenta (BOE nº67, de 19 de marzo de 1966).

Aparece en la Ley de Prensa de 1938 en su artículo segundo que correspondía al Estado la censura previa, que en la forma de consignas fue un sistema habitual para la emisión de instrucciones dirigidas a todos los diarios del país. Esta censura es aplicada por el Servicio Nacional de Prensa, creado el 30 de enero de 1938 por Orden del Ministerio del Interior, de manera genérica y en cada una de las provincias por el jefe provincial del Servicio de Prensa, artículo cuarto. La práctica de la censura delegada también fue común.

El director de los diarios era nombrado -y podía ser cesado- por el Ministerio del Interior a propuesta de la empresa, así lo recoge el artículo

---

57 Según informe realizado por el Ministerio de Educación y Cultura, disponible en <http://prensaescritatimeline.blogspot.com.es/2012/09/siglo-xx-la-prensa-como-arma-politica> (consultada el 20 de febrero de 2013).

octavo de la Ley, además debería estar inscrito necesariamente en el Registro Oficial de Periodistas<sup>58</sup> que se llevará en el Servicio Nacional de Prensa. En el artículo décimo noveno, se sancionaban las faltas de desobediencia, resistencia pasiva y, en general, las de desvío de las normas dictadas. Artículo décimo, se ordenaba la inserción obligatoria de cuantas informaciones, comentarios, crónicas y fotografías se estimaran pertinentes.

La mención al Registro Oficial de Periodistas, aparecía en el artículo décimo quinto, que sería llevado por el Servicio Nacional de Prensa y que dejaba fuera de dicho registro a los que eran meramente colaboradores y respecto de los corresponsales, se tendría en cuenta la naturaleza y el lugar en que ejerciten la corresponsalía y la del periódico en que ésta se ejerza, no pudiendo ser inscritos como periodistas los corresponsales de ciudad no capital de provincia o los de periódicos que no radiquen en ellas (art. 16).

### **3. El trabajo en los medios de comunicación durante el régimen franquista**

Entre las principales Leyes de contenido laboral que surgen en esta etapa se encuentra por un lado la Ley de Reglamentaciones de trabajo de 16 de octubre de 1942 (BOE de 12 de noviembre), que se configuraba como un tipo especial de reglamento laboral, integrado por un conjunto de normas establecidas por el Estado a través del Ministerio de Trabajo, para regular las condiciones mínimas de un sector profesional o empresa determinada, y que junto con las ordenanzas constituían una regulación fundamentalmente sectorial de condiciones de trabajo (estas reglamentaciones u ordenanzas laborales, han sido desplazadas en la actualidad por la figura de los convenios colectivos). En el sector de la prensa, no es hasta el 9 de noviembre de 1962,

---

58 Para inscribirse en el Registro de Periodistas había que responder innumerables preguntas, como dónde trabajaba el 18 de julio de 1936 hasta si había estado en la cárcel, pasando por si había pertenecido a la masonería o a algún partido político y/o entidad sindical. Vid. en DELGADO IDARRETA, J.M.: *Propaganda y medios de comunicación en el primer franquismo*, Universidad de La Rioja, Logroño, 2006, págs. 133 y 134.

cuando se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa<sup>59</sup>, el cuál regulaba las relaciones de trabajo en Prensa y sus Agencias informativas, telegráficas o telefónicas. Dejaba fuera de su aplicación a los corresponsales y colaboradores literarios o gráficos que no reúnan las condiciones para ser asimilados a Redactores, que aparecen definidos como aquellos que realizan trabajos de redacción, tales como editoriales, confección, jefatura de sección informativa, etc, así como corresponsales que para ello deben de estar en posesión del carnet de periodista.

También por otro lado está con tanta o más importancia que la Ley de Reglamentaciones de trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. Cuando el régimen franquista se propuso la reordenación de la figura del contrato de trabajo, se limitó a la nueva refundición de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 con un tratamiento de contrato de trabajo muy cercano al modelo tradicional ofrecido por la obra predecesora<sup>60</sup>. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 no puede ser calificada de innovadora, puesto que, mantiene el esquema de la legislación anterior. Pese a esto, y a las numerosas similitudes que se aprecian entre ambas leyes no se puede decir que se trate de una mera reproducción. En comparación con la norma precedente, la Ley de 1944 sustituye, en alguno de sus preceptos<sup>61</sup>, el término obrero por el de trabajador; no obstante, si bien son ciertas estas variaciones, debemos de señalar que en otros muchos artículos<sup>62</sup>, continúa haciendo uso del término arcaico. Más

---

59 Este Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, fue derogado años más tarde, por uno nuevo aprobado el 23 de marzo de 1971 (BOE 14 de abril de 1971). Tenemos que mencionar también en estas fechas la aprobación por Orden de 14 de julio de 1971 de la Ordenanza Laboral para Televisión Española.

60 En esta etapa se promulgaron normas tales como el Decreto de 13 de mayo de 1938, que sustituye los jurados mixtos por las magistraturas de trabajo, la ley de 18 de julio de 1938, que implanta el subsidio familiar, la ley de 14 de diciembre de 1942, que crea el seguro obligatorio de enfermedad, la ley y reglamento de descanso dominical, de 26 de enero y 31 de marzo de 1944, respectivamente, la ley de delegaciones de trabajo de 10 de noviembre de 1942 o la ley de colocación obrera de 10 de febrero de 1943.

61 Arts. 16 y 17, que se corresponden con los arts. 20, 21 y 58 de la Ley de 1931, respectivamente.

62 Arts. 28, 51, 52, 56, 59, 63, 75, que se corresponden con los arts. 22, 43, 44, 49, 55, 75 y 87 de la Ley de 1931, respectivamente.

correcta fue, sin duda, la sustitución del vocablo patrono, que fue relegado por el de empresario en la mayoría de los preceptos.

A igual que en La Ley de 1931, la Ley de 1944 no ofrecía una definición de la noción de trabajador aunque su lectura global nos lleva a entender como tal a la persona que realiza una obra o presta un servicio por cuenta y bajo dependencia ajena, mediante una remuneración. Se centra en el trabajador tradicional, dependiente y por cuenta ajena, manifestando total desinterés por la regulación y protección del trabajo autónomo<sup>63</sup>.

Gracias a esta Ley de 1944 y a la labor realizada por los tribunales, prestaciones que, originariamente, integraban el contenido de vínculos jurídicos concebidos como relaciones de carácter civil o mercantil, ingresaron en la esfera aplicativa del Derecho el Trabajo. Así, actividades que tradicionalmente habían sido consideradas como trabajo autónomo, ahora eran objeto del contrato de trabajo, siempre que se llevaran a cabo por cuenta y bajo la dependencia de un tercero.

En relación a la dependencia exigida al trabajador por parte de la Ley, nos remitimos a lo dispuesto al tratar la Ley de 1931, teniendo en cuenta que entre ambas apenas existen distinciones de fondo en lo relativo a las manifestaciones de dicho rasgo, variando, únicamente, el orden en que los preceptos se situaban en el cuerpo normativo. La subordinación requerida respecto del empresario volvía a manifestarse en la pluralidad de facultades que a lo largo del articulado se le otorgaba a este último<sup>64</sup>. La potestad para especificar el trabajo, fijar y modificar el horario, variar el tipo de prestación en casos excepcionales o elaborar el reglamento de empresa, de nuevo se convertían en reflejo de la dependencia.

---

63 Vid PÉREZ AGULLA, S.: *El Trabajo autónomo...* págs. 120 y 121. La indiferencia mostrada por el Derecho del Trabajo de la época hacia los trabajadores autónomos, contrasta con los avances en materia de previsión social alcanzados durante estos años, así como con el interés mostrado hacia esta figura a nivel internacional (las Recomendaciones n.º. 43 y 67 de la OIT).

64 Estas facultades se recogen en los arts. 21, 64, 69 y 77.

Excepto la alusión al ejercicio de facultades intelectuales que introduce en el primero de sus preceptos al conceptuar el contrato de trabajo<sup>65</sup>, la Ley de 1944 nada varía respecto del tratamiento que la Ley precedente otorgaba al profesional liberal. De tal modo, al igual que en la Ley de 1931, su artículo 6 consideraba trabajadores a los trabajadores intelectuales, sería la Jurisprudencia la que aportaría nuevos datos respecto de este colectivo, encargándose de admitirlos o expulsarlos del ámbito del contrato de trabajo.

En el sector que estamos analizando de los profesionales de la información, periodistas, hay que puntualizar que desde que a finales del siglo XIX, los periódicos se convirtieron en empresas industriales, necesitaron permanentemente no sólo de trabajadores manuales, (como linotipistas, teclistas-monotipistas, correctores, encuadernadores, etc) sino de trabajadores intelectuales, periodistas que produjeran las informaciones, la parte más importante y estructurante de la edición. Hasta entonces, los materiales informativos eran suministrados por colaboradores, cuyas colaboraciones literarias o especializadas eran prestadas como personas ajenas a la empresa informativa. Así, pues, se puede apreciar como clásicamente se ha distinguido entre informadores sujetos a una relación laboral y colaboradores excluidos de la misma y cuya relación con la empresa se producía en el ámbito civil, y más modernamente con el arrendamiento de servicios para contratar con el informador un trabajo específico<sup>66</sup>.

Las profesiones liberales constituyen una de las zonas grises en la delimitación entre el contrato civil y el contrato laboral, no siendo menos complicado de delimitar en el caso de los profesionales periodistas. Ello se explica porque las notas de dependencia y ajenidad, que son las notas

---

65 Art. 1 LCT 1944: Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella.

66 DÍAZ ARIAS, R.: *La relación laboral informativa en Derecho de la Información*, Ariel, Barcelona, 2003, pág. 6.

específicas del contrato de trabajo y que lo distinguen del arrendamiento de servicios, adquieren perfiles propios en las profesiones intelectuales distintas de las del trabajador manual clásico<sup>67</sup>.

En principio, aunque teóricamente los tribunales consideraban la posibilidad de ampliar la esfera aplicativa de la Ley a favor de este tipo de trabajadores, en la práctica, tal propósito quedó mermado al conceder una interpretación restrictiva de la dependencia. Por ello, la Jurisprudencia, optó, en la mayoría de los casos, por mantener al trabajador intelectual fuera del Derecho del Trabajo. Ejemplo de tal restrictiva interpretación lo encontramos en diversas sentencias, entre las que destaca, por fijar la noción de trabajador intelectual, la del Tribunal Supremo de 28 de junio de 1944 (RJ 936/1944). Este pronunciamiento se encargaba de determinar los rasgos que debían acompañarle. Entendía que el trabajador intelectual quedaba obligado a: ejercer un cargo en la empresa en razón de título universitario o de idéntico rango; prestar los servicios a la empresa de un modo exclusivo o preferente; ser remunerados mediante un sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por tanto, a los aranceles o escalas de honorarios corrientes en la respectiva profesión.

Sobre el trabajo intelectual, técnico artístico, científico, etc., autores de la época<sup>68</sup>, decían que puede ser objeto de relación laboral si se realiza por cuenta y bajo dependencia de otra persona, caso de los periodistas, redactores.

La exclusividad, así como la retribución a través de sueldo, no resultaban criterios únicos de los tribunales. Diversas Reglamentaciones de Trabajo también se hicieron eco de dichas exigencias. Por lo tanto, a finales de los años cuarenta y principios de los cincuenta, la posible inclusión de este colectivo resultaba aún muy limitada, teniendo que esperar a años posteriores para que, con la flexibilización de los rasgos esenciales del contrato de trabajo,

---

67 ESTEVEZ SEGARRA, A.: "La prestación de servicios médicos: criterios jurisprudenciales de delimitación entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento de servicios", *Revista general de derecho*, nº 660, 1999, pág. 2.

68 Como PÉREZ BOTIJA, E., y BAYÓN CHACÓN, G.

se pudiera llegar a admitir la contratación laboral de los servicios de estos trabajadores<sup>69</sup>.

Otro colectivo que hay que mencionar es el trabajo a domicilio, cuya regulación fue acogida, por primera vez, de forma completa, en el cuerpo legislativo de 1944. Si bien es cierto que la Ley de 1931 mencionaba esta modalidad de trabajo, no fue hasta 1944 cuando se le otorgó una regulación más allá del Real Decreto de 1926, quedando completamente inserta en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Los altos cargos, al igual que en la norma precedente y debido a la responsabilidad y autonomía que estos trabajadores ostentaban, fueron expulsados del ámbito aplicativo de la Ley. Tal rechazo, quedaba expresamente recogido en su artículo 7, el cual disponía que “no regirá esta Ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo características de los siguientes cargos o de otros semejantes: Director general, Director o Gerente de la empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo”. La estructura del precepto varía respecto de la del artículo homólogo de la Ley de 1931. En la norma de 1944, el artículo 7 quedaba estructurado del siguiente modo: un concepto general, en el primer párrafo, una relación no taxativa de diferentes cargos, en el segundo, finalizando con una remisión a las posibles exclusiones contenidas en las Reglamentaciones de Trabajo<sup>70</sup>.

Ahora será el elemento funcional el que se convierta en el dato esencial para la atribución de la cualidad de alto directivo. De este modo, no importará ni que el alto cargo ostente una elevada cualificación técnica, ni que reciba emolumentos elevados ni cual sea el nombre con el que las partes decidan

---

69 Resulta de interés mencionar el Decreto de 21 de febrero de 1942 a través del cual se crearon los Colegios oficiales de Agentes Profesionales. La creación de dichos colegios resultó de gran importancia para la defensa de los intereses de este tipo de trabajadores autónomos marginados, al permitirles, mediante estas instituciones, la adopción de formas sindicales.

70 Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: “El personal directivo de las empresas nacionales”, *Revista de Derecho español y americano*, Madrid, 1967, pág. 39.

asignar al cargo; lo verdaderamente relevante será que éste realice funciones materialmente directivas.

Se debe afirmar que los tribunales encontraron graves problemas para determinar qué relaciones quedaban incluidas en el Derecho del Trabajo y cuales fuera de su ámbito. Esto fue lo que les llevaría a constituir, a partir de la segunda década de los cincuenta, un sistema de indicios, indicador de la existencia de la nota de dependencia<sup>71</sup>.

De la lectura del nuevo párrafo incluido en el artículo 6 de la Ley de 1944 se desprende que requisitos tales como la vigilancia directa, la jornada de trabajo determinada o la exclusividad, pasan a ser percibidos como simples características habituales del contrato de trabajo, cuya ausencia no implica su inexistencia. Esta nueva visión, que ampliaba el ámbito subjetivo de la Ley de 1944, fue tomada por la jurisprudencia para abrir un nuevo periodo caracterizado por la flexibilidad de las notas que definen el contrato de trabajo. De este modo, y si bien es cierto que durante la primera mitad del régimen franquista, los tribunales sociales mostraron escaso interés por expandir el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, interpretando de manera restrictiva las notas caracterizadoras de la figura contractual<sup>72</sup>, tras esta reforma, la elasticidad, se convirtió en el rasgo que caracterizaba a las notas que definían la relación laboral y que permitió, no sólo dar cobijo entre las normas laborales a los representantes de comercio, sino también a otros colectivos, profesionales liberales, entre los que se encontraban los periodistas.

---

71 PÉREZ AGULLA, S.: *El trabajo autónomo...* cit, págs. 66 y 67.

72 En este periodo, habrá que hacer referencias a las tesis relacionistas e incorporacionistas apoyadas en los primeros años del régimen franquista y consagradas en el Fuero del Trabajo de 1938. Esta concepción partía de una idea comunitaria y armónica de las relaciones en el ámbito de la empresa, que potenciaban el elemento personal de la dependencia cuyo origen no se encontraría en el contrato sino en las necesidades derivadas de la inserción del trabajador en la organización empresarial. Lo dicho supondría un reforzamiento de los poderes empresariales y la ampliación de los deberes de obediencia y lealtad del trabajador, todo ello encaminado a la defensa de los intereses unitarios de la empresa. SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo: la doctrina nacional sindicalista de la relación y sus bases ideológicas*, Editorial Akal, Madrid, 1982, pág. 231 y ss.



Es en 1962, cuando Manuel Fraga Iribarne sustituye a Gabriel Arias Salgado como ministro de Información y Turismo iniciando un tímido proceso de liberalización y de reducción de las consignas que culminaría con la Ley 14/1966, de 18 de marzo, de Prensa e Imprenta (BOE nº 67, de 19 de marzo de 1966), complementada por la Ley 61/1964, de 11 de junio, del Estatuto de la Publicidad ( BOE nº 143 de 15 de junio de 1964), el Decreto 195/1967, de 19 de enero, por el que se aprueba el Estatuto de Publicaciones Infantiles y Juveniles ( BOE nº 37 de 13 de febrero de 1967) y el Decreto 744/1967, de 13 de abril, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de la Profesión Periodística (BOE nº 90 de 15 de abril de 1967), entre otros textos normativos.

Tanto la Ley de Prensa e Imprenta, de 18 de marzo de 1966, como el Estatuto de la Profesión Periodística, dictado en desarrollo de esa Ley y aprobado por Decreto de 13 de abril de 1967, señalaban que las relaciones entre la empresa periodística y el director se formalizarían en un contrato civil de prestación de servicios (arts. 40 y 34, respectivamente). Durante un tiempo la jurisprudencia refrendó la naturaleza civil del vínculo entre dichas partes, pero el Tribunal Supremo posteriormente cambió de criterio, entendiendo que los preceptos en que se contenía aquella previsión carecían de virtualidad a partir de la entrada en vigor del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE nº 192, de 12 de agosto de 1985), por oponerse a normas imperativas posteriores<sup>73</sup>.

Es en el Decreto 744/1967, de 13 de abril del Estatuto de la Profesión Periodística, donde se recoge en su artículo 34, que las relaciones entre la empresa y el director se formalizarán en un contrato civil de prestación de servicios, por lo tanto la relación del Director con su empresa, siempre será de carácter civil a diferencia del resto del personal de redacción, de modo que el director quedaba excluido de la legislación laboral y especialmente de las reglas de extinción del contrato de trabajo, su remuneración y la indemnización

---

73 Como pone de manifiesto ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en la prensa escrita: en especial, el caso de los corresponsales y colaboradores", *Revista Tribuna Social*, nº 151, 2003, Valencia, pág. 29.

en caso de extinción por voluntad unilateral de la empresa estaban establecidos en términos favorables para el Director<sup>74</sup>. El Subdirector, (que podía acogerse voluntariamente a las normas laborales, o formalizar un contrato civil de prestación de servicios), Redactor-Jefe, Jefe de Sección y Redactor<sup>75</sup>.

La libertad de expresión y el derecho a la difusión de información, reconocidas en el artículo 1, no tendrán más limitaciones que las impuestas por las leyes. Son limitaciones: el respeto a la verdad y a la moral; el acatamiento a la Ley de Principios del Movimiento Nacional y demás Leyes Fundamentales; las exigencias de la defensa Nacional, de la seguridad del Estado y del mantenimiento del orden público interior y la paz exterior; el debido respeto a las instituciones y a las personas en la crítica de la acción política y administrativa; la independencia de los Tribunales y la salvaguardia de la intimidad y del honor personal y familiar.

Los principales cambios de esta ley con respecto a la anterior se pueden resumir en que la empresa periodística pasa del dominio del interés nacional al dominio de la iniciativa privada. Se anulan las consignas y la censura previa como procedimiento normal, reservadas a partir de ahora solamente a casos de emergencia nacional o guerra. Se impone el depósito previo de publicaciones. Queda establecido el concepto de información de interés general por la cual el gobierno podía obligar a cualquier publicación a insertar gratuitamente notas provenientes de la Dirección General de Prensa. Se contempla el secuestro administrativo de publicaciones. Prevé sanciones para quien escriba o publique lo que se considere contrario a los Principios Fundamentales del Movimiento y el ordenamiento jurídico general del

---

74 La remuneración mínima en términos generales era tres veces de la que correspondería a un redactor por todos los conceptos (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).

75 Hay que destacar el contenido del artículo 48, que indica que las normas generales de relación laboral de los periodistas con las Empresas, en los casos no sometidos a contrato civil, de acuerdo con lo previsto en los artículos 44 a 47, será objeto de un régimen especial cuya regulación se determinará por el Ministerio de Trabajo, a propuesta de la Organización Sindical y oído el Ministerio de Información y Turismo.

franquismo. Los periodistas pueden recurrir las posibles sanciones administrativas a través del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Sin embargo, esta liberalización fue sólo parcial, ya que siguió prohibida la publicación de ciertas opiniones, por ejemplo, la crítica abierta del régimen. Además, se reforzó el principio de la responsabilidad civil e incluso penal (por Decreto de 28 de marzo de 1963, de acuerdo con el preceptivo dictamen del Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros, fue aprobado el nuevo Código Penal. Texto Revisado de 1963, promulgado el día 8 de abril de 1963) de los redactores que infringieran las disposiciones de la ley. De esta forma, se pretendió sustituir el sistema de censura previa por un sistema de autocensura de los órganos de prensa.

Después del cese del ministro de Información en 1969, además, se volvieron a intensificar la censura y los secuestros de periódicos. Sin embargo, durante los últimos años del régimen, también los periódicos más establecidos (como La Vanguardia y, en menor grado, ABC y Pueblo) aprovecharon el relativo liberalismo de la Ley de prensa para diversificar el discurso político y criticar, aunque siempre de forma moderada o solapada, las políticas del régimen<sup>76</sup>.

Se aprueba al final de esta etapa, por Orden de 23 de marzo de 1971, el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, publicado en BOE de 14 de abril de 1971, recogiendo en su Disposición Final, la derogación de la anterior Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa, de fecha 9 de noviembre de 1962. Esta Reglamentación, clasificaba al personal de las empresas según la permanencia (art. 8), en “personal fijo” que es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedique la industria, “personal eventual” admitido en las empresas para realizar trabajos de tal carácter<sup>77</sup>, y “personal Interino” que eran los trabajadores que sustitúan

---

<sup>76</sup> Información ofrecida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y se encuentra disponible en <http://prensahistorica.mcu.es/> (consultado el 1 de enero de 2013).

<sup>77</sup> Considerándose de esta condición los siguientes: los que efectúen el montaje y puesta en marcha de ampliación de factorías, oficinas, etc., grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean las normales de la explotación y que no puedan atenderse por el

a los de plantilla en los casos de ausencia, permisos, vacaciones, incapacidad temporal para el trabajo derivado de enfermedad o accidente, Servicio Militar y otros de naturaleza análoga. Una segunda clasificación que hacía era según el tipo de función, así por ejemplo el personal objeto de estudio, regulado en el artículo 12, como “Personal de Redacción”, este grupo comprendía a los “Titulados Periodistas”: Subdirector, Redactor Jefe, Jefe de Sección y por último Redactores. Este “Personal de Redacción” es el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos (art. 17).

Dejaba fuera de este Reglamento, (art. 2) a todo aquel que ejerciera las funciones de Director, Gerente, (y todas aquellas que aparecían en el art. 7 de la Ley de Contrato de Trabajo como excluidas), a los corresponsales y colaboradores literarios o gráficos (art. 2.c)), no serían personal laboral.

Otro de los medios donde empezaron a desarrollar su labor estos profesionales de la comunicación es la Radio que con el estallido de la Guerra Civil española, el 18 de julio de 1936, se destapó como un gran medio de propaganda política que fue utilizado por los bandos combatientes para emitir sus particulares arengas. La implantación de una nueva dictadura, encabezada por el General Francisco Franco, supuso una larga temporada de dominio político sobre el sistema radiofónico. El 19 de enero de 1937, poco antes de que acabara la Guerra Civil, se crea Radio Nacional de España, a la que se le otorgará el monopolio de la información en nuestro país, gracias a la promulgación, un año antes, de la Ley de Prensa, que estaría en vigor hasta 1966. Además, la entonces Unión Radio se transforma en la actual SER (Sociedad Española de Radiodifusión). La entrada de las tropas nacionales en Cataluña supuso la desaparición de la radio en catalán, Radio Asociación de Cataluña. A partir de ese momento la Falange será la responsable de los espacios que emiten las ondas radiofónicas.

---

personal de plantilla. Los de carácter temporal y absolutamente extraordinarios que se presentan en las oficinas y explotaciones con cualquier motivo y que como máximo tengan una duración de un año. No tendrán tal carácter de eventuales aquellos trabajos que para su atención requieran renovación o celebración de contratos, que en su conjunto, representen continuidad de trabajo (art. 8.B)).

Esta situación desembocó nuevamente en la instauración de la censura (la Ley de Prensa así lo establecía), las radios no podían programar nada que el poder político no quisiera. Los censores se ocupaban de revisar los guiones para que nada indebido se les escapara, al tiempo que las radios comerciales, las privadas, estaban obligadas a conectar siempre con Radio Nacional de España (RNE) para emitir los servicios informativos que elaboraba esta red gubernamental y que se conocían con el nombre de “El parte”, debido a que durante los años de la contienda civil, el espacio informativo por antonomasia era, “el parte de guerra”. Las estaciones distintas a RNE sólo podían elaborar las noticias comarcales y locales, pero siempre bajo supervisión de la autoridad competente.

Es en el año 1952 cuando se funda la Televisión Española (TVE), dependiendo del Ministerio de Información y Turismo, creado por Decreto-Ley de 19 de julio de 1951, por el que se reorganiza la Administración Central del Estado (BOE, 20 de julio de 1951) y que asumió las competencias sobre medios de comunicación y espectáculos, prensa, teatro, cinematografía y radiodifusión. Este Ministerio, era el encargado de controlar la información, la censura de prensa y de radio. Después de un periodo de pruebas se empezó a emitir regularmente en 1956, concretamente el 28 de octubre.

Es evidente que Televisión Española exigía desde sus comienzos una dotación de personal permanente y otra no permanente con personas profesionales (artistas, cantantes, etc.) marcada esta última por la brevedad o interrupciones de facto<sup>78</sup>. Lo que hizo el Ministerio de Información y Turismo, fue establecer unas plantillas específicas en régimen laboral, dichas plantillas de las emisoras de radio y de televisión estatales fueron establecidas por Órdenes del MIT de fecha 12 de junio de 1959. Por Órdenes de 23 de julio de 1959 se convocaron los concursos restringidos para la provisión de tales plazas de plantilla siempre en régimen de contratación laboral, siendo aprobados los titulares de aquéllas y hechos públicos por varias Órdenes de fecha 3 de agosto de 1960.

---

78 GOROSTIAGA ALONSO-VILLALOBOS, E.: *La problemática de personal de un servicio público centralizado. Notas sobre el régimen jurídico de personal del servicio jurídico centralizado de RTVE*. Ediciones Universidad de Navarra, Navarra, 1976, pág. 488.

Las relaciones laborales durante este periodo se regulaban a través de las respectivas Reglamentaciones de trabajo y fueron dos las que se aprobaron, la Reglamentación de Trabajo para Radio Nacional de España, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de abril de 1959, y el Reglamento de Trabajo para Televisión Española, aprobada esta por Orden del Ministerio de Trabajo de 30 de mayo de 1959. Estas reglamentaciones quedan derogadas con la aprobación por Orden del Ministerio de Trabajo de las Ordenanzas Laborales para RNE y TVE, ambas en fecha 14 de julio de 1971, y publicadas en el BOE del 11 y 12 de agosto.

La televisión en España ha sido un monopolio del Estado hasta 1988. Por mandato constitucional, los medios de comunicación dependientes del Estado se rigen por un estatuto que fija la gestión de los servicios públicos de la radio y la televisión a un ente autónomo que debe garantizar la pluralidad de los grupos sociales y políticos significativos.

#### **4. Transición y relaciones laborales en los medios de comunicación**

Tras la transición democrática, la prensa experimenta un importante auge con la aparición de publicaciones de todo tipo. Además de periódicos con historia, como el ABC, fundado por Torcuato Luca de Tena el 1 de enero de 1903, o La Vanguardia, fundado por Carlos y Bartolomé Godó el 1 de febrero de 1881, aparecen otros nuevos como El País, en el año 1976, y El Mundo, fundado en 1989, que se convierten enseguida en sólidas empresas de comunicación y grupos de poder.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, se aprueba en esta etapa por Orden de 9 de diciembre de 1976, la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa (BOE nº20, de 24 de enero de 1977), que regulaba las relaciones de trabajo en Prensa y Agencias Informativas, quedando derogado como así dice su Disposición Final, el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa de 23 de marzo de 1971.

Esta ordenanza laboral, al igual que lo hacía el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa de 1971, incluía a los Subdirectores en su ámbito de aplicación personal, dejando fuera a los Directores, Consejeros de Empresa, Corresponsales y Colaboradores literarios que no cumplan los requisitos establecidos en la ordenanza, (artículo 2). Sobre el tipo de contrato que se le aplicaba a la figura de Subdirector, la Ordenanza decía lo siguiente: “salvo que el interesado opte por la formalización de un contrato civil de prestación de servicios, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 44 y siguientes del Estatuto de la Profesión Periodística, sus relaciones con la Empresa se regularán por las normas laborales, y, en este caso, al ser cargo de libre designación de la Empresa, al ser desposeído del mismo se reintegrará a su puesto de procedencia si pertenecía a la misma Empresa al ser designado Subdirector, y al previsto al contratarse, si procedía de otra, respetándosele la retribución de Redactor-Jefe”.

Para la Radio y Televisión a su vez, se aprueba una nueva Ordenanza Laboral de Trabajo para Radiotelevisión, común para los dos medios públicos, por Orden de 19 de diciembre de 1977, y publicado en el BOE en fecha 22 y 23 de diciembre de 1977, derogando así las Ordenanzas laborales para RNE y TVE del año 1971. Esta nueva Ordenanza contenía numerosas categorías comunes a la radio y televisión (23 subgrupos) así como actividades diferenciadas (7 subgrupos para el caso de la radio y 34 para televisión), también recogía un incremento económico que incluía la revisión salarial anual y actualización semestral, jornada laboral de treinta y cinco horas semanales en cinco días, el descanso de dos días, generalmente sábado y domingo, y la participación de los trabajadores a través de sus representantes electos, en todas las materias que afecten a sus derechos y en particular a la organización del trabajo, actividades y servicios sociales, órganos colegiados asesores y tribunales para provisión de vacantes. También contemplaba la jubilación voluntaria a los sesenta años, siempre que se lleve treinta de servicio.

En lo que atañe a la Radio, los profesionales que prestaban sus servicios en las emisoras de titularidad no estatal, como la Cadena de Ondas Populares Españolas “COPE” (que se constituye como Sociedad Anónima en fecha 9 de junio de 1971) y la Sociedad Española de Radiodifusión conocida

como la Cadena “SER” su régimen laboral estaba establecido en la Ordenanza Laboral para las Entidades de Radiodifusión, publicada en el BOE en fecha de 28 de febrero de 1972 (y que viene a derogar la anterior Reglamentación Nacional de Trabajo de 29 de junio de 1959), por los convenios colectivos sindicales interprovinciales como era el de la Radio Privada, con fecha de resolución de 20 de abril de 1974 (publicado en el BOE de 4 de mayo de 1974) y el convenio de la COPE de fecha 11 de febrero de 1974 (publicado en el BOE el 22 de febrero de 1974).

En dicha Ordenanza Laboral se excluían de su ámbito personal de aplicación, a quienes desempeñaran funciones de alta dirección, actores, músicos, colaboradores, presentadores, publicitarios, artistas y agentes publicitarios. Regulaban la provisión de puestos vacantes o de nueva creación siendo su orden obligatorio; primero el traslado voluntario entre personal de la misma categoría; segundo pruebas de ascenso entre personal fijo, y tercero y último, pruebas de aptitud para personal de nuevo ingreso, en donde debían de anunciarse públicamente, y en el tribunal habría personal designados por los representantes sindicales, teniendo libertad la empresa para amortizar plazas libremente, no estando obligada a tener cubiertas vacantes.

Se desmantela el Sindicato Vertical, aparece la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (BOE nº 80, de 4 de abril de 1977), permitiendo a los trabajadores y empresarios constituir en cada rama de actividad, tanto a escala territorial como nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos. Se renueva la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, introduciendo elementos más flexibles como la contratación temporal, o la aparición de nuevas normativas de despido, y de los expedientes de regulación.

Por otra parte, una vez fallecido Francisco Franco, la ley de Prensa e Imprenta de 1966 continuó vigente y aplicable en su integridad lo cual generó no pocos conflictos para los diversos rotativos que pretendían recoger la nueva información generada por la mayor presencia pública de fuerzas políticas, al estar sometidos aún a una legislación autoritaria.



Al abrigo de la Ley 1/1977 de 4 de enero, para la Reforma Política, surgió el Real Decreto-Ley 24/1977 de 1 de abril, sobre libertad de expresión, publicado en BOE nº 87, de 12 de abril de 1977, que suprimía parcialmente el secuestro administrativo de publicaciones (se mantenía en casos de informaciones contrarias la unidad de España, la Monarquía o las Fuerzas Armadas) y derogaba el artículo segundo de la vigente Ley de Prensa e Imprenta<sup>79</sup> por el cual se sometía la libertad de expresión a los Principios del Movimiento Nacional. Otro decreto, el Real Decreto-Ley 23/1977, de 1 de abril, sobre Reestructuración de los órganos dependientes del Consejo Nacional y nuevo régimen jurídico de las asociaciones, funcionarios y patrimonio del Movimiento se encargaba de dismantelar formalmente la estructura de medios de comunicación al servicio del Movimiento y adscribirlos a un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Información y Turismo.

Mientras en la Radio, con la muerte de Franco en noviembre de 1975, y por miedo a la llegada de posibles cambios, la censura se incrementó notablemente. De alguna forma, esto es lógico, ya que por entonces no se sabía lo que podía pasar en España. Sin embargo, dos años después se produce un hito histórico en la radio, las emisoras no tenían que conectar con RNE para transmitir los servicios informativos. Se había acabado el monopolio de esta cadena en este sector. A partir de octubre de 1977, las emisoras empiezan a emitir sus propios espacios informativos y la radio en general comienza a parecerse al medio que hoy en día conocemos.

Como consideraciones jurídicas finales de esta etapa en los medios públicos Radio Nacional y Televisión Española las condiciones de contratación y selección se realizaban de la siguiente manera, el Consejo de Ministros

---

79 El artículo segundo de la Ley 14/1966, de 18 de marzo, de Prensa e Imprenta, cuyo contenido era: Extensión del derecho. "La libertad de expresión y el derecho a la difusión de informaciones, reconocidas en el artículo primero, no tendrán más limitaciones que las impuestas por las leyes. Son limitaciones: el respeto a la verdad y a la moral; el acatamiento a la Ley de Principios del Movimiento Nacional y demás Leyes Fundamentales; las exigencias de la defensa Nacional, de la seguridad del Estado y del mantenimiento del orden público interior y la paz exterior; el debido respeto a la Instituciones y a las personas en la crítica de la acción política y administrativa; la independencia de los Tribunales, y la salvaguardia de la intimidad y del honor personal y familiar".

aprobaba las plazas de plantilla y éstas se proveían mediante el procedimiento del concurso-oposición. En su Ordenanza Laboral se regulaban las condiciones salariales, descansos, diferentes tipos de personal: fijos, interinos y eventuales.

## **5. Los medios de comunicación en democracia: Trabajos periodísticos y normativa constitucional**

La promulgación de la Constitución Española implica la culminación de la llamada transición española. Para el Derecho del Trabajo tiene una importancia trascendente, ya que España se constituía como país democrático donde las relaciones laborales se adaptan a la situación económico-social del país, dejando atrás las rigideces del antiguo régimen. El Estado busca normas, reglamentos, leyes flexibles para la adaptación del Derecho del Trabajo a las nuevas situaciones. En un principio aparece la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº64, de 14 de marzo de 1980), que se confiere como la columna vertical de nuestro ordenamiento. Unido a este texto encontramos el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE nº 105, de 2 de mayo de 1990<sup>80</sup>).

El tema social es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución Española de 1978. Dentro del contenido laboral con el que nos encontramos en la Constitución, podemos diferenciar tres grandes bloques. El primero, formado por los considerados como derechos fundamentales (arts. 15 a 29 CE), aquí hay que citar la libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse libremente. Otro segundo bloque, sería el formado por derechos y libertades de los ciudadanos (arts. 30 a 38 CE), entre los que se encuentran (art. 35 CE): el derecho al trabajo. Y el último bloque, el formado por los principios rectores de la política económica y social (arts. 39 a 52 CE), como son: el mantener un régimen

---

80 Éste a su vez, derogaba el anterior texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, así como las disposiciones modificativas del mismo.

público de Seguridad Social (art. 41), realizar políticas orientadas al pleno empleo (art. 40).

Es en esta Constitución de 1978, donde se establecieron los derechos y deberes laborales básicos, convirtiéndose así, en la referencia, punto de partida para desarrollar las restantes normas laborales, las principales leyes que constituyen el marco del Derecho laboral español actual. Sitúa al trabajo en el centro de la sociedad como valor político y como medio para obtener la cohesión social en una perspectiva dinámica de eliminación de las desigualdades.

Tenemos que citar aquí la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 64, de 14 de marzo), que constituye la legislación básica por la que se rige el derecho laboral español y desarrolla los principales derechos y deberes laborales contemplados en la Constitución, contiene regulación general del contrato de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores de 1980, ha sido modificado en varias ocasiones<sup>81</sup> hasta dar lugar al Real Decreto-

---

81 Una primera reforma del Estatuto de los Trabajadores es la llevada a cabo con la Ley 4/1983, de 29 de junio, sobre jornada legal y vacaciones, por la que se reduce la jornada máxima legal de 43 horas semanales en jornadas partidas, o 42 horas semanales en jornadas continuadas a 40 horas semanales y se incrementa el período mínimo de vacaciones anuales de 23 días naturales a 30 días naturales. Se aprueba la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que modifica varios artículos del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal. Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de Medidas Urgentes Administrativas, Financieras, Fiscales y Laborales, por el que se produce una reducción del número máximo de horas extraordinarias de posible realización en el año, que pasan de 100 a 80, así como la eliminación de los límites diarios y mensuales, fijando un único tope anual. Se introduce la posibilidad de compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descansos adicionales. Ley 8/1988 de 14 de marzo, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 1988 Ley 8/1988, de 7 de abril que deroga el artículo 57 relativo a las infracciones laborales de empresarios. Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. La Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos a los adoptantes de un menor de cinco años, da a los interesados la oportunidad de optar entre disfrutar de los permisos al momento del acogimiento o al momento de la adopción. La Ley 36/1992, de 28 de diciembre, de modificación en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario establece el derecho del trabajador al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario, en los casos de extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario. El Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, establece medidas urgentes de fomento de la ocupación.

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. Tiene el objeto de introducir una mayor flexibilidad en el derecho del trabajo. Por su parte, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre. Medidas fiscales, y de orden social, junto a

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº 75, de 29 de marzo), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>82</sup>, facilitando nuevas contrataciones e incrementando la estabilidad en el empleo, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que regula el derecho constitucional a la sindicación y su régimen jurídico, su representatividad, la acción sindical y la tutela de libertad sindical, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social “LISOS”, el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula el funcionamiento, estructura y gestión de la Seguridad Social y el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

En este Estatuto de los Trabajadores, es interesante indicar que en el artículo 1, dedicado al ámbito de aplicación de la Ley, se puede observar que no existe un concepto cerrado de trabajador. No se define directamente el concepto de trabajador, sino que éste se deduce de la condición de sujeto de la relación de trabajo. En STS de 25 de enero de 2000 (RJ 582/1999) dice que la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar; por ello, si entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del ET, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes les dieran<sup>83</sup>.

Respecto a este artículo 1.1 del ET, su importancia reside en que si bien de una forma indirecta, la definición legal de quiénes sean trabajadores, delimita lo que deba entenderse por contrato de trabajo y, con ello, el ámbito de

---

una reordenación de la acción protectora de la Seguridad Social, que incluye medidas relativas a la maternidad, reformula la contratación a tiempo parcial y modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de Fondo de Garantía Salarial, movilidad geográfica y publicidad de los convenios.

82 El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprueba el nuevo Estatuto de los trabajadores. En este mismo año, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre regula la Prevención de Riesgos Laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

83 DEL REY GUANTER, S.: *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2007, pág. 38.

aplicación del Estatuto de los trabajadores, y por extensión del Derecho del Trabajo. Concretamente sobre la controversia de trabajo por cuenta propia/trabajo por cuenta ajena, para ciertos autores<sup>84</sup>, pueden formularse ciertas observaciones. Para estos autores es posible localizar un conjunto de relaciones de calificación dudosa, (entre otras mencionan a los auxiliares deportivos, reporteros y colaboradores de medios de comunicación escrita, radiofónica o televisiva, o en relación con profesionales liberales) desigualmente resueltas por la jurisdicción social y relacionadas con el área del trabajo autónomo, siendo controvertida esencialmente la celebración o no de un contrato de arrendamiento de servicios. Al respecto, si bien cabe recordar que la laboralidad de un supuesto concreto no queda conectada con la naturaleza de la actividad, sino que deriva de las características de la prestación y de la retribución, debe anotarse una cierta mutabilidad en los criterios del juzgador a la hora de solucionar estos casos<sup>85</sup>.

De relevante importancia para los profesionales de la información es el artículo 20 de nuestra Constitución de 1978, donde se regula el derecho a la información, artículo 20. 1. d) “se reconoce y protege el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión”, y el derecho a la libertad de expresión, artículo 20. 1. a) “se reconoce y protege el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de comunicación”.

En desarrollo del precepto constitucional y relacionado con la profesión periodística (vid. infra cáp. VI, epígrafe 1), se aprueba la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de

---

84 SALA FRANCO, T., y LÓPEZ MORA, F.: “Contrato de trabajo”, en VV.AA.: *Comentarios a las Leyes Laborales. Dirigidos por Efrén Borrajo Dacruz*, EDERSA, Madrid, 1990, pág. 3.

85 BORRAJO DACRUZ, E.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo 1, EDERSA, Madrid, 1990, pág. 31.

la información (BOE nº147, de 20 de junio de 1997) y el Proyecto de Ley del Estatuto del Periodista Profesional<sup>86</sup>.

El desarrollo de un nuevo Estatuto del Periodista Profesional en España que defina la figura del profesional del periodismo abandonando la mera regulación al acceso aprobada por el Decreto 744/1967, de 13 de abril, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de la Profesión Periodística (BOE nº 90, de 15 de abril de 1967) conforme lo previsto por la Ley de Prensa de 1966, comenzó en 1993 y aún continúa debatiéndose, reflejo de una iniciativa del Foro de Organizaciones de Periodistas, creada en Santander en noviembre de 1993 y en la que participan la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE), el Colegio de Periodistas de Cataluña y Galicia, la Federación de Sindicatos de Periodistas, y las Agrupaciones de Periodistas de UGT y CCOO.

La I Convención de Periodistas de España, que se celebra en Cádiz en abril de 1998 es el motor de impulso al acuerdo de redacción del Estatuto que tuvo lugar en Valladolid en 2000<sup>87</sup>. Uno de los principales problemas consiste en que los propios profesionales no se ponen de acuerdo sobre qué o quién es periodista, así, la única ley aprobada al respecto durante la Democracia, la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información (BOE nº147, de 21 de junio de 1997) elude precisar a quien o quienes corresponde ese derecho de conciencia, cuando toda ley debe delimitar exactamente su ámbito de aplicación.

La II Convención de Periodistas celebrada en Valladolid en 2000, exigió la protección legal y jurídica para desempeñar la función constitucional de informar a los ciudadanos para acabar con la devaluación profesional, el abuso

---

86 Proposición de Ley, presentada por el grupo parlamentario de Izquierda Verde-Izquierda Unida - Iniciativa per Catalunya Verds, el 23 de abril de 2004 y admitido a trámite el 23 de noviembre de 2004.

87 Informe elaborado por la Asociación española de mujeres profesionales de los medios de comunicación (AMECO) 2004. *Análisis de la propuesta del: Estatuto del Periodista. El Estatuto que divide*. Disponible en [www.nodo50.org/ameco/debateestatuto.doc](http://www.nodo50.org/ameco/debateestatuto.doc) (consultada el 14 de febrero de 2013).

empresarial, la explotación de estudiantes de periodismo en "prácticas" y, en definitiva, a la precarización del sector.

## **CAPÍTULO II. FÓRMULAS PARA LA PROVISIÓN DE LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

El proceso productivo principal de los medios de comunicación social, emisoras de radio, televisión, periódico o revista, es la emisión o edición de noticias, consistente en prestar servicios de comunicación audiovisuales, definidos en el artículo 2.2, de la Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual, como “aquellos cuya responsabilidad editorial corresponde a un prestador del servicio y cuya principal finalidad es proporcionar, a través de redes de comunicaciones electrónicas, programas y contenidos con objeto de informar, entretener o educar al público en general, así como emitir comunicaciones comerciales”.

Para ello, tienen dos formas de organizar y dar cobertura a las necesidades de su proceso productivo: una primera sería mediante la utilización de recursos humanos propios, sea personal laboral o colaboraciones de producción propia de la casa, que son las realizadas por el redactor de noticias, fotógrafo, corresponsal, columnista u otros profesionales del sector que forman parte de las plantillas de dichas empresas y cuya vinculación con las mismas es netamente laboral, en virtud de un contrato de trabajo.

Una segunda forma, mediante la utilización de recursos humanos externos, cuyas relaciones serían de naturaleza extralaboral. Estaríamos hablando de los servicios prestados por otras empresas de información o comunicación, que ponen su organización empresarial a disposición de diferentes medios o empresas clientes. Otra fórmula sería la utilización del recurso a colaboraciones externas, de corresponsales no permanentes, esto es, individuos conectados con la emisora, periódico o revista de que se trate que le ofrecen sus artículos, reportajes, crónicas o noticias, desarrollando por encargo trabajos más o menos ocasionales “*free-lance*”. Se tratará normalmente de trabajadores autónomos vinculados por un contrato civil (arrendamiento de servicios, arrendamiento de obra) con la empresa de



comunicación<sup>88</sup>, con la posibilidad de que se trate de un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE<sup>89</sup>) si cumple las condiciones legalmente previstas al efecto.

Algunas de las relaciones extralaborales con empresas en las que están externalizadas actividades generan responsabilidades para el medio de comunicación por aplicación de la normativa laboral aunque no exista una relación contractual directa con los trabajadores, que lo son de la otra empresa.

Otras fórmulas serían la utilización del personal becario y en prácticas no laborales. La mayoría de las Redacciones cuentan con la ayuda de informadores becarios, estudiantes que no han finalizado su formación y obtienen una beca, dotación económica destinada a su formación. En realidad, muchas veces no existe ni siquiera dotación económica y la beca consiste en la presencia del becario en la Redacción con el propósito explícito de adquirir práctica. El personal becario no puede asumir responsabilidades que le corresponden al personal laboral (porque en caso contrario estaríamos ante una relación laboral).

## **1. El recurso a personal laboral propio**

Como es natural, la principal fórmula utilizadas por los medios de comunicación, prensa, radio, televisión, tanto públicos como privados, para organizar y dar cobertura a las necesidades del proceso productivo es

---

88 ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "Trabajadores asalariados" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir. y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2da. Edición, Aranzadi, Navarra, 2005, pág. 310.

89 Noción aplicable a quienes realicen una actividad económica o profesional a título lucrativo y de manera habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos el 75 por 100 de sus ingresos por rendimiento de trabajo y de actividades económicas o profesionales, así lo señala (art.11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo LETA, y arts. 1 y 2 del RD 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos).

mediante la utilización de los recursos humanos de los que dispone, esto es personal asalariado, vinculado a la empresa mediante un contrato laboral.

Es en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, donde encontramos la definición legal de trabajador asalariado, que alcanza a quienes “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Al delimitar el campo de aplicación de la legislación laboral, se refiere de manera implícita pero inequívoca a las notas del concepto de contrato de trabajo<sup>90</sup>.

De dicha definición se desprenden las cuatro notas que caracterizan al trabajo asalariado: voluntariedad, ajenidad, subordinación y retribución. Como pone de manifiesto la doctrina, son notas que plantean con frecuencia problemas de interpretación y aplicación, por lo que para su buena comprensión suelen requerir el apoyo de la jurisprudencia, que a su vez ha contribuido de manera muy notable a su actual configuración en la ley<sup>91</sup>. El sector de la comunicación audiovisual, no es ajeno a estos problemas, sobre todo por la concurrencia de las notas de ajenidad, y de subordinación o dependencia jurídica (que es la que marca la diferencia entre trabajador asalariado y trabajador autónomo) al exigir que la prestación de servicios se desarrolle dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona. Como manifiestan varios autores<sup>92</sup>, la dependencia constituye la exigencia fundamental de la prestación jurídico-laboral, y la ajenidad, la condición definitoria del salario respecto de la retribución genérica, una y otra presupuestos sustantivos de necesaria presencia en las relaciones laborales.

---

90 Como ponen de manifiesto OJEDA AVILÉS, A.: “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista Tribuna Social*, nº 195, 2007, págs. 13 a 24., indica también que el art. 1, del ET define, sin mencionarlo, al contrato de trabajo.

91 MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 22ªed., Tecnos, Madrid, 2013, pág. 175.

92 Entre ellos SALA FRANCO, T. y LÓPEZ MORA, F.: “Contrato de trabajo”, en VV.AA.: *Comentarios a las Leyes Laborales...* pág. 6.

Concretamente para Rodríguez Piñero, la dependencia es el criterio fundamental definitorio del trabajo objeto del Derecho del Trabajo, y respecto a la ajenidad, ni en su forma de ajenidad en los frutos ni de ajenidad de riesgos es criterio necesario ni suficiente para la calificación del trabajo objeto del Derecho español del trabajo<sup>93</sup>.

Quedarían excluidas de la legislación laboral, todas aquellas actividades, trabajos, en las que se observase la ausencia de alguna de las notas referidas en el artículo 1.1 ET, salvo que se disponga expresamente otra cosa, como prevé la disposición final primera, del ET. Es el artículo 1.3 ET, el que proporciona una lista de actividades y trabajos excluidos, con el fin de precisar el ámbito de aplicación de la legislación laboral<sup>94</sup>. Se trata en su mayor parte de

---

93 RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: "La dependencia y extensión del ámbito del Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, nº 71, 1966, págs. 147 a 167. Sobre el tema vid, también al respecto, OJEDA AVILÉS, A.: "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *Revista PUCP*, nº 60, 2007, págs. 375 a 402, donde cita como ejemplos a: De La VILLA GIL, L.E.: "En torno al concepto de Derecho Español del Trabajo", *Revista de Trabajo*, nº 26, 1969, págs. 112 y ss., considera como presupuestos sustantivos del concepto de trabajador a los de "actividad libre, productiva, dependiente y por cuenta ajena". También el profesor MONTROYA MELGAR, A.: *El poder de Dirección del empresario*, IEP, Madrid, 1965, pág. 72, admite matizadamente la dependencia como rasgo típico, "siempre que sea concebida como el sometimiento del trabajador a los poderes del empresario", pese a mantener como criterio distintivo básico el de la ajenidad en la utilidad patrimonial, y detrás de ellos la mayor parte de la doctrina y de la manualística asume la dualidad. El Tribunal Supremo había utilizado ya ambos criterios desde, al menos, las sentencias de 22 de junio de 1932 (C.L.S. vol. VIII, p. 470), 11 de enero de 1934 (C.L.S. vol. VII, p. 32), 11 de junio de 1935 (C.L.S., vol. XI, p. 53), 3 de enero de 1942 (AR. 77), 17 de junio de 1946 (AR. 950), 4 de marzo de 1942 (AR. 384), 13 de noviembre de 1950 (AR. 1596), 26 de junio de 1950 (AR. 1092), 1 de julio de 1959 (AR. 1217), 18 de octubre de 1951 (AR. 2137), 21 de febrero de 1952 (AR. 187), etc., con un predominio que parece estar a favor de la dependencia, hasta llegar a una sentencia de 3 de febrero de 1961 (AR. 414), citada entusiásticamente por BAYÓN CHACÓN, G.: "El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?", *Revista de Derecho Privado*, 1961, págs. 461 y ss.

94 Por lo que se refiere a los medios de comunicación de las exclusiones mencionadas por la Ley conviene recordar: a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias. b) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. c) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma. d) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo. Sobre

una lista declarativa, que no tiene más objeto que aclarar lo que ya se desprende de la definición legal de trabajador asalariado<sup>95</sup>. Así mismo, en los convenios colectivos de los medios de comunicación que hemos analizado, recogen en su articulado dedicado al ámbito personal, todas aquellas relaciones excluidas del ámbito de aplicación del convenio colectivo, con el objetivo de aclarar y delimitar lo que no es considerado como personal sujeto a convenio propio de plantilla. Así aparecen excluidos del ámbito de aplicación de los convenios de medios de comunicación, el personal que desempeña funciones de alta dirección (al ser una relación laboral especial, art 2 del ET y RD 1382/85) y gestión en televisiones, radios y prensa escrita, como Directores, Subdirectores, Directores de Emisoras y de Centros Territoriales o de Producción (en el caso de RTVE) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto, los actores, auxiliares artísticos, músicos, cantantes, los colaboradores (vid. Infra cáp.II, epígrafe 2) y asesores literarios, artísticos, musicales, culturales o de cualquier otra especialidad contratados para un programa, los profesionales de radio o televisión de alta cualificación, contratados para la realización, producción o emisión de series o espacios específicos, los agentes publicitarios<sup>96</sup>.

Como señala el artículo 3 ET, “Fuentes de la relación laboral”, los derechos y obligaciones de estas relaciones laborales se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos, por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones

---

el alcance de estas exclusiones véase, entre otros, a SALA FRANCO, T., y GARCÍA NINET, J.I.: “Consejeros y Administradores de Sociedades” en VV.AA. (Borrajo Dacruz, E, dir) *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, EDERSA, Madrid, 1990, págs. 121 a 152.

95 Vid. ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Trabajadores asalariados” en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir. y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2da. Edición, Aranzadi, Navarra, 2005, págs. 174 a 183.

96 Vid. como ejemplo, art. 2 del Convenio colectivo RTVE.

legales y convenios colectivos antes expresados y por los usos y costumbres locales y profesionales<sup>97</sup>.

Los profesionales de los medios de comunicación, (prensa, televisión, radiodifusión, etc.) además de estar sujetos a la normativa laboral general, cuentan desde hace mucho tiempo con una regulación específica, en parte vigente, que se encuentra en la Ley de Prensa e Imprenta 14/1966, de 18 de marzo, y en el Estatuto de la Profesión Periodística, aprobado por Decreto 744/1967, de 13 de abril, que habla de la singularidad del trabajo en la Redacción. Estas normas lo definen como un “trabajo a tarea”, que debe entenderse en el sentido de que el empresario adquiere en posesión, mediante el contrato de trabajo establecido, toda la tarea que pueda realizar un profesional durante su jornada de trabajo, incluidos todos sus componentes físicos, técnicos, intelectuales y de creación. Para Alonso Olea, es aquel cuya jornada finaliza cuando se acaba la tarea. La definición del trabajo a tarea, no describe ni un salario ni una forma de remuneración, sino una jornada sin ni siquiera decir cómo se remunera el trabajo realizado dentro de la misma<sup>98</sup>. Del régimen jurídico del trabajo a tarea, interesa remarcar que trae consigo de forma implícita una retribución de tipo mixto, conjugando tiempo de trabajo y resultado. Se trata de un sistema salarial fijo, puesto que la tarea por sí misma no genera incremento retributivo alguno sino un ahorro del tiempo<sup>99</sup>.

También es importante la incidencia en este ámbito de la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, que regula la cláusula de conciencia de los

---

97 Para una cabal comprensión de las funciones de cada tipo de fuente y las diferentes relaciones internormativas, pueden consultarse entre otros, ALONSO GARCIA, M.: *Fuentes del derecho del trabajo*, NEJ Seix, vol V., ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1982, págs. 22 y 23, MONEREO PÉREZ, J.L., y MORENO VIDA, M.N.: *Comentario al artículo 3º. Del Estatuto de los Trabajadores, en Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998.

98 ALONSO OLEA, M.: “Consideraciones generales sobre las clasificaciones de salarios” en VV.AA. (Bayón Chacón, G., y Alonso Olea, M., dirs.) *Dieciséis lecciones sobre el salario y sus clases*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1971, pág. 37.

99 BLASCO GARCÍA, J.: “El salario a tarea”, en VV.AA. (De la Villa Gil, L.E., coord.) *Estudios sobre el salario*, Editor Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales “ARCARL”, Madrid, 1993, pág. 385.

profesionales de la información, en desarrollo del artículo 20.1 d) de la Constitución.

En cuanto al régimen jurídico las relaciones laborales en los medios de comunicación pueden presentar algunas particularidades, porque los profesionales de la información no siempre están sujetos a una jornada y horario estables, sobre todo en el caso de los colaboradores (vid. infra, epígrafe 2). 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 de prestación de servicios, sino la simple cesión de los derechos de la propiedad intelectual. Los corresponsales, por el contrario, realizan tareas informativas desde algún lugar distante. La mayor parte de los corresponsales pueden ser calificados de *colaboradores a la pieza*. Su trabajo informativo se realiza por encargo expreso o tácito de un medio informativo, pero es remunerado *a la pieza*, esto es, en unos casos por trabajo encargado expresamente (se emita o no), o por trabajo difundido, en otros. No es inhabitual que el colaborador a la pieza trabaje para varios medios (normalmente no concurrentes)<sup>100</sup>. Y, por fin, está el informador por libre (*freelance*), 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)<sup>101</sup>.

De hecho, en algún convenio colectivo se recoge un plus de libre disposición, que se abonará al personal que preste servicios en régimen de libre disposición, de aceptación voluntaria, y al que cualquiera de las partes

---

100 Sobre el tema Vid. interesante trabajo de BLASCO JOVER, C.: “¿Puede el trabajo de los periodistas a la pieza llegar a convertirse en una relación laboral especial?”. Disponible en [www.fesp.org/index.php](http://www.fesp.org/index.php). Consultada el 24 de septiembre de 2014.

101 DÍAZ ARIAS, R.: *La relación laboral informativa en Derecho de la Información*, Ariel, Barcelona, 2003, pág. 13.

podrá renunciar respetando un preaviso de un mes<sup>102</sup>. En otros convenios colectivos, se refieren al complemento de disponibilidad, como aquel asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes de su superior fuera de su turno de trabajo, o posibilidades de incorporarse al mismo, si las necesidades del servicio así lo requieren<sup>103</sup>.

Debido al empleo cada vez más frecuente de la informática y las telecomunicaciones, se ha extendido el recurso del trabajo a distancia o teletrabajo (vid. infra cáp. IV, epígrafe 7), por ejemplo en el caso de redactores, cronistas, etc., realizándose la prestación fuera del centro de trabajo en el propio domicilio del trabajador. Existe dependencia y relación laboral aunque la jornada no se desarrolle en las instalaciones de la empresa, pues la tecnología ha permitido extender el ámbito de éste al domicilio del trabajador, mediante las conexiones informáticas necesarias (STSJ Asturias 14/04/2000, AS 2000/1003).

El periodista pudiera tener derechos de autor, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, y que el medio de comunicación debe respetar. Así, el derecho moral sobre su obra es inalienable, sin que pueda ser objeto de la transmisión al medio de comunicación por cuenta de quien trabaje, al que sí podrá ceder los de explotación de la misma (arts. 14.3, 17 y ss., 51) (vid, infra cáp.VI, epígrafe 5).

Cuando el empleador es un medio público, hay diferencias en materia de selección e incompatibilidades<sup>104</sup>. Los medios de comunicación públicos,

---

102 Vid. art. 33 del Convenio colectivo Nacional de Prensa no Diaria, Resolución 10 de diciembre de 2013.

103 Vid. art. 26.V. Convenio Colectivo Estatal del sector de la radiodifusión comercial sonora, Resolución 13 de febrero de 2012, art. 56 II Convenio Colectivo para el Personal de Televisión del Principado de Asturias y Radio del Principado de Asturias, Resolución 7 de enero de 2009.

104 Cfr. LEBEP, en la doctrina, GODINO REYES, M.: *El contrato de trabajo en la Administración Pública*, Civitas, Madrid, 1996.

televisiones y radios, tanto a nivel estatal como autonómicos<sup>105</sup>, a la hora de contratar a profesionales de la información, no gozan de la libertad de empresa reconocida a los empresarios privados en el artículo 38 de la Constitución<sup>106</sup>. Al igual que en las Administraciones públicas, aun cuando actúen en su faceta de empleador, no disponen de una total discrecionalidad para decidir a quién contratan, y cómo lo hace. Los medios de comunicación públicos no ejercen propiamente a la hora de contratar a su personal la libertad reconocida constitucionalmente como es la libertad de empresa (no tienen la misma libertad para configurar la plantilla de la empresa, situación que sí disfrutaban los medios de titularidad privada<sup>107</sup>). Lo deben de hacer cumpliendo con el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, concretándose esta en la exigencia obligatoria en todo caso de objetividad a la hora de contratar de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad, establecidos en una oferta anual de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de unas pruebas objetivas (vid. infra cáp.III, epígrafes 2 y 3).

Lo mencionado en el párrafo anterior significa que reducen considerablemente ese margen de libertad para contratar y determinar las condiciones de trabajo de sus empleados (arts. 23.2 y 103.3 CE) y que así

---

105 CARTV: Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, CCMA: Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, CEXMA: Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, CRTVE: Corporación Radio Televisión Española, CRTVG: Compañía de Radio Televisión de Galicia, EITB: Euskal Irrati Telebista, EPRTVIB: Ens Públic de Ràdio Televisió de les Illes Balears, RTPA: Ente Público de Comunicación del Principado de Asturias, RTRM: Empresa Pública Regional Radio Televisión de la Región de Murcia, RTVA: Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía, RTVC: Ente Público Radio Televisión Canaria, RTVCM: Ente Público Radio Televisión de Castilla La Mancha, RTVE: Radio Televisión Española. Se diferencia de la Corporación Radio Televisión Española porque antes de la Ley 17/2006 RTVE era un ente y no una corporación. Se utilizará CRTVE, por lo tanto, para referirse a la corporación y RTVE para referirse a la entidad pública en general tanto antes como después de la reforma introducida por la Ley 17/2006, RTVM: Ente Público Radio Televisión Madrid.

106 Vid. al respecto GARCÍA MURCIA, J.: *Derechos del trabajador y libertad de empresa. 20 casos de jurisprudencia constitucional*, Thomson/Aranzadi, Pamplona, 2013.

107 Entre los medios de comunicación que cuentan con esa total libertad de empresa, encontramos a las Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía, Empresas del sector de radiodifusión comercial sonora, del sector de la prensa diaria, prensa no diaria, "GESTEVISIÓN-TELECINCO S.A.", "Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, Sociedad Anónima".



aparecen recogidos en los convenios colectivos respectivos. Sirva de ejemplo el II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, capítulo III, a la hora de regular la provisión de puestos de trabajo, garantizando los principios de publicidad, mérito y capacidad en la cobertura de los puestos.

Es importante mencionar la siguiente particularidad de la relación laboral en las empresas públicas de comunicación: que la relación de trabajo tiene carácter privado y en consecuencia se rige por el ordenamiento jurídico privado (DA 12ª de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado “LOFAGE”), constituido por la legislación laboral y los correspondientes convenios colectivos. Pero el carácter público de la empresa obliga en ocasiones a la aplicación de normas de política económica o presupuestaria<sup>108</sup>. Es lo que está ocurriendo con todas las empresas de televisión y radio públicas, no así en empresas privadas. La aprobación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera “LOEP”, que vincula a todas las administraciones públicas, es de aplicación para la Comunidades Autónomas (art. 2.1) y por tanto influye directamente sobre los medios de comunicación autonómicos públicos, lo que significa que no es posible por parte de estos medios llevar a cabo una ampliación ilimitada de plantilla y ni siquiera el mantenimiento de las que están sobredimensionadas.

Una vez han sido seleccionados por los respectivos medios de comunicación, las personas que van a cubrir las vacantes en la empresa, estas pueden ser objeto de diferentes modalidades de contratos atendiendo a la durabilidad o vigencia de los mismos (art. 15 ET), a la prestación reducida o parcial de su jornada (art. 12 ET), a su función formativa (art. 11 ET), a su finalidad de fomento del empleo (art. 17.3 ET). La regulación de la vigencia del contrato es una materia de particular transcendencia en el Derecho del Trabajo, en la que la contraposición de intereses entre las partes, se manifiesta con especial intensidad<sup>109</sup>. Desde la parte empresarial, se pretenderá el máximo

---

108 Vid. MARTÍNEZ MORENO, C.: “Empleo en el sector público” en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* Volumen III, 2012, pág. 417.

ajuste entre el tiempo en que se desarrolla la actividad productiva y el tiempo de los contratos de trabajo necesarios para desarrollar la actividad. Del mismo modo, también defenderá su libertad de empresa para contratar libremente en atención a sus necesidades productivas. Por el contrario, para los trabajadores, la estabilidad en el empleo trae consigo ciertas condiciones de bienestar y seguridad personal, que favorecerá una mayor libertad en la aceptación o rechazo de determinadas condiciones de trabajo.

Con la aprobación del Real-Decreto Ley de 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores (BOE de 21 de diciembre de 2013), en España desde enero de 2014, tenemos cuatro tipologías de contratos, (en la práctica lo que se ha hecho es reagrupar los contratos, en cuatro modalidades, formularios, y asociar los tipos existentes a cada una de ellas, por lo que no es real tal reducción, y la intención del Gobierno de querer simplificar los mismos, ha quedado en mera intención, si además tenemos en cuenta que no se modifica la compleja legislación de las figuras laborales), que cuenta con modalidades diferentes dentro de cada uno de ellos, que son de aplicación en el sector de medios de comunicación (vid. infra. Capítulo V): el contrato indefinido<sup>110</sup>, de duración determinada, para la formación y aprendizaje, y por último el contrato en prácticas<sup>111</sup>. En principio todo contrato de trabajo es

---

109 Vid. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: "Modalidades de contratos de trabajo" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...*2005, págs. 572 y 573.

110 Dentro de cada una de estas modalidades podemos encontrar diferentes tipos, cada uno de ellos con sus características y condiciones particulares. Por ejemplo, se incluyen en la modalidad de contratos indefinidos los siguientes: Indefinido ordinario. De personas con discapacidad. De personas con discapacidad en centros especiales de empleo. De personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales. De apoyo a los emprendedores. De un joven por microempresas y empresarios autónomos. De nuevo proyecto de emprendimiento joven. A tiempo parcial con vinculación formativa. De trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo. De excluidos de empresas de inserción. De mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo. Procedente de primer empleo joven de ETT. Procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT. Procedente de un contrato en prácticas de ETT. Del servicio del hogar familiar. De conversión de contrato temporal en indefinido.

111 Vid. Real-Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en la que el Gobierno

considerado indefinido y a jornada completa, salvo que en el propio contrato de trabajo se establezca lo contrario.

En los grandes medios de comunicación públicos la mayoría de la plantilla está formada por personal indefinido a tiempo completo, que han sacado su plaza correspondiente. Para cubrir las vacantes temporales, hacen uso de los contratos de interinidad, eventuales por circunstancias de la producción, y obra o servicio determinado (vid. infra cáp. IV).

## **2. El recurso a personal externo: Los colaboradores “free-lance”**

A parte de contar con personal laboral propio de plantilla a la hora de desempeñar sus funciones, los medios de comunicación suelen recurrir también a la utilización de los servicios de personal externo que no tiene una relación laboral con la empresa y que tampoco prestan servicios por cuenta ajena para otra entidad. Es el caso de los trabajadores autónomos, que se relacionan directamente con el cliente o usuario, a través del correspondiente contrato de actividad, que normalmente es de carácter civil o mercantil (arrendamiento de servicios, ejecución de obra...) <sup>112</sup>.

Es en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante nos referiremos a esta Ley como LETA), en su artículo 1.1, donde encontramos la definición más general de trabajo autónomo, que entiende por tal la persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, con independencia de que

---

aprueba una simplificación de las clases de contratos de trabajo, reduciéndolo a los cuatro modelos mencionados.

112 El arrendamiento de servicios es el contrato civil por el que una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto (artículo 1544 CC). Respecto del contrato de arrendamiento o ejecución de obra, se dispone que “puede contratarse la ejecución de una obra conviniendo que el que la ejecute ponga solamente su trabajo o industria, o que también suministre el material” (artículo 1588 CC). También vid al respecto, arts. 1583 a 1603 CC y Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, art. 6 referido al contrato de obras, art. 10, referido al contrato de servicios y art. 75 referido al precio del contrato.

dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Definición similar a la que proporciona la regulación del Régimen especial de seguridad social de Trabajadores Autónomos (art. 2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto).

De acuerdo con esta definición, el trabajo autónomo se caracteriza por cuatro grandes notas. La primera es su carácter personal y directo, que implica que sólo puede ser trabajador autónomo una persona física, por lo que quedan excluidos del ámbito de aplicación de la LETA los servicios que se prestan a través de una organización productiva y en general aquellos que son prestados por una persona jurídica. La segunda, su carácter habitual y a título lucrativo. Tercera, la realización del trabajo por cuenta propia, lo que entraña la apropiación de los frutos o productos del trabajo, directa y automáticamente, por el propio trabajador, así como la asunción de los riesgos económicos o de resultado propios de la actividad que realice. Por último, la cuarta nota es la de autonomía, que supone trabajar sin sujeción a las órdenes de otro, sin perjuicio de las necesidades de coordinación que suelen presentarse cuando el trabajo se realiza en grupo<sup>113</sup>.

Tanto en la LETA como en la regulación de seguridad social se equiparan formalmente trabajo autónomo y trabajo por cuenta propia, aunque hay que tener muy presente, que la autonomía se refiere a la manera de realizar el trabajo, mientras que la expresión por cuenta propia hace referencia a la titularidad de los frutos del trabajo y a la asignación de los riesgos que entraña la actividad o explotación económica correspondiente<sup>114</sup>.

Muchos serán autónomos económicamente dependientes que son esos trabajadores que prestan sus servicios de modo regular y continuado para una

---

113 SEMPERE NAVARRO, A.V., SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., BARRIOS BAUDOR, G.L., (dirs y coord.): *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, págs. 26 a 27. También vid al respecto, GARCÍA NINET, J.I., y BALLESTER PASTOR, I., (dir y coord.): *Comentarios a la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, CISS, Bilbao, 2007.

114 De nuevo vid. ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "Trabajadores asalariados" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* 2002, págs. 220 a 221, y también en "Trabajo Autónomo" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* volumen III, 2012, págs. 421 a 422.

empresa. En tales casos suele decirse que el autónomo es un colaborador de la empresa, para poner de relieve que, aun sin pertenecer a su plantilla, participa intensamente en el desarrollo de su actividad<sup>115</sup>. En los medios de comunicación, podría pensarse en algunos colaboradores externos no permanentes o “free-lance”.

De acuerdo con el artículo 11 LETA, desarrollado por los artículos 1 y 2 RD 197/2009, de 23 de febrero, el trabajador autónomo económicamente dependiente, en adelante TRADE, es el autónomo que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de este, al menos el 75 por 100 de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. En opinión de Martín Valverde y García Murcia<sup>116</sup>, el precepto legal se refiere, con toda seguridad, al autónomo que presta servicios para una empresa, colabora con la empresa en el desarrollo de su actividad pero no pertenece a su plantilla, precisamente por realizar su trabajo fuera del ámbito empresarial de organización y dirección. Es autónomo en el plano jurídico, pero económicamente dependiente. Sus dos notas características, frente al trabajador asalariado, y frente al resto de autónomos, son pues, la autonomía funcional y la dependencia económica.

Basándose en estas características, las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo

---

115 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 22ªed., Tecnos, Madrid, 2013, pág. 217.

116 Vid. también al respecto a MONTROYA MELGAR, A.: *El contrato del TRADE. La Ley y en Reglamento*, Civitas, Navarra, 2009. Para este autor, los TRADE, cuya independencia considera la Ley compatible con la recepción de indicaciones técnicas procedentes del cliente (art. 11.2.d de la LETA), en muchos casos esa línea divisoria entre las órdenes e instrucciones laborales (indicativas de un contrato de trabajo, arts. 5.c) y 20.2 del ET) y esas llamadas indicaciones técnicas (que no son indicio de laboralidad) es muy endeble, opinión a la que nos sumamos.

es realmente dependiente económicamente o no. Por ello, hay autores<sup>117</sup>, que consideran lógica la atribución al orden jurisdiccional social, puesto que hubiera sido totalmente disfuncional atribuir a un orden jurisdiccional distinto del laboral el conocimiento de las cuestiones derivadas de un contrato que si bien no es laboral, se encuentra situado en la misma frontera de éste y cuya definición exige una confrontación con las notas características del contrato de trabajo<sup>118</sup>.

Con esta atribución de competencias al orden social, el legislador intenta ofrecer la apariencia de que se ha producido un acercamiento entre el orden jurídico laboral y el civil en lo que respecta al nivel de protección. Pero en realidad en lugar de satisfacer las necesidades de protección del trabajador autónomo dependiente, ha creado una situación jurídica paradójica, en la que jueces y tribunales del orden social, se van a ver obligados a aplicar normas civiles, mercantiles o incluso administrativas, creándose una situación en la que el derecho civil y laboral conviven en una confusa armonía<sup>119</sup>.

El problema que puede surgir con la utilización de la figura del TRADE en los medios de comunicación, es el riesgo de que en muchas empresas periodísticas se utilice esta última figura en sustitución de trabajadores por cuenta ajena, dándose casos en los que bajo un acuerdo de colaboración o, en su momento, un contrato de prestación de servicios de trabajador autónomo económicamente dependiente, se oculte una relación laboral por cuenta ajena. Tal supuesto se daría cuando las colaboraciones se realizaran de manera constante y habitual, siguiendo los criterios emanados de la empresa y utilizando medios facilitados por esta<sup>120</sup>. Esto sería un supuesto de simulación,

---

117 VICENTE PALACIO, A.: "Comentarios a la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo", en VV.AA (García Ninet, J.I., y Ballester Pastor, I., dir y coord.), ob, cit. pág. 345.

118 Ibidem. pág. 345.

119 SELMA PENALVA, A.: "El trabajador autónomo económicamente dependiente", en VV.AA (Luján Alcaráz, J., dir) *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio*, Ediciones Laborum, Murcia, 2007, pág. 191.

120 Conclusiones que aparecen en el encargo realizado por La Unión de Periodistas Valencianos, a Carlos Hernández-San Juan March, letrado-asesor de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE) sobre el colaborador de prensa o *free lance*. pág. web. [www.unioperiodistes.org](http://www.unioperiodistes.org), consultada el 1 de agosto de 2013.

un vicio por tanto en el consentimiento, por lo que si no se tratara de un verdadero TRADE, estaríamos ante una contratación laboral (aplicable el art. 8) y no ante un contrato civil.

En los medios informativos, por ejemplo, resulta frecuente la práctica, abusiva por fraudulenta, de las simulaciones de contratos que, en realidad, ocultan una relación laboral ordinaria<sup>121</sup>. En ellas el trabajador queda en una posición de inferioridad, al mantener sus obligaciones como autónomos y perder los derechos propios de los empleados por cuenta ajena. Por su parte, la empresa sale claramente beneficiada, al ahorrarse las cotizaciones sociales y eliminar el despido, ya que, para extinguir la relación contractual, basta con comunicarlo, sin necesidad de abonar una indemnización. Ello no obstante, si en la prestación de un determinado colaborador periodístico concurren las notas de laboralidad del art. 1.1 ET y el órgano judicial competente así lo reconoce<sup>122</sup>, no habría obstáculo alguno para considerar a dicho profesional como incorporado plenamente y con continuidad a la organización del trabajo de la empresa informativa<sup>123</sup>.

---

121 La denuncia contra esta situación ha sido realizada por el sindicato de periodistas de Madrid ([http://sindicato-periodistas.es/docs/basicos/colaboradores\\_y\\_freelances.pdf](http://sindicato-periodistas.es/docs/basicos/colaboradores_y_freelances.pdf)). Recientemente, sobre la vinculación contractual existente entre una emisora de radio, el locutor y un director adjunto autónomo. Vid. GETE CASTRILLO, P.: "Falsos autónomos y extinción de contrato", *Revista Laboral*, nº. 3, 2006, págs. 123 y ss.

122 Entre muchas, SSTSJ Castilla-La Mancha 15 mayo 2002 (AS 2748); Castilla y León 23 febrero 1998 (AS 5146); Asturias 16 marzo 2001 (AS 335); STSJ Cataluña 25 abril 2001 (AS 2147) y País Vasco 20 junio 2003 (AS 2504).

123 Ello ocurrirá cuando sean constatados una serie de indicios tales como la falta de libertad en cuanto a la elección, número, extensión o periodicidad de los artículos, crónicas o reportajes; la imposibilidad de ofrecer el trabajo a otras empresas; la transmisión de los derechos de explotación y publicación de la obra periodística; la continuidad de la actividad para una sola empresa y la aplicación de un régimen de dedicación personal; el abono de gastos y suplidos en consideración de la propia actividad y no en función de los resultados obtenidos; la relación diaria con el ente informativo siempre a las mismas horas a través del teléfono o un equipo informático; la comparecencia ante toda clase de personas, empresas o instituciones como corresponsal de un determinado medio; el hecho de que los medios técnicos y materiales sean proporcionados por el ente o que ese tenga plena libertad para utilizar o transmitir el material informativo obtenido o elaborado como estime oportuno; el seguimiento del rendimiento del empleado; el control de tiempos; la presentación de partes del trabajo a los superiores; la imposibilidad de que la prestación sea desarrollada por alguien nombrado como sustituto y el pago de las fotografías con independencia de que resulten o no publicadas y sean o no de interés para la noticia publicada. Vid. al respecto, BLASCO JOVER,

Podemos decir, que la posición en la que se encuentra el TRADE, es de inseguridad jurídica, la cual se produce como dice algún autor, a causa de la errónea opción híbrida que ha tomado la LETA en la regulación del TRADE, sometiendo a este colectivo, por una parte, a un sistema de fuentes de su régimen profesional en el que prevalece el ordenamiento común, y por otra remitiendo sus controversias individuales y colectivas al conocimiento de la jurisdicción social<sup>124</sup>

Un indicador de las actividades que pueden desarrollarse por cuenta propia se encuentra en las exclusiones efectuadas por los convenios colectivos aplicables al sector periodístico<sup>125</sup>. Por ejemplo, el IV convenio estatal de prensa diaria, en su artículo 2, excluye de su ámbito de aplicación personal a los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios, a los asesores, los corresponsales y colaboradores con una relación civil, los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada, independientemente de que mantengan una relación continuada; los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad, y el personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con las empresas afectadas por ese convenio. Las mismas exclusiones se reproducen prácticamente en el convenio de prensa no diaria, en su artículo 2.

Resultan también de interés el Convenio Regional para las empresas de comunicación del sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía, cuyo artículo 3, deja expresamente excluidos a actores y actrices, músicos,

---

C.: "La naturaleza de la prestación de servicios en las empresas de comunicación social", *Revista de Derecho Social*, nº 31, 2005, págs. 111 a 126.

124 MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *El Estatuto del Trabajo Autónomo: alcance, protección y linderos del Derecho del trabajo*, Aranzadi Social nº 3, Navarra, 2008, pág. 21.

125 RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: "Actividades profesionales" en VV.AA (García Murcia, J., dir.), *El Trabajo Autónomo y otras formas de Trabajo No Asalariado*, Aranzadi, Navarra, 2007, pág. 153.



cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales, al personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas, guionistas, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por radio o televisión. También en el mismo sentido el IV convenio de empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, en su artículo 3, que deja fuera del ámbito de aplicación a los becarios en prácticas.

En el II convenio de la Corporación RTVE, en su artículo 1, en particular quedan excluidos los profesionales cuya relación con CRTVE se derive de la aceptación de una minuta y los autónomos dependientes, los profesionales de alta o especial cualificación, el personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las existentes en el presente convenio, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y duración determinada<sup>126</sup>.

Existen formas de prestación de servicios en régimen de autonomía que presentan zonas fronterizas con el trabajo en régimen de contratación laboral. Determinados oficios y profesiones, así como nuevas actividades empresariales y formas de organizar el trabajo, plantean dudas a la hora de decidir si corresponde calificarlas como trabajo asalariado. Además, determinadas tareas pueden ser desarrolladas por las empresas indistintamente mediante la incorporación a su plantilla de trabajadores asalariados o a través de la colaboración de trabajadores autónomos. El creciente fenómeno del trabajo a distancia o teletrabajo (infra cap. IV, epígrafe 7) contribuye a acentuar la problemática<sup>127</sup>.

---

126 Se vuelven a repetir las mismas exclusiones prácticamente en todos los convenios de televisiones públicas autonómicas.

127 De nuevo vid. ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "Trabajadores asalariados" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* 2002, pág. 221.

Una figura cada día más numerosa en la profesión periodística, debido sin duda a la alta precariedad en el trabajo<sup>128</sup>, es la del denominado “*free-lance*” que, de acuerdo con la definición que da la Real Academia Española, es la persona que realiza por su cuenta trabajos periodísticos escritos o gráficos y los ofrece en venta a los medios de comunicación. La figura del “*free-lance*”, sería la del colaborador corresponsal externo no permanente, es decir individuos conectados con la emisora, periódico, o revista de que se trate que le ofrecen sus artículos, reportajes, crónicas o noticias, desarrollando por encargo trabajos más o menos ocasionales. Estos trabajos pueden desarrollarse de forma autónoma, mediante un contrato civil arrendamiento de servicios<sup>129</sup>, o arrendamiento de obra, o de forma dependiente, mediante un contrato de trabajo. Y sucede en el sector de la comunicación, que se intenta encubrir, en numerosas ocasiones, la figura de la relación laboral disfrazándola de arrendamientos de servicios para flexibilizar la gestión de la mano de obra y reducir costes.

---

128 Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), reflejados en el “Informe Anual de la Profesión Periodística 2012”, en septiembre de 2012, había 13.383 personas que demandaban un empleo como periodista en primera opción, frente a los 11.079 del mismo mes del año anterior, y 10.549 parados registrados como tales, frente a los 8.520 de septiembre de 2011. En ambos casos, el crecimiento en el último año ha sido superior al 20 %. En cuanto a destrucción de empleo, desde mediados de 2008 hasta octubre de 2012, se han visto afectados 6.393 empleos periodísticos en España, no solo de periodistas, sino de trabajadores del sector en general. Se prevén otros 2.990 afectados en las próximas fechas por negociaciones de expedientes de regulación de empleo (ERE) y otros procesos de despidos que están en curso, como las de las radiotelevisiónes madrileñas y valencianas. Para el director del Informe encargado por la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), Luis Palacio, el auténtico valor de estas cifras de destrucción de empleo es de “carácter cualitativo”: afectan a toda España, de norte a sur y de este a oeste, y a todos los medios, desde televisiones, radios y revistas hasta medios digitales. “No hay ningún sector que no se haya visto afectado”, concluyó. Igualmente, desde mediados de 2008, se ha constatado el cierre de 197 medios. Sin embargo, en el reciente “Informe Anual de la Profesión Periodística de 2014”, se observa una ligera recuperación y que la pérdida de empleo ha parado. El director del Informe, Luis Palacio, informó de que en 2014, y por primera vez desde 2008, “ha descendido la cifra de paro registrado de periodistas en primera opción” a 9.451 personas. “El ritmo de desaparición de puestos de trabajo en los medios se ha aminorado”. Si en 2013 se constató la destrucción de unos 2.700 puestos en toda España, este año la cifra se redujo a 2.400. De estos, 1.600 corresponden a los despidos por el cierre de Radio Televisión Valenciana.

129 GARCÍA PIQUERAS, M.: *En las fronteras del derecho del trabajo*, Comares, Granada, 1999, págs. 7 y ss.

La calificación jurídica de la relación entre el medio de comunicación y el profesional resulta muchas veces difícil, sobre todo cuando éste realiza trabajo o encargos concretos. Habrá que valorar cuidadosamente en cada caso el conjunto de circunstancias concurrentes para averiguar si existen indicios de dependencia, en cuyo caso la relación será laboral o si por el contrario, es realmente trabajo autónomo. Factores importantes para concluir la laboralidad de la relación en aplicación de los artículos 1,1 y 8.1 del ET, son: la amplia disponibilidad del colaborador, la dimensión temporal del compromiso de colaborador contraído, que el colaborador o reportero gráfico no haga los trabajos por propia iniciativa y para sí mismo, con el propósito de ofrecerlos luego en el mercado, sino que los realice atendiendo a precisas indicaciones temáticas o de objeto de una empresa periodística (STS 31-3-1997, RJ 1997/3578).

La jurisprudencia ha descartado que exista un contrato de trabajo cuando el profesional trabaja con plena libertad para programar su actividad y elegir los temas (STS 23-5-1985, RJ 1985/2747), o cuando el colaborador literario conserva la titularidad de los trabajos y los cede a la empresa previo pago de los mismos (STS 15-2-1991, RJ 1991/839). Por el contrario, no supone un obstáculo para la laboralidad de la relación, que la empresa periodística tenga la facultad de seleccionar a precio establecido las fotografías que más le interesan de los reportajes realizados, ni que el trabajador aportara su propia cámara fotográfica y utilizara su propio vehículo para los desplazamientos (STS 31-3-1997, RJ 1997/3578). Tampoco que el trabajo se desarrolle en el domicilio del trabajador, mediante las oportunas conexiones telefónicas y medios informáticos (STSJ Asturias 14-4-2000, RJ 2000/1003).

La integración o no dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa ha sido el carácter vertebral que se ha perfilado como el más decisivo, junto con la ajenidad y la prestación voluntaria del trabajo retribuido, para calificar o no como laboral la relación de los colaboradores de medios de comunicación tanto literarios como gráficos<sup>130</sup>. En efecto, éste ha sido el criterio

---

130 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., CALVO GALLEGOS J.: "Las relaciones laborales en los medios de comunicación", en VV.AA (Cruz Villalón, coord.) *Trabajo subordinado y trabajo*

utilizado por la doctrina del Tribunal Supremo para concluir que aquellos meros colaboradores de los diversos medios de comunicación tanto literarios como gráficos, no están incursos en el contrato de trabajo, pues por frecuente y concertada que sea esta colaboración, si el que la presta realizaba su trabajo sin sujeción a dirección de la empresa, ésta se reserva la aceptación de la colaboración y el colaborador no está integrado en la organización de la misma, la relación que les vincula no es un contrato de trabajo<sup>131</sup>, (entre otras, STS 20-10-1982, RJ 1982/6209, STS 23-05-1985, RJ 1985/2747, STS 14-05-1990, RJ 1990/4314, STS 15-02-1991, RJ 1991/839).

En sentencia reciente del Tribunal Supremo, de 19 de febrero de 2014, (RJ 2014/1404), donde la cuestión debatida era si la prestación de servicios del demandante para una conocida cadena de radiodifusión (cadena SER) como colaborador, tertuliano en diversos programas desde el año 1994 hasta el año 2011 revestía o no los rasgos definitorios de una relación jurídico laboral en los términos exigidos por el artículo 1 ET. En su fundamento de derecho segundo dice ser cierto que la figura del colaborador periodístico se sitúa en esa zona fronteriza o gris que es difícil determinar la naturaleza laboral o civil de la prestación de servicios en cuestión<sup>132</sup>. Reconocida la relativa dificultad del asunto, señala la sentencia que la jurisprudencia y la doctrina científica suministran criterios jurídicos muy sólidos para resolverlo, habiendo interpretado con gran precisión el alcance de esos rasgos definitorios del contrato de trabajo, ajenidad y dependencia, que aparecen en el artículo 1 ET.

Para ello, ponen de ejemplo la STS de 6-10-2010 (RJ 2009/2020) en la que se especifican los múltiples aspectos en que se manifiesta la esencial nota definitoria de la ajenidad, refiriéndose en este caso a los actores de doblaje, en

---

*autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 249.

131 CASTRO ARGÜELLES, M.A.: "Contratos de actividad no laborales", en VV.AA (García Murcia, J., dir) *El Trabajo Autónomo y otras Formas de Trabajo no Asalariado*, Aranzadi, Navarra, 2007, págs. 85 a 86.

132 MARTÍN VALVERDE, A.: "Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (2002-2008)", *Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, Madrid 2009, págs. 15 a 40.

la que los clientes (productoras de cine y televisión) contratan con la empresa y no con los actores, la realización de los doblajes (ajenidad en el mercado). Dichos doblajes se hacen en los estudios propiedad de la empresa (ajenidad en los medios de producción), aunque los ensayos se puedan realizar en el domicilio de los actores, puesto que los medios tecnológicos actuales lo permiten. El trabajo se hace bajo la dirección del Director de Doblaje que contrata y designa la empresa (dependencia o ajenidad respecto a la propia actividad profesional). El producto del trabajo realizado, ingresa directamente en el patrimonio de la empresa y no en el de los actores (ajenidad en los frutos y en la utilidad patrimonial) y estos perciben un salario, en la modalidad de por unidad de obra (art. 26.3 ET), independientemente de que la empresa obtenga lucro o no (ajenidad en los riesgos).

Aplicando dicha doctrina jurisprudencial, acierta la sentencia cuando afirma “en cuanto a la ajenidad, hay un encargo previo del trabajo y mediante el concurso del tertuliano en ciertos programas, la empresa adquiere el fruto del trabajo y lo comercializa en espacios radiofónicos. Con palabras de la STS 16-12-2008 (RJ 2008/7479), en donde se debate sobre la naturaleza jurídica de la relación entre profesional de la información y Radio Nacional de España para la que realiza crónicas de acontecimientos de actualidad, decidiendo la empresa las crónicas que emite, que son las que le retribuye, procediendo, en ocasiones, a encargarle crónicas sobre determinados eventos. La Sala llega a la conclusión de la concurrencia de las notas características de la relación laboral. En efecto, al estar presentes la nota de la voluntariedad y de prestación de servicios *intuitu personae*, la ajenidad de los resultados, la dependencia respecto del círculo organizativo o rector del empresario y, en última instancia, ser la retribución subsumible en el concepto legal de salario, la relación existente entre el actor y la demandada tiene naturaleza laboral.

Por ello, también concurre la dependencia, entendida como esa integración “en el ámbito de organización y dirección del empresario”. En Sentencia del Tribunal Supremo de 16-12-2008 (RJ 2008/7479), declara que “es irrelevante que la demandada no transmitiera instrucciones sobre el modo de realizar las crónicas, ya que el profesional de la información goza de un elevado grado de libertad a la hora de efectuarlas”. Hay que comentar que a la

hora de graduar la nota de dependencia, se observa flexibilidad en su graduación, porque basta con que se aprecie en grado mínimo esa dependencia, en el caso de las profesiones liberales y personal de alta cualificación, para estas relaciones no se puede pedir dependencia técnica, y como ejemplo tenemos la STS de 31-03-1997 (RJ 1997/3578) donde expone que generalmente en las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas y como ejemplo otra STS de 11-12-89 (RJ 1989/947).

Respecto a la retribución, el demandante percibía una cantidad fija y unitaria mensual por su participación en los programas. La jurisprudencia no exige que la retribución sea fija y periódica, aunque ello refuerce la laboralidad de la relación, pero también se admite dentro del concepto de salario la retribución por resultado, o dentro del ámbito periodístico, por crónica realizada (STS de 16-12-2008, RJ 2008/7479, y STS de 11-05-2009, RJ 2009/3784).

Tampoco es para la Sala un dato que se oponga a la laboralidad de la relación del tertuliano el que perciba sus retribuciones por su trabajo a través de una sociedad de la que es administrador único, pues no es dudoso que la prestación de servicio del demandante es personal. En el mismo sentido, tenemos la Sentencia del Tribunal Supremo de 10-07-2000, (RJ 1999/4121), y Sentencia de Tribunal Supremo de 18-10-2006, (RJ 2005/3939).

Sobre la existencia o no de vacaciones anuales, la sentencia acierta al dictaminar que no es un dato decisivo, puesto que “el no disfrute de vacaciones no determina necesariamente la exclusión de la relación laboral”. Y tener la condición de consejero en varias sociedades o su participación en programas de otras emisoras son datos que no perturban la laboralidad de la relación con la demandada, no siendo la exclusividad un presupuesto del contrato de trabajo” (STS de 24-11-2010, RJ 2010/6242, entre muchas otras).

En la importante sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014, (RJ 1404/2014) hay votos particulares<sup>133</sup> donde se vuelve a mencionar la denominada “zona gris” del Derecho del Trabajo. Es decir, un tipo de relación cuyos contornos no quedan definidos, dejando así un amplio margen a la duda. Se inclina a no otorgar carácter laboral a la relación controvertida, ya que al hablarse de “encargo de trabajo” éste consiste en participar en lo que en los medios de comunicación se denomina “tertulia”, un término que en el Diccionario de la Lengua define, como “reunión de personas que se juntan habitualmente para conversar o recrearse” no para trabajar, por lo que lleva a negar la nota de dependencia que define el contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 1.1 ET. Otros motivos que llevarían a estimar que no existe relación laboral serían: la falta de exclusividad en el trabajo, el lugar de prestación de servicios, donde le conviene y quiere el actor, la prestación de servicios solamente una hora a la semana y la elevada retribución del mismo, libertad de elección del día para intervenir como contertulio, el no disfrute de vacaciones, no sometimiento al control y poder disciplinario de la empresa, la forma de retribución mediante ingreso en cuenta de una sociedad mercantil. Todos estos indicios (y así lo indican en los votos particulares de los Srs. Magistrados) son los que permiten afirmar que la relación no sería laboral, sino que ha existido una relación comercial entre dos sociedades con base a la que la demandada compraba los servicios que le proporcionaba la otra, o que en todo caso, ha existido un vulgar arrendamiento de servicios.

### **3. Personal becario y prácticas no laborales**

Como se ha señalado con anterioridad, existen formas de prestación de servicios que presentan zonas fronterizas con el trabajo en régimen de contratación laboral. Entre los servicios no laborales aludidos por el artículo 1.3.g) ET pueden incluirse las figuras de los becarios y de las prácticas no laborales. Tanto las prácticas profesionales en empresas contempladas en el subsistema de formación profesional (art. 25.1.b) Ley 56/2003, de 16 de

---

133 Formulados por el Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete y los Excmo. Srs. D. José Manuel López García de la Serrana y D. José Luis Gilolmo López.

diciembre, de Empleo) como las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (RD 1707/2011, de 18 de noviembre), constituyen una actividad de naturaleza formativa y no laboral por lo que en ningún caso pueden derivarse de las mismas obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.

Conforme al RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, puede definirse al becario como “aquella persona que participa en un programa de formación financiado por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una prestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determina su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social”. En todo caso, la experiencia demuestra que no siempre es fácil distinguir la situación del becario de la condición de trabajador, y que a veces la beca se utiliza para encubrir una verdadera relación laboral<sup>134</sup>.

La relación del becario con la persona o entidad en el marco de cuya organización se realiza la actividad, se rige por las bases establecidas en la

---

134 El rasgo diferencial de la beca respecto de la relación laboral es su finalidad: en la beca se persigue facilitar el estudio y el aprendizaje, mientras que en la relación laboral se busca la obtención de resultados susceptibles de incorporación al patrimonio de la empresa STS de 7-7-1998, RJ 1998/4570. Hay relación laboral cuando la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino la de obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o actividad de gestión de quien concede la beca, aunque se haya concedido tras el pertinente acto administrativo de convocatoria pública (STS de 4-4-2006, RJ 2006/2416).



convocatoria u oferta de la beca<sup>135</sup>, y no por normativa laboral (art. 7 RD 1497/1981, de 19 de junio que regula los Programas de Cooperación Educativa, derogado por el RD 1707/2011, de 18 de noviembre, y por el RD 592/2014, de 11 de junio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios).

Desde el uno de noviembre de 2011, las persona que participan en programas de formación y que reúnan las características definidas en el artículo 1 RD 1493/2011, han quedado asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a efectos de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. Tienen derecho a la acción protectora que corresponde a este régimen con exclusión de la prestación por desempleo.

Aunque los becarios no son personal laboral y por tanto no tendrían por qué preocuparse los convenios colectivos en regular su situación, son numerosos los convenios colectivos de medios de comunicación, tanto públicos como privados, donde articulan las prácticas no laborales y al personal becario, como manera de demostrar su apuesta activa por la formación e integración en el mundo laboral de los jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades y escuelas profesionales que permitan la realización de prácticas a los estudiantes con el propósito de conseguir una visión real de los problemas.

Ejemplo de ello lo podemos encontrar en el IV Convenio de prensa diaria en su disposición transitoria segunda, y IV Convenio de Empresa de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León (art. 20) que además indica que la finalidad de dichas prácticas será única y exclusivamente con fines formativos y que no se recurrirá a dichos alumnos para actividades laborales de puestos estructurales, quedando expresamente prohibida la sustitución de trabajadores de plantilla por este tipo de alumnos becarios,

---

135 De nuevo vid. ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "Trabajadores asalariados" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir. y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* 2012, págs. 202 a 204, y también de nuevo Vid., MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 22ªed., Tecnos, Madrid, 2013, págs. 189 y 190.

delimitando el número de alumnos por trabajador, y estableciendo por ello una compensación, en concepto de suplidos, por el transporte y la comida. También el Convenio nacional de prensa no diaria (art. 15) añade un recordatorio a la cotización de dichos estudiantes según la regulación vigente, la exclusión de realización de horarios nocturnos, fines de semana, festivos y periodos de vacaciones por estos alumnos. Por su parte, el Convenio de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (art. 48.6) indica que los becarios no suplirán personal laboral de estructura en sus funciones. Lo mismo en el caso del convenio de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia (art. 100.5).

Según un estudio<sup>136</sup>, son las grandes empresas de comunicación las que cumplen mejor la función de tutelar a los becarios. En el caso de la Agencia EFE es la más valorada por ellos. Le siguen Unidad Editorial y el grupo Prisa, RNE y Telecinco. Respecto a las funciones que deben realizar los becarios, es en las pequeñas empresas periodísticas donde menos se les informa exactamente de cuáles son sus funciones desde el primer día.

Bajo la figura de becarios y de las prácticas no laborales mal utilizadas, puede llegar a esconderse un auténtico fraude laboral. Debe existir una fuerte colaboración entre las empresas y la universidad, articulada a través de los correspondientes convenios<sup>137</sup> y sus comisiones de seguimiento, para la realización de prácticas de alumnos, que debe partir desde la selección de alumnos a toda la estancia del alumno en la empresa. Máxime cuando estamos en el proceso de cumplimiento del Plan Bolonia, en el que se fomenta las

---

136 QUINTANA GARCIA de la, A.: *La situación de los becarios de periodismo en los medios de comunicación*. Universidad Rey Juan Carlos I, Madrid, 2010, pág. 7.

137 La mayoría de las universidades donde se imparte la Licenciatura de Periodismo, Ciencias de la Información o Comunicación Audiovisual, cuentan en sus campus con un Centro de Orientación e Información al Estudiante, conocido bajo las siglas de COIE, donde los alumnos son informados de todos los pasos que deben darse para la firma de convenios de realización de prácticas en las empresas. Las prácticas no son remuneradas, sin embargo las empresas pueden ofrecer, y algunas ofrecen una ayuda al estudio mensual. Estas percepciones están sujetas al IRPF, por lo que las empresas efectuarán la retención que corresponda debiendo entregar al estudiante la correspondiente certificación. Sirva ejemplo concreto, la página web de la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid; <https://www.ucm.es/coie> [consultada en fecha 14 de febrero de 2015].

prácticas en empresas<sup>138</sup>. Con esta colaboración se pueden evitar la mayoría de los problemas que se producen entre alumnos y las empresas. Para ello la Universidad debe hacer una selección de alumnos de una forma profesional y debe también hacer una selección de empresas que puedan aportar experiencias positivas para aquellos. La selección no solo debe basarse en la nota de corte sino en la formación intelectual y humana. Se debe intentar medir incluso la madurez de los candidatos para desempeñar el puesto de alumno-becario<sup>139</sup>.

Concluimos diciendo que es totalmente trasladable a los medios de comunicación las declaraciones que los tribunales han hecho para otros sectores respecto a la figura del becario. Como apunta Martín Valverde, en la jurisprudencia actual encontramos zonas grises del contrato de trabajo en la frontera o línea de demarcación establecida por la retribución salarial<sup>140</sup>. El hecho de que en ambos casos se realice un trabajo y se perciba una retribución puede hacer difícil la distinción en supuestos límite, como dictamina el STS, en sentencia de 22 de noviembre de 2005 (RJ 2005/10049). En esa sentencia el Tribunal señala que las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que

---

138 La normativa de aplicación la encontramos en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Real Decreto 1493/2011, de conformidad con el cual los estudiantes universitarios en prácticas remuneradas quedan comprendidos en el Régimen General de la Seguridad Social. La acción protectora será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo. Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia; por el que se establece, en su disposición adicional vigesimosexta, la bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional.

139 Ver también a respecto LAMUEDRA GRAVÁN, M.: *Estudiantes de periodismo y prácticas profesionales: el reto del aprendizaje*. Universidad de Huelva, Huelva, 2007, pág. 208.

140 Un amplio resumen de la jurisprudencia (también de la doctrina judicial) recaída sobre la materia puede verse, por cierto, en RODRÍGUEZ CARDÓ, I.A.: "Zonas fronterizas del Derecho del Trabajo: beca vs. relación laboral", *Actualidad Laboral*, nº 5, 2009, págs. 589 a 597. Y, así también, del mismo autor, "Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial", *Actualidad Laboral*, nº. 19, 2006, págs. 2290 a 2310.

se le ordena realizar integran los contenidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral<sup>141</sup>.

#### **4. Los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal**

Tanto los medios de comunicación de naturaleza privada como los del sector público, al regirse por las normas de colocación y reclutamiento de personal comunes a la empresa privada, pueden recurrir a la utilización de las empresas de trabajo temporal, aunque la ley puede imponer a estas empresas públicas, el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad propios del empleo público<sup>142</sup>.

Se puede afirmar que los medios de comunicación privados tienen la opción de poder solicitar los servicios de selección y de contratación de personal a las ETT, no estando tan clara la posibilidad de poder utilizar estos servicios por parte de los medios de comunicación públicos. Las limitaciones existentes a la utilización de trabajadores puestos a disposición por ETT en el ámbito de las Administraciones públicas quedan suprimidas a partir del 1 de abril de 2011, fecha a partir de la cual queda derogada la Disposición Adicional 5ª de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (BOE del 31 de octubre).

Las ETT no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos. Los ejemplos son tan amplios que huelga el hacer una enumeración taxativa (Inspectores de Hacienda de la AEAT, Policía, Interventores, Inspectores de

---

141 Sobre el particular vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: "Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, 1998, págs. 251 a 262.

142 Vid., MARTÍNEZ MORENO, C.: "Empleo en el sector público", cap.34, en MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J., (dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* Volumen III, 2012, págs. 417 y 418.

Trabajo y Seguridad Social, etc.), sin embargo, en otros ámbitos de la Administración Pública no existe dicha reserva de ley (ordenanzas, celadores, personal administrativo, etc.).

Se denomina contrato de puesta a disposición, a la relación jurídico-mercantil que se establece entre la Empresa de Trabajo Temporal, desarrollada por Real Decreto-Ley 14/1994, de 1 de junio (en adelante ETT)<sup>143</sup>. Con la publicación del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (publicado en BOE de 5 de julio 2015), se introducen modificaciones en materia de empresas de trabajo temporal. Partiendo de la premisa de que las ETT “se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo” (hasta ahora, no se ha podido comprobar dicha premisa) se procede a ampliar las actividades que podrán desarrollar, añadiendo las de formación para la cualificación profesional y de consultoría y asesoramiento de recursos humanos. La autorización administrativa que necesitan las ETT para prestar sus servicios, con los nuevos cambios introducidos pasa a ser única y tener eficacia en todo el territorio nacional y será concedida sin límite de duración. Su objeto es la cesión del trabajador contratado por la ETT para prestar servicios temporalmente en la empresa usuaria, quedando con ello sometido al poder de dirección de esta última (art. 6.1 LETT).

El contrato de puesta a disposición es un contrato causal. La norma recoge los supuestos en los que una empresa usuaria puede recurrir a los servicios de una ETT, y lo hace remitiéndose a los mismos supuestos que permitirían a la propia empresa contratar directamente con un trabajador por tiempo determinado (art. 6.2 LETT). La Ley 14/1994 reenvía a lo dispuesto en el artículo 15 ET, expresando que el contrato de puesta a disposición podrá celebrarse en los mismos casos y bajo las mismas condiciones y requisitos que se establecen en dicho precepto cuando una empresa contrata un trabajador

---

143 El art.1 denomina ETT a aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (usuaria), y con carácter temporal, trabajadores previamente contratados por ella. Esta actividad mercantil sólo podrá realizarse por aquellas ETT que hayan sido debidamente autorizadas, según lo dispuesto en la publicación del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (art. 2).

temporal. No obstante, esta definición por remisión no debe confundir, ya que el contrato de puesta a disposición siempre será una relación jurídica distinta, por más que sus posibles causas coincidan con las que legalmente posibilitan la celebración de contratos laborales de duración determinada<sup>144</sup>.

Aunque no es una práctica habitual acudir a la utilización de los servicios de ETT, sobre todo en el caso de tratarse de medios de titularidad pública, las empresas de televisión y radio, tanto públicas como privadas, pueden celebrar con ellas un contrato de puesta a disposición para obtener la cesión temporal de uno o varios trabajadores para: la realización de una obra o servicio determinada<sup>145</sup>, eventuales por exigencias de las circunstancias del mercado, acumulación de tareas..., por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Así aparece reflejado en el Convenio estatal de prensa diaria, artículos 13 y 16, en el convenio interprovincial de la Empresa Pública de la RadioTelevisión de Andalucía en su disposición adicional séptima.

En este último aparece con el requisito de que la contratación con ETTs para la cobertura de las categorías establecidas tiene que ser negociada con la representación de los trabajadores. En el convenio de la empresa privada Atresmedia Corporación de Medios de comunicación, en su artículo 15, se facilita el ingreso como personal de plantilla de la empresa para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios de manera temporal a través de ETT, creando para ello una base de datos en donde pasarán a ocupar una posición prioritaria los trabajadores que hayan permanecido vinculados con la empresa durante más tiempo.

Este tipo de contrato de puesta a disposición, debe de formalizarse por escrito y por duplicado, según el modelo que se recoge en el anexo número 3

---

144 Vid. GARCIA MURCIA, J.: "Empresas de trabajo temporal" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* volumen I, 2012, pág. 1074.

145 Debe tenerse en cuenta que los contratos de trabajo por obra o servicio celebrados a partir del 18 de junio de 2010, si superan el plazo máximo de tres años, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa (art. 15.1 a) ET, en relación con la DT 1ª Ley 35/2010).

del RETT, y el contenido mínimo que debe figurar (art. 14 RETT) es la identificación de la ETT, los datos de identificación de la empresa usuaria, el supuesto o causa que justifica su celebración, el contenido de la prestación laboral que desarrollará el trabajador en misión y cualificación profesional que se requiere, los riesgos profesionales, duración estimada del contrato de puesta a disposición, lugar y horario de trabajo y el precio convenido entre ambas empresas.

Ningún medio de comunicación podrá celebrar un contrato de puesta a disposición para sustituir a sus trabajadores según el artículo 8 de la LETT: que estén en situación de huelga<sup>146</sup>, para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo en los términos previstos en la disposición adicional segunda de la Ley reguladora y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos y se entenderá cometida una infracción por cada trabajador afectado. Para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, por extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario, despido colectivo o por causas objetivas. Para ceder trabajadores a otras Empresas de Trabajo Temporal.

Hay que recordar que cabe cesión ilegal cuando se celebra un contrato de puesta a disposición por una ETT, en determinadas circunstancias prohibidas o irregulares. Existen reiteradas sentencias en las que se afirma que resulta de aplicación las reglas de cesión ilegal de trabajadores aunque la cesión la lleve a cabo una ETT, STS 19 de febrero 2009 (RJ 2007/2748), STS 28 de abril 2009 (RJ 2008/66). La delimitación entre la subcontratación lícita y la cesión ilegal de trabajadores, es una condena de futuro. Esto sucede cuando la ETT no respeta las condiciones que establece la Ley 14/1994, en particular

---

146 Queda prohibido expresamente el esquirolaje externo, esto quiere decir que el empresario no podrá sustituir a los trabajadores huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la huelga, ejemplo que encontramos en STS de 23 de octubre de 1989 (RJ 1989/7533), so pena de cometer infracción muy grave según art. 8.10 de la LISOS, como es el caso resuelto por STS de 19 de julio de 2002 (RJ 2002/8203). Solamente si la huelga no es ilegal, el empresario no quedará afectado por la prohibición de contratar, resulto por STS de 4 de julio de 2000 (RJ 2000/6289), STS de 15 de abril de 2005 (RJ 2005/4513).

si incurre en lo prohibido por el artículo 8. Siempre se estaría ante un supuesto de cesión ilegal si se utiliza por parte de los medios de comunicación para alterar el régimen general de la contratación temporal. El contrato de puesta a disposición tiene que ser únicamente un instrumento para trasladar la temporalidad del ámbito de contratación de la empresa usuaria a la empresa ETT.

## **5. La descentralización de actividad mediante contratos de servicios**

La colaboración entre empresas se lleva a cabo principalmente a través de contratos o subcontratos de obras y servicios (art. 42 ET), en el ejercicio de la libertad de empresa dentro de la economía de mercado (art. 38 CE). Deben distinguirse esos supuestos de la externalización de actividades mediante su adjudicación a otra empresa para que a partir de ese momento se haga cargo de las mismas con plena autonomía (como sucede en el caso de los informativos de deportes, en Televisión del Principado de Asturias, entre otras<sup>147</sup>). La Administración pública y por tanto los medios de comunicación públicos tanto televisiones y radios, puede adjudicar la realización de obras o la prestación de servicios mediante la pertinente concesión administrativa, que se regula por las normas de contratos del sector público (RDL. 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del

---

147 Es frecuente que en el ámbito televisivo se celebren contratos de trabajo de duración determinada vinculados a la duración del concreto programa, con periodicidad diaria, semanal o cualquier otra, en el que se presta servicios (por ejemplo, una serie de televisión). Cuando por la bajada de audiencia del programa y la correspondiente pérdida de rentabilidad, se deja de producir y emitir el programa, se extinguen los contratos de los actores que prestan servicios en dicha serie. Sin embargo, hay programas de televisión como Informe Semanal, que llevan más de 35 años en antena. Aunque la mayoría de los programas televisivos acaban desapareciendo, un programa exitoso no tiene porqué desaparecer, lo que obliga a plantearse si realmente se trata de un término resolutorio. Desde el punto de vista tuitivo de los trabajadores es importante reparar en que el contrato temporal para obra o servicio determinado conllevan una indemnización extintiva.



Sector Público) y que puede asimilarse a la contrata o subcontrata de obras y servicios (STS 15-7-1996, RJ 1996/5990)<sup>148</sup>.

La descentralización productiva<sup>149</sup>, proceso mediante el cual las empresas externalizan ciertas fases de su ciclo productivo, es un fenómeno en auge dentro del contexto laboral español, que ha rebasado los límites regulados por el Derecho del Trabajo, y ha planteado la necesidad de buscar alternativas legales que se ocupen de estas nuevas relaciones laborales, en donde los empresarios aumentan sus beneficios y su poder, al mismo tiempo que se van reduciendo los derechos de los trabajadores. Entre las ventajas de la externalización y subcontratación se encuentran la reducción de costes de estructura, el aumento de la competitividad de las empresas, la reconversión de sectores industriales tradicionales, la flexibilidad laboral y la existencia de grupos de trabajo relativamente autónomos. Pero, al mismo tiempo, conlleva una serie de inconvenientes que perjudican, principalmente a los trabajadores, como son la disolución de la responsabilidad empresarial; la reducción de costes en seguridad; con el consecuente aumento de la siniestralidad laboral; aumento de la temporalidad; la descomposición del obrero colectivo, lo que dificulta la sindicalización; las desigualdades entre los trabajadores de la empresa matriz y los de las empresas secundarias; y la reducción o desaparición de ciertos derechos laborales<sup>150</sup>.

Como apuntan algunos autores<sup>151</sup>, la ordenación jurídica del principio de estabilidad en el empleo ilustra de manera ejemplar las consecuencias de estas

---

148 Vid. MARTÍNEZ MORENO, C.: "Colaboración entre empresas, contrataciones y cesión de trabajadores" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* volumen I, 2012, págs. 308 a 309.

149 Sobre el tema vid. en detalle MARTÍNEZ MORENO, C.: "Privatización en la gestión de servicios y descentralización productiva en las Administraciones Públicas: algunos ejemplos de las repercusiones en las relaciones laborales de trabajo asalariado", en VV.AA. (Luelmo Millán, M.A. dir) *Relaciones laborales en las Administraciones Públicas*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2008, págs. 181 a 215.

150 MENÉNDEZ CALVO, R.: *Negociación colectiva y descentralización productiva*. Consejo Económico y Social, Madrid, 2009, pág. 395.

151 Entre ellos OJEDA AVILÉS, A., CASAS BAAMONDE, M.E., y VALDÉS DAL RÉ, F.

nuevas figuras normativas; hasta el punto que se anuncia su fin: el fin de la estabilidad de entrada, pero también la de salida<sup>152</sup>. La configuración legal del contrato de duración indefinida como la figura contractual socialmente típica de prestar trabajo por cuenta ajena y dependiente, y que había sido utilizada para concebir la relación laboral como una relación estable y de larga duración, exclusiva y a jornada completa, entra en crisis, haciendo su aparición una constelación de contratos “atípicos” que tienden a difuminar el prototipo de trabajador utilizado como referente normativo; como patrón o estándar social para la reglamentación de la relación laboral obligatoria<sup>153</sup>.

La subcontratación de servicios es una fórmula utilizada por las empresas de los medios de comunicación, públicos y privados, que se refleja en sus convenios. Es el caso del convenio de RadioTelevisión de Castilla La Mancha, en su artículo 35: los contratos que se establezcan con empresas ajenas para la contratación o subcontratación de servicios u obras tanto de carácter específico como complementario de las actividades principales de RTVCM, deberá exigirse el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales, así como la prohibición expresa al personal de RTVCM que no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a RTVCM (art. 73.2); en el convenio interprovincial de la Empresa Pública de la RadioTelevisión de Andalucía (Disp. adic. séptima), y en el convenio de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (art. 15).

Ejemplo de lo que se ha expuesto es el caso de la Corporación de RTVE, que en su II convenio recoge en el anexo VI, el acuerdo de externalización de servicios sobre la prestación de servicios por personas empleadas en empresas ajenas a RTVE y sus sociedades y para la externalización de determinadas tareas y trabajos que desempeña personal de

---

152 OJEDA AVILÉS, A.: “El fin de un principio (la estabilidad en el empleo)”, en VV.AA.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pág. 467 y ss.

153 VALDÉS DAL RÉ, F.: “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, *Revista de ciencias sociales*, nº 168-169, 2002, págs. 71 a 78.

RTVE de acuerdo con el sistema de clasificación profesional y cometidos de las categorías. Dejan delimitados claramente los puestos de trabajo, procesos o categorías laborales que son afectados con la contratación o subcontratación de servicios correspondientes a actividades complementarias que no constituyen las principales actividades de RTVE y sus sociedades<sup>154</sup>.

La subcontratación constituye una práctica organizativa muy frecuente, que permite a la empresa concertar con terceros ciertas tareas o labores propias de su ciclo productivo, o imprescindibles para su correcto funcionamiento, de forma que un proceso de elaboración de bienes o prestación de servicios más o menos complejo quede fragmentado en procesos más simples. Es en principio un modo perfectamente lícito de organizar la producción. Junto a la regulación laboral de la misma, cuyo signo es la protección del trabajo, la legislación española viene incluyendo desde los años setenta del siglo pasado, en preceptos contiguos, una norma general de prohibición de la cesión de trabajadores, acompañada de determinadas excepciones; se trata en el derecho vigente de los artículos 42 (subcontratación de obras y servicios) y 43 ET (cesión de trabajadores). El mal uso de la subcontratación y externalización de servicios puede llevar como se ha dicho antes, a la cesión ilícita de trabajadores, de lo que existen abundantes ejemplos en los medios de comunicación que se comentarán en el siguiente epígrafe. Este riesgo puede existir cuando quien concierta la realización de la obra o servicio no hace otra cosa más que suministrar al empresario el personal necesario para el desarrollo de la actividad.

Las normas sobre el trabajo en contratas tienen el propósito de arbitrar un mecanismo especial de responsabilidad, capaz de garantizar el mantenimiento y la integridad de los derechos de los trabajadores que

---

154 En el anexo 6, del II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, aparecen enumeradas aquellas categorías, de las existentes actualmente en RTVE, cuyos cometidos podrán ser realizados por personal de contratas y que, como consecuencia de ello, se declaran a extinguir del sistema de categorías que incorpora el convenio: telefonistas, recepcionistas, conserjes, ordenanzas, auxiliares de régimen interno, antenistas, oficiales y ayudantes de oficios, conductores (unidades móviles), Guardés, limpiador.

pertencen a las plantillas de las empresas contratistas o subcontratistas<sup>155</sup>. La contigüidad de la regulación legal se corresponde con la existencia en la realidad de las relaciones de trabajo de supuestos de subcontratación fraudulenta (seudocontratas) que constituyen en realidad cesiones ilegales de trabajadores<sup>156</sup>.

En el caso de la contratación de personal de medios públicos, ésta en principio no se sometería a las reglas de la oferta pública de empleo, aunque pueden sufrir limitaciones o restricciones por disposición legal (véase DA 23ª Ley 2/2012). Pueden utilizar las modalidades de contratación laboral legalmente previstas, incluida la contratación temporal. Pueden utilizar las posibilidades legales de subcontratación<sup>157</sup>.

Los convenios colectivos, en este caso de los medios de comunicación, televisiones y radios, deben comprometerse a exigir el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales. Así, el convenio de RadioTelevisión de Castilla La Mancha, (artículo 35), y el convenio de la Corporación de RTVE, (anexo 6), contiene un compromiso de establecer los mecanismos contractuales necesarios para garantizar que por parte de las contratadas o subcontratadas se respeten y cumplan los derechos laborales de los trabajadores.

Aunque la figura que tradicionalmente ha definido el marco laboral de los procesos de externalización ha sido la contrata y subcontrata de obras y servicios de la propia actividad (la delimitación entre la verdadera contrata y la

---

155 De nuevo Vid. MARTÍNEZ MORENO, C.: "Colaboración entre empresas, contratadas y cesión de trabajadores" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* volumen I, 2012, pág. 315.

156 Vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013, págs. 243 a 244. Vid también al respecto CRUZ VILLAZÓN, J.: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratadas y subcontratadas, *Relaciones laborales, Tomo I*, 1992, págs. 114 y 115. También vid, SALINAS MOLINA, F.: "Contratadas y subcontratadas: jurisprudencia unificadora", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 1998, págs. 201 a 227.

157 De nuevo vid. MARTÍNEZ MORENO, C.: "Empleo en el sector público" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* volumen III, 2012, pág. 418.

cesión ilegal es la noción de la propia actividad)<sup>158</sup> quizá sea una institución sobrepasada y bordeada, cuya regulación no sólo obedece a una lógica anterior a la aparición del nuevo paradigma organizativo de empresa; también facilita, a través de la extremada porosidad de sus enunciados normativos, la huida de los procesos de externalización hacia fórmulas menos constrictivas, que eludan la aplicación del principio de co-responsabilidad entre empresa principal y empresas auxiliares. En tal sentido, la descentralización productiva ha sabido utilizar en su propio beneficio viejos senderos, hasta hace bien poco ajenos a fines de exteriorización, y ha entrado en otros nuevos, poniéndoles a su servicio<sup>159</sup>.

Reflexionando sobre la proliferación de estas nuevas formas de empleo, María Emilia Casas, y Fernando Valdés Dal Ré ya hacían notar en 1989 que tales nuevas fórmulas de ocupación estaban produciendo el doble fenómeno de “la destipificación del contrato de trabajo y de sus rasgos predominantes y hegemónicos y de descomposición de los generales, inderogables y uniformes valores normativos de tutela del orden laboral”, señalando cómo las tradicionales desviaciones del contrato-tipo, “que antes no pasaban de ser figuras extravagantes en el orden político y común laboral industrial”, se multiplicaban y diversificaban, adquiriendo una nueva pujanza. El pluralismo tipológico, afirmaban “no es ya más un episodio coyuntural, sino una nueva realidad estructural que se extiende imparablemente a costa del decrecimiento del trabajo estable y protegido, mermado también por el nuevo aliento tomado por el trabajo autónomo y cooperativo”<sup>160</sup>.

Sobre esta tendencia a la descentralización productiva y privatización en la gestión de servicios públicos, otra autora nos apunta cómo entre los

---

158 Vid. de nuevo MARTÍNEZ MORENO, C.: “Privatización en la gestión de servicios y descentralización productiva...” págs. 195 a 204. Y también para un mayor conocimiento vid. CASTRO ARGÜELLES, M.A.: *Formas alternativas de contratación del Trabajo: de los contratos de actividad a la descentralización productiva*, Thomson/Aranzadi, Pamplona, 2007.

159 Vid. VALDÉS DAL RÉ, F.: “Descentralización productiva...” pág. 52.

160 CASAS BAAMONDE, M.E., y VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España”, *Relaciones Laborales*, nº. 7 y 8, 1989, págs. 64, 75 y 80.

estudiosos del Derecho Administrativo, se viene constatando desde hace muchas décadas una tendencia que entre ellos se ha descrito, con un no disimulado tono crítico, como la huida o fuga del Derecho público hacia el derecho privado, o simplemente como una reducción del sector público<sup>161</sup>.

Respecto a lo que está sucediendo en los medios de comunicación, debemos decir que actualmente están teniendo una profunda revisión en cuanto a sus modalidades de organización de actividad productiva, poniéndose en tela de juicio la subcontratación o externalización de determinadas parcelas de actividad con terceras empresas<sup>162</sup>.

## **6. La cesión ilícita de los trabajadores en los medios de comunicación**

Como bien aparece establecido en el artículo 43.1 ET, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse a través de las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan, estando prohibido ese prestamismo laboral entre empresas ordinarias.

La jurisprudencia en materia de cesión ilegal de trabajadores es extensísima<sup>163</sup>. La sentencia del Tribunal Supremo de 27-1-2011 (RJ 2011, 496) la resume diciendo que existe dicha cesión ilegal de mano de obra cuando la empresa que contrata al trabajador, aun siendo una empresa real y no aparente, no pone realmente en juego su organización, entendiendo por tal sus medios materiales y organizativos propios. Esto es lo que indica que no

---

161 De nuevo vid. MARTÍNEZ MORENO, C.: "Privatización en la gestión de servicios y descentralización productiva en las Administraciones Públicas...pág.181, haciendo indicación de que se pueden citar, significativamente, los trabajos de DEL SAZ CORDERO, S.: *Contrato laboral y función pública*, Marcial Pons, Madrid, 1995.

162 ROJAS GONZÁLEZ, R.: "Situación laboral de los colaboradores en los medios de comunicación", *Revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, nº 24, 2012, págs. 88 a 94.

163 Para el conocimiento cabal sobre dicha jurisprudencia vid. MARTÍNEZ GARRIDO, L.R.: "Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 1998, págs. 229 a 239. Vid también GARCÍA MURCIA, J.: "Cesión de trabajadores" en VV.AA (Borrajo Dacruz, E. dir.) *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, vol III*, Edersa, Madrid, 1988.

estemos en el campo de las contrataciones lícitas del artículo 42 del ET sino en el de la cesión ilícita del artículo 43 del ET. Para que la contrata sea real, el empresario contratante debe ejercer respecto al trabajador contratado el poder de dirección y el poder disciplinario, de una manera real y efectiva. Y es bien sabido también que el hecho de que la empresa cedente, la que contrata al trabajador, sea quien le pague los salarios y quien le dé de alta en Seguridad Social no es indicativo de que la cesión ilegal no exista, pues si tal no ocurriera, simplemente el tema ni siquiera podría plantearse. Y, finalmente, tampoco es óbice para la posible existencia de la cesión ilegal el que la empresa cedente contrate también a determinados mandos intermedios que dan órdenes a los trabajadores presuntamente cedidos ilegalmente pero que, en realidad, dichos mandos intermedios reciben las órdenes de los mandos superiores de la empresa cesionaria, es decir, que ellos mismos esos mandos intermedios pueden ser, a su vez, trabajadores cedidos ilegalmente.

Para un conocimiento cabal de las consecuencias de la cesión ilícita, véase el estudio del Magistrado del Tribunal Supremo D. Luis Ramón Martínez Garrido, que se ocupa de las conexiones entre contrataciones, cesión ilegal de mano de obra y cooperativas de trabajo asociado. Como muestra del carácter difuso de los conceptos de contrata y subcontrata, y de la línea dudosa que separa a veces estas figuras de la cesión ilícita de trabajadores, tanto desde el punto legal como jurisprudencial, se pasa revista a diversos negocios (arrendamientos de servicios, contratos de suministro, etc.) considerados, imprecisamente, unas veces como contrataciones, otras como cesiones ilícitas de trabajadores. Por otra parte, se expone la doctrina jurisdiccional a cuyo tenor corresponde a los jueces la apreciación de la existencia de cesión ilegal de mano de obra, a la vista de los indicios de actuación fraudulenta que se pudieran detectar.

En todo caso, el artículo 43.2 del ET, dispone que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca algunas de las siguientes circunstancias: Que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente con los medios

necesarios para el desarrollo de su actividad, o por último que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario, prohibida por el artículo 43 del ET. El apartado 2 de este artículo 43 del ET, añadido por Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, está inspirado en gran medida en la doctrina jurisprudencial (sobre el particular ver STSJ de Asturias, 17 de mayo de 2013, RJ 2013/1119, que trata sobre la cesión ilegal de trabajadores de la empresa Teletemas S.L a la televisión pública autonómica TPA, y también STS de 8 de abril de 2009, RJ 2008/61<sup>164</sup>).

La prohibición de cesión temporal de trabajadores tiene su razón de ser en el riesgo de falta de concreción o identificación de la persona del empresario que dicha práctica conlleva, con la consiguiente elusión de responsabilidades. Por ello, esa falta de concreción de la figura del empresario y la consiguiente ausencia de un sujeto que se haga cargo de las obligaciones y responsabilidades propias del mismo, es lo que provoca la censura de tales conductas. Y lo que motiva o justifica el establecimiento de medidas de garantía para el trabajador<sup>165</sup>.

Hay que tener muy presente según lo anteriormente expuesto, que cualquier empresa que no sea una ETT, cuya intención sea la de contratar a trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, estará incurriendo en una actividad, la del tráfico de mano de obra o de prestamismo de trabajadores, que se encuentra expresamente prohibida por ley. La finalidad del artículo 43 ET es que la relación laboral real coincida con la formal y que quien es efectivamente empresario asuma las obligaciones que le corresponden.

---

164 Desestima el TS los recursos de casación para la unificación de doctrina formulados por la redactora accionante y la televisión autonómica demandada contra sentencia que declaró la relación entre las partes laboral indefinida y acogió la pretensión sobre diferencias salariales. Declara la Sala, entre otros pronunciamientos, que la demandada es una empresa propiedad de una administración pública, en la que la contratación del personal ha de estar sometida a los principios de igualdad, publicidad y mérito, de ahí que la atribución de fijeza a sus empleados, como pretenden las actoras, incluidos los que adquieren tal condición por cesión ilegal, requiera la superación de un concurso de méritos.

165 De nuevo vid. MARTÍNEZ MORENO, C.: "Colaboración entre empresas, contratas y cesión de trabajadores" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...* volumen I, 2012, págs. 350 a 351.



El artículo 43.3 ET impone a los empresarios cedente y cesionario que lleven a cabo esta operación prohibida la responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Ello hace posible que éstos se dirijan contra uno u otro, o contra ambos indistintamente, para hacer efectivos sus derechos como tales: de esta forma el empresario que recibe la prestación laboral de los trabajadores prestados o cedidos en contra de la prohibición legal, aun cuando no hay contratado con ellos queda equiparado jurídicamente al sujeto del contrato, garantizándose de esta manera la satisfacción de los derechos de los trabajadores.

En el artículo 43.4 ET, proporciona una consecuencia más directa sobre el contrato de trabajo, al reconocer a los trabajadores objeto de la cesión ilícita, el derecho a adquirir la condición de fijos a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Precisa además el mismo precepto, para el caso que los interesados opten por integrarse en la empresa cesionaria, que sus derechos y obligaciones en ella, serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que presta servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal<sup>166</sup>.

Son numerosas las sentencias sobre cesión ilegal en los medios de comunicación de este país, sobre todo en los medios, televisiones y radios de titularidad pública<sup>167</sup>. Hay que resaltar que para formar parte de la plantilla de la

---

166 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., Tecnos, Madrid, 2013, pág. 251.

167 Como ejemplo de ellas tenemos, la STS de 25 de julio de 2014, RJ 3840/2014 de la televisión de Galicia, STS de 21 de marzo de 2013, RJ 3882/2010, STS de 17 de octubre de 2006, RJ 2426/2005, STS de 15 de noviembre de 2007, RJ 3344/2006, STS de 4 de febrero de 1999, RJ 2022/1998, STS de 4 de julio de 2006, RJ 1077/2005, STS de 26 de marzo de 2014, RJ 2031/2014, de TeleMadrid, despido colectivo, STS de 2 de noviembre de 2009, RJ 7340/2009. En los casos de cesión ilegal donde aparece implicada una Administración Pública (o una empresa pública sujeta al régimen de contratación laboral propio de las Administraciones Públicas) la declaración judicial que corresponde en aplicación del art. 43.4 ET es que el trabajador está vinculado a la entidad empleadora por contrato indefinido y no la de trabajador fijo (STS 17-9-2002, R. 3047/01; STS 19-11-2002, R. 909/02 y otras varias posteriores). En el supuesto enjuiciado, TVG es, como es notorio, una empresa propiedad de una Administración Pública, en la que la contratación del personal ha de estar sometida a los principios de igualdad, publicidad y mérito. De ahí que la atribución de fijeza a sus empleados, incluidos los que adquieren tal condición por la vía del art. 43.4 ET, requiera la superación de un concurso de méritos. En particular, la aplicación a las empresas públicas de la selección del

empresa, optar a una plaza fija, la fórmula creada es mediante convocatoria pública de empleo y por lo tanto en situaciones de cesión ilegal de trabajadores, dichos trabajadores en el momento que se incorporan a la plantilla de la empresa por sentencia judicial que determina existencia de cesión ilegal, pasan a ser trabajadores indefinidos no fijos, pudiéndose en un futuro proceder a la convocatoria pública de dichas plazas, a las cuáles podrán presentarse dichos trabajadores cedidos ilegalmente, para obtener en caso de finalizar con éxito el proceso de selección, la condición de indefinido o fijo de plantilla, caso contrario, la empresa dará por finalizada su relación laboral con dicho trabajador cedido ilegalmente.

Ejemplo de dicha situación lo encontramos en la STS de 2 de noviembre de 2009 (RJ 2009/7340), en la que los demandantes prestan sus servicios como redactores para la Productora el Progreso S.L., e interponen demanda solicitando que se les reconozca la condición de trabajadores fijos por entender que se había producido un cesión ilegal de mano de obra por parte de dicha empleadora a la empresa Televisión de Galicia S.A. y reclamando además diferencias salariales. El Tribunal Superior de Justicia había estimado parcialmente la demanda declarando a los actores como trabajadores indefinidos; los actores interponen Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina solicitando que se les reconozca la condición de fijos de plantilla y no indefinidos, pero el Tribunal Supremo lo desestima por falta de contenido casacional, dado que en reiterada doctrina ha señalado que cuando concurre una cesión ilegal donde aparece implicada una Administración Pública, los trabajadores adquieren la condición de indefinidos. Así mismo tenemos la STS de 19 de octubre de 2009 (RJ 2009/7864), sobre cesión ilegal y petición de condición de fijo de plantilla, también denegada<sup>168</sup>.

---

personal laboral por concurso de méritos se contiene entre otras muchas en STS 21-5-2008 (R. 4607/06), para Correos y Telégrafos, y 12-5-2008 (R. 1956/07), para el Ente Público RTVE.

168 En el mismo sentido vid la STS 3-11-2008 (RJ 2008/6590), sobre trabajadores que prestan sus servicios en Radio Nacional de España S.A. mediante contratos sucesivos, siendo al principio un contrato civil y luego laboral para obra o servicio determinado. Se reclama el derecho a la fijeza de la relación laboral desde el inicio de la contratación. El tribunal, reiterando doctrina, desestima dicha pretensión, dado que Radio Nacional de España se configura como una sociedad estatal que se rige en general por las normas de derecho privado, pero la cobertura de los puestos de trabajo se ha de realizar conforme a los procedimientos legales de

Cuando se exige la superación de concurso para la adquisición de puesto fijo las irregularidades en la contratación no pueden conducir a la adquisición de fijeza sino únicamente a la atribución al contrato de carácter indefinido (STS de 12-5-2008, RJ 2008/4121, que aplica la doctrina de STS de 20-1-1998, RJ 1998/1000, a la Sociedad Estatal RNE, S.A). Cuando se sujetan a la oferta pública de empleo han de tenerse en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (STS 19-1-2009, RJ 2009/1616) entre otras muchas referente a las sociedades TVE, S.A, y RNE, S.A.

---

selección, debiendo ajustarse a los principios de publicidad, mérito y capacidad. Por ello, la calificación de trabajador fijo sólo puede alcanzarse mediante las correspondientes pruebas de admisión y en consecuencia, la irregularidad en la contratación determina una relación laboral de carácter indefinida, no fija. Vid también STS de 26-11-2013 (RJ 2013/6594) entre trabajadores de la Empresa TELETEMAS, que fueron declarados cedidos ilegalmente a la Televisión del Principado de Asturias.

## CAPÍTULO III. LA DOTACIÓN Y COBERTURA DE PLAZAS LABORALES

### 1. Consideraciones preliminares

Es necesario dejar establecido que el personal al servicio de sociedades mercantiles estatales como es el caso de la Corporación de RTVE, las llamadas empresas públicas, se rigen por el Derecho laboral, sin perjuicio de las especialidades que disponga la ley en materia de selección de personal y determinación de condiciones retributivas (arts. 53 y ss de la Ley 6/1997, de 14 abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, en adelante LOFAGE)<sup>169</sup>. El personal al servicio de las restantes empresas públicas, participadas mayoritariamente por otras administraciones públicas, se rige también por la legislación laboral ordinaria, como sucede con las televisiones y radios públicas autonómicas. Es en la disposición adicional 1ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público (en adelante, EBEP) donde se extienden algunas reglas y principios propios, como el acceso al empleo, el empleo de discapacitados, etc., al personal de las entidades del sector público, autonómico y local. Este personal suele verse afectado en los últimos años por normas de contención del gasto público que establecen topes para determinar por ejemplo las condiciones de trabajo y la convocatoria pública de empleo<sup>170</sup>.

En definitiva las relaciones de los medios de comunicación españoles con sus trabajadores, tanto de titularidad pública como privada se regulan para la mayoría de los aspectos por la legislación laboral y cuentan con convenios colectivos que son la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en

---

169 En fecha 2 de octubre de 2015 se publica en el BOE, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, así pues una vez transcurrido el periodo de *vacatio legis* de un año previsto para su entrada en vigor, quedará derogada la LOFAGE, siendo de aplicación, lo establecido en el capítulo V dedicado a las Sociedades Mercantiles, arts. 111 a 117.

170 MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 209.

virtud de su autonomía colectiva (art. 82.1 ET). Mayoritariamente son convenios de ámbito de empresa, donde se establece toda la normativa sobre condiciones de empleo relacionadas con la cobertura de plazas, selección, ingreso, y promoción, adaptándose a las situaciones particulares de cada medio, queriendo conseguir con ello una mayor competitividad. No hay que olvidar, que tras la aprobación de la reforma laboral por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y luego por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es mayor la importancia que tiene para el empleador, la negociación e implantación de un convenio colectivo propio de empresa que regule sus relaciones laborales<sup>171</sup>.

La realidad empresarial actual parece indicar que las diferencias de competitividad entre los medios de comunicación estarán marcadas por la capacidad para regular con flexibilidad sus relaciones laborales y establecer mecanismos de control y garantía de su coste laboral. Ello sólo será posible implantando un convenio colectivo propio que se ajuste exactamente a la realidad de la concreta empresa. Aquellas que no acometan ese cambio, seguirán sujetas a las decisiones de las centrales sindicales y patronales, cuyos intereses normalmente no son coincidentes<sup>172</sup>.

Aunque la tónica general en los medios de comunicación sea la utilización de convenios colectivos de empresa, también nos encontramos con convenios colectivos estatales del sector de la prensa diaria, del sector de la

---

171 Es en la propia exposición de motivos de la Ley 3/2012, en donde se dice que con el objetivo de fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa, son varias las reformas que se abordan y entre ellas se encuentra en materia de negociación colectiva que se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

172 En el Boletín Económico elaborado por el Banco de España correspondiente al mes de mayo de 2015, explica que la mejora de la productividad laboral de las empresas está relacionada, como se ha demostrado durante la crisis, con la desaparición de los puestos de trabajo menos productivos o el aumento de la productividad en los empleos que se mantienen. Además, precisa que "las empresas sujetas a un convenio colectivo de empresa "muestran un mayor nivel de productividad que las empresas sujetas a un convenio sectorial".

radiodifusión comercial sonora, convenios colectivos regionales del sector de las televisiones locales y regionales en Castilla y León y del sector de la Radio y Televisión Local de Andalucía<sup>173</sup>. Las televisiones y radios públicas, al igual que las televisiones privadas, parecen seguir la tendencia de mantener la negociación de los convenios colectivos en el ámbito de la empresa, respondiendo a la situación particular y característica de cada una de ellas. Esto sucede porque se trata en muchos casos de empresas de nueva creación, que trabajan en el sector de las nuevas tecnologías, con características muy específicas en cuanto a organización de la producción y los sistemas de trabajo, por lo que de alguna manera los convenios de empresa tratan de mantener esas características diferenciales y no tender hacia una homogeneidad de condiciones de trabajo con los medios tradicionales.

Con la ya mencionada prioridad que se da tras la reforma laboral a los convenios de empresa, hay una clara pretensión de reducir o eliminar los convenios del sector, de forma que tengan que regularse con convenios de empresa condiciones de trabajo como salarios, horarios, etc... esto puede ocurrir en el convenios colectivos anteriormente mencionados del sector de la prensa diaria, de la radiodifusión comercial sonora, de las televisiones locales y regionales en Castilla y León, y en Andalucía<sup>174</sup>.

Todos los convenios de televisiones y radios públicas autonómicas contienen una cláusula de vinculación a la totalidad, que se reafirma estableciendo una cláusula de prelación normativa en la que se dispone que

---

173 IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria (BOE 3/10/13. Resolución Dirección General de Empleo 18/09/13), I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 7/03/12. Resolución de la Dirección General de Empleo 13/02/12), I Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía (BOJA 19/10/11. Resolución Dirección General de Trabajo 3/10/11), IV Convenio Colectivo de trabajo de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León (BOCYL 11/04/11. Resolución Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales 24/02/11).

174 A fecha 18 de mayo de 2015, no se tiene constancia de que estos convenios de sector hayan dejado de aplicarse en beneficio de los de empresa, ya que como es sabido con la nueva regulación legal se posibilita la inaplicación del convenio colectivo sectorial en la empresa de forma muy amplia, no solamente en el régimen salarial y retributivo, sino también en aspectos básicos del trabajo como la jornada.

las normas del convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o normal legal, lo que para algunos autores<sup>175</sup>, resultaría posible, debiendo respetarse necesariamente los mínimos de derecho necesario. Pero ello demuestra la voluntad de que las condiciones laborales queden reguladas principalmente mediante el convenio de empresa.

## **2. Sistemas para la provisión de plazas en los medios de comunicación públicos**

Uno de los principios rectores que aparece recogido en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público es el siguiente: todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico. Bien es cierto, que aunque los medios de titularidad pública, televisiones y radios, se financien con dinero público principalmente, no se encuentran incluidos dentro del artículo 2 del EBEP que al hablar del ámbito de aplicación, no incluye la figura de estas sociedades mercantiles, corporaciones en el caso CRTVE, aunque su gestión sea llevada por un ente público de la Administración pública respectiva. Así mismo, la Disposición Adicional duodécima de la LOFAGE, a pesar de no encontrarse estos medios públicos dentro del ámbito de aplicación del EBEP, establece en su apartado 2, que “Las sociedades mercantiles estatales, con forma de sociedad anónima, cuyo capital sea en su totalidad de titularidad, directa o indirecta, de la Administración General del Estado o de sus Organismos públicos, se regirán por el título VII de la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas y por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias en que les sean de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero y de contratación<sup>176</sup>”. Según dicho precepto, las

---

175 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.): *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 106.

176 En fecha 2 de octubre de 2015 se publica en el BOE, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, así pues una vez transcurrido el periodo de *vacatio legis* de un año previsto para su entrada en vigor, quedará derogada la LOFAGE, siendo de aplicación, lo establecido en el capítulo V dedicado a las Sociedades Mercantiles, arts. 111 a 117.

sociedades mercantiles estatales pertenecen a la Administración General del Estado o a sus Organismos Públicos, por lo que se deduce que las sociedades mercantiles estatales no son Organismo Público<sup>177</sup>.

En el RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento general de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, nos apunta que tres son las formas de provisión de plazas: primero, mediante concurso (cáp. II, arts. 39 a 50 del RD), segundo, mediante la libre designación (cáp. III, arts. 51 a 58 RD), tercero, mediante la utilización de otras formas de provisión como la redistribución de efectivos, movilidad o traslado por cambio de puesto de trabajo.

Para la provisión de plazas de plantilla vacantes, que en su día fueron aprobadas por el Consejo de Administración de cada respectiva televisión y radio pública autonómica, utilizan el siguiente patrón o modelo. Primero mediante el reingreso o reincorporación de aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia, segundo mediante el traslado, tercero por la promoción interna, también llamada en algunos convenios "Oposición Restringida"<sup>178</sup>, y cuarto y último, mediante el concurso-oposición libre.

Particularidades a mencionar sobre cómo realizar la provisión de vacantes presentan algunos convenios<sup>179</sup>, utilizando los siguientes sistemas: el ascenso de categoría, la cobertura de vacantes y la libre designación que es el sistema que utilizará en general para el personal de nuevo ingreso. No obstante, también menciona la opción de realizar una prueba de selección para este último tipo de personal. Aquí con la libre designación se vulneran claramente los principios de igualdad, mérito y capacidad, salvo que se refieran

---

177 LORENZO DE MENBIELA, J.B.: *El Acceso y Provisión de Puestos de Trabajo en la Administración Pública. Conforme a la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 462.

178 Ver Cc de la televisión aragonesa.

179 Como los de las televisiones de Canarias y Murcia.



a la provisión de plazas para el personal excluido del ámbito de aplicación del convenio como puede ser la elección del personal directivo.

Ha sido y es la libre designación o también denominada designación directa objeto de duras disputas doctrinales, entre la más generalizada, la de ser el medio de provisión de puesto de mayor componente discrecional. Constituye el sistema a través del cual se ha buscado la flexibilidad en la gestión del personal en el ámbito de la función pública frente al sistema más rígido y burocratizado del concurso de méritos<sup>180</sup>. Se caracteriza porque es el modo a través del cual se proveen cargos de alta responsabilidad<sup>181</sup>. Regulada en el artículo 80 del EBEP, el antecedente inmediato de este precepto lo encontramos en el artículo 20.1. b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (derogado por el EBEP) que, sin detenerse a configurar su naturaleza, determinaba que podrían cubrirse por este sistema aquellos puestos que se determinasen en las relaciones de puestos de trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones<sup>182</sup>. Las críticas hacia esta forma de provisión en medios públicos, denuncian la lesión a principios democráticos<sup>183</sup> o constitucionales<sup>184</sup>, especialmente el artículo 23.2 de la Constitución.

La excedencia es la primera opción utilizada a la hora de proveer puestos de trabajo por los medios de comunicación públicos, hay que recordar que aparece regulada en el artículo 46 del ET, y también regulada en los

---

180 Vid. GARCÍA NINET, I.: "Provisión de puestos de trabajo y movilidad", en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, Molina Navarrete, C., Olarte Encabo, S., Y Rivas Vallejo P., (Dir. y Coords.) *Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril de 2008*, Comares, Granada, 2008, pág. 796.

181 De nuevo vid. LORENZO DE MENBIELA, J.B.: *El Acceso y Provisión de Puestos de Trabajo ...* págs. 767 y 768.

182 PALOMAR OLMEDA, A., SEMPERE NAVARRO, A.V, (Dir.) y QUINTANILLA NAVARRO, Y. (Coord.): *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, Aranzadi, Navarra, 2008, pág. 678.

183 BEATO ESPEJO, M.: *La libre designación a la luz de la doctrina jurisprudencial: garantías jurídicas*, Reda, 1987, pág. 56.

184 ÁLVAREZ RICO, M.: *Aspectos jurídicos de la inflación orgánica de la Administración Pública en España*, Reda, 1976, pág. 295.

diferentes convenios colectivos, puesto que pueden establecer modalidades de excedencia para supuestos específicos o con carácter genérico<sup>185</sup>. Una vez incorporados los trabajadores procedentes de situaciones de excedencia a las plazas vacantes y en el supuesto de que aún queden vacantes, podrán solicitar el traslado, los trabajadores fijos (aquí se excluyen al resto de trabajadores con otro tipo de relación contractual, que deseen cambiar de localidad o centro de trabajo sin cambio de categoría).

Regulado el traslado en el artículo 40.1 del ET, se trata de un tipo de movilidad geográfica que se caracteriza no sólo por la nota general de entrañar cambio de residencia, sino también por su duración definitiva o muy prolongada en el tiempo con el consiguiente efecto en la vida y en la organización personal y familiar del trabajador<sup>186</sup>, pudiendo este ser voluntario, forzoso o convenido como se contempla en algún medio de comunicación. En alguna televisión<sup>187</sup>, para resolver las solicitudes de traslado constituyen una Comisión Mixta integrada por tres miembros de cada una de las representaciones, Dirección por un lado y Comité de Empresa por otra y la presidencia recaerá en uno de los miembros de la Dirección. En Andalucía, lo resuelve un Tribunal constituido por cinco miembros representando a la televisión, de los cuales uno actuará en calidad de Presidente y otro como Secretario, y cuatro representantes nombrados por la representación de los trabajadores. En Baleares, hablan de “Comisión de Selección” formada por un Presidente, Secretario y tres vocales, uno de ellos nombrado por la Consejería de Interior y otro nombrado por los representantes de los trabajadores. Se observa en todos estos tribunales y comisiones una mayor presencia y por tanto dominio de la parte empresarial, de la Dirección sobre los representantes de los trabajadores.

Una vez realizadas las fases de excedencia y traslado, podrán optar a cubrir las plazas vacantes mediante promoción todos aquellos trabajadores

---

185 MERCADER UGUINA, J.: “Vacaciones, permisos y suspensión”, cap. XV, en MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J., (dir. y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2da. Edición, Aranzadi, Navarra, 2005, pág. 310.

186 En Cc de Castilla-La Mancha, dedican todo el anexo II al Traslado, así mismo en el Cc de CRTVE, art.12.5.1.

187 Caso de la televisión pública de Aragón.

fijos o indefinidos que deseen cambiar de categoría siempre que acrediten, capacidad, conocimiento y titulación, o los requisitos necesarios para el desempeño del puesto, según la convocatoria respectiva. En este punto puede haber controversia y polémica a la hora de entrar a valorar esos requisitos, porque es muy difícil de valorar objetivamente y no está tan claro como el tema de la titulación.

En cuanto al sistema de concurso-oposición libre, se empleará siempre para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en las distintas televisiones autonómicas y aquellas otras que no hayan sido cubiertas en las fases precedentes. La “Bolsa de Trabajo” constituida a partir de un concurso de oposición libre estará vigente hasta la celebración de un nuevo concurso de oposición libre, cuyos resultados darán lugar a una nueva bolsa que anule la anterior, o bien hasta que se celebre una convocatoria específica de “Bolsa de Trabajo” de contratación temporal, que también deja sin efecto la anterior.

En la Corporación RTVE, la provisión de plazas de plantilla vacantes, se llevará a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla CRTVE, ajustándose a los siguientes criterios de prelación: traslado, promoción/cambio de categoría/ingreso restringido, ingreso y por último la contratación directa<sup>188</sup>, pero estableciendo en su artículo 29 del convenio colectivo, que el personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que quedasen vacantes, una vez que se hubiesen agotado sus posibilidades organizativas con su personal fijo y/o indefinido y siempre que el perfil curricular del empleado se ajuste a los requerimientos del perfil del puesto ofertado.

Cuando se produce una vacante sea de un grupo profesional superior o dentro del mismo grupo profesional, y la empresa no hace uso de su derecho a amortizar el puesto de trabajo, en el convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, se dispone que la empresa debe adoptar un

---

188 Vid. art. 19 del Cc de CRTVE, en el caso de que los puestos convocados hubieran quedado desiertos se procederá a la contratación directa por parte de la Empresa, tras informar a la comisión de empleo.

sistema de méritos, siendo los factores a tener en cuenta los siguientes: formación, conocimiento y antigüedad, artículo 13.II. Mientras en el convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, contiene regulación algo más detallada sobre vacantes, puestos de nueva creación y promociones, indicando en su artículo 22, que para los casos de promociones internas y puestos de nueva creación, en aquellos centros de trabajo con más de 125 trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En cuanto a su selección, el personal de los medios de titularidad pública es seleccionado al igual que si se tratara de un acceso al empleo público, garantizando durante toda la duración del proceso los principios constitucionales arriba mencionados, además de los siguientes establecidos en publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Y al igual que sucede en la Administración Pública, el procedimiento selectivo en medios públicos se inicia con la aprobación de las bases de la convocatoria y la publicación de la misma en los tablones de anuncios de la empresa, en su página web, y en los respectivos boletines oficiales de sus comunidades autónomas respectivas (cuando se trata de creación de bolsas de empleo temporal, pueden publicarlas o no en sus respectivos boletines oficiales, dependiendo de lo que establezcan en dichas bases<sup>189</sup>). En el caso

---

189 Véase de ejemplo la Convocatoria pública del proceso selectivo para la elaboración de una Bolsa de Empleo Temporal en la categoría de Técnico de Imagen para la Sociedad de Televisión del Principado de Asturias y Radio del Principado de Asturias, de fecha 25 de enero de 2013.

de la Corporación de RTVE, si bien recoge la publicidad en los tablones de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE, no dice nada de su publicación en el BOE.

Respecto al contenido de la convocatoria, siempre se regula en las bases los siguientes aspectos: el número y características de las plazas convocadas, los requisitos para concurrir (titulación requerida), documentación exigible, plazo y lugar para su presentación, referencia a la futura designación del Tribunal calificador, estructura de las pruebas a realizar, sistema de calificación o valoración de méritos, y temario.

Para poder participar en dichos procesos selectivos es necesario reunir unos requisitos mínimos: tener la nacionalidad española, poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación<sup>190</sup>. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad legal de jubilación<sup>191</sup> para el acceso al empleo, no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal

---

190 A partir de 1 de enero de 2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de: 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, de conformidad con lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

191 Se ha observado que en algunas convocatorias públicas, incluyen en su apartado de requisitos de los candidatos respecto a la edad, lo siguiente: Tener cumplidos los dieciocho años y no exceder, en su caso, de "la edad máxima de jubilación forzosa". Esta última expresión, es utilizada incorrectamente en dichas bases de convocatoria, seguramente queriendo referirse a la edad legal de jubilación, ya la jubilación es voluntaria y no forzosa. Como ejemplo de la mala utilización del término jubilación forzosa, tenemos las recientes bases publicadas en el BOCM del día 14 de abril de 2015, sobre la aprobación de la convocatoria de las pruebas selectivas para la cobertura de dos plazas del Cuerpo de Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas de la Asamblea de Madrid.

laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, es preciso no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público, y desde luego poseer la titulación exigida<sup>192</sup>.

Los procesos selectivos llevados a cabo en los medios públicos tienen carácter abierto y de libre concurrencia, sin perjuicio de lo que puedan establecer para la promoción interna, y de las medidas de discriminación positiva contempladas principalmente por incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Son los órganos de selección o tribunales respectivos los encargados de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos reflejan compromisos para la igualdad entre sexos, medidas de acción positiva<sup>193</sup>.

A la hora de convocar ofertas de empleo los medios de comunicación públicos siempre cumplen con el requisito de reservar un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos, acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

En dichas convocatorias siempre aparecen menciones a los opositores que padezcan alguna discapacidad que, sin llegar a impedirle el desempeño de las funciones correspondientes, les imponga limitación en cuanto al

---

192 Sirvan de ejemplo, los requisitos generales que aparecen en las convocatorias públicas de pruebas selectivas para la provisión en turno libre y régimen de contratación laboral por tiempo indefinido, para Televisión y Radio del Principado de Asturias, publicados en el BOPA, en fecha 4, 7 y 15 de septiembre de 2006, o para la Sociedad Pública de Televisión Extremeña, publicados en el DOE de 7 de abril de 2010, entre otras.

193 De nuevo, sirva de ejemplo entre muchos, la convocatoria pública, realizada por la Sociedad Pública de Televisión Extremeña, publicada en el Diario Oficial de Extremadura, DOE, en fecha 7 de abril de 2010.

procedimiento de realización de los ejercicios, y lo haga constar expresamente en la instancia, el Tribunal podrá adoptar las disposiciones necesarias para atender la solicitud, siempre que con ello no se altere el contenido ni finalidad de la prueba, y se respete el principio de igualdad de oportunidades.

El órgano con competencia para participar en la confección de las bases de los distintos procesos selectivos, así como en los Tribunales calificadores con voz y voto, es denominado en algunas de las televisiones y radios autonómicas públicas con el nombre de Comisión de Selección<sup>194</sup>. El resto, utiliza el término “Tribunal” aunque hay una excepción que habla de Comisión Mixta, y otra en la que no aparece regulado el tema de la composición de Tribunal en su convenio<sup>195</sup>.

La composición de estos tribunales en algunos casos es igual número de representantes nombrados por la dirección que número de representantes de los trabajadores. Hay igualdad en el número, pero a la hora de tomar decisiones el voto del Presidente es decisivo. En resumen, hay paridad numérica pero no paridad de decisión. En el resto de televisiones no hay paridad numérica al ser mayor el número de representantes nombrados por la empresa que los nombrados por parte de los representantes de los trabajadores<sup>196</sup>. Conviene destacar la composición de los Tribunales de la televisión extremeña y catalana porque en ellos aparecen por primera vez miembros de la Universidad. En el caso concreto de Extremadura el tribunal está compuesto por seis personas. El presidente del tribunal, cargo que recae en la figura del Director General o persona en quien delegue, y cinco vocales de los que forman parte dos profesores de la Universidad de Extremadura, dos

---

194 Este es el caso de Asturias, Baleares y Madrid.

195 Se refiere a Canarias y a Murcia.

196 En la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión “CARTV” hay nombrados dos representantes de los trabajadores y cuatro por la dirección que ostentará a su vez la de presidencia y secretaría, en la Radio Televisión de Castilla-La Mancha “RTVCM” son tres representantes de los trabajadores y cuatro por la dirección que ostentará presidencia y secretaría. En Baleares “IB3” formado por un presidente, un secretario y tres vocales, de estos uno nombrado por la Consejería del Interior y otro por el comité de empresa. En TeleMadrid “RTVM”, hay cuatro miembros nombrados por la dirección den entre ellos el secretario y presidente y tres designados por representantes de los trabajadores.

representantes de los trabajadores y un secretario, que será un funcionario de carrera de la Asamblea de Extremadura. En Cataluña la composición es la siguiente: el Director de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales que ostentará la presidencia, el Director de Recursos Humanos y el Director del área al que pertenezca la vacante, dos representantes de los trabajadores, un profesional externo experto en selección de personal de entre los profesionales de la Empresa de selección contratada. El último de los mencionados es en el único convenio donde se prevé contratar los servicios de una Empresa de selección externa. Si la plaza a ocupar requiere una titulación superior universitaria, el profesional externo lo designará el/la Decano/a de la Facultad o Escuela Superior de la carrera correspondiente.

En la Corporación pública estatal RTVE, su artículo 24 que lleva por título “Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación”, manifiesta que es la Dirección la responsable de la Selección y propuesta de las personas del Banco de Datos de Selección y Contratación que, con categoría de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación de RTVE. Se crea una “Comisión de empleo” compuesta por diez miembros nombrados por la empresa y cinco en representación de los trabajadores designados por los miembros del Comité Intercentros y respetando la proporcionalidad de la representación sindical. El objetivo y finalidad de la comisión es realizar una labor de control de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Todos sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple. En esta Comisión de empleo, siempre va a tener mayor peso de representación la parte empresarial.

Las funciones del Tribunal calificador o Comisión son las de participar en la confección de las bases de los distintos procesos selectivos; así como en los tribunales calificadores, con voz y voto.

El Tribunal calificador de las pruebas, estará formado por personal cualificado a propuesta de la Dirección de las sociedades de los medios públicos, pudiendo designar especialistas que actuarían con voz pero sin voto en los mismos. Las causas de abstención o recusación para ser miembros del Tribunal en un medio de comunicación público son las mismas previstas en la



Ley 30/1992, de 26 de noviembre de 1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común y así aparecen especificadas en las bases de varios procesos selectivos de convocatorias de televisiones y radios públicas<sup>197</sup>. Ciertamente también es que en los Tribunales de los distintos medios no se menciona en su composición el compromiso por cumplir con la tendencia a la paridad entre hombres y mujeres, siendo difícil conocer con exactitud si en la práctica se cumple con el artículo 60 del EBEP. De acuerdo a este artículo, los órganos de selección, deben velar por el cumplimiento de igualdad entre sexos y en cuanto a su composición deben ser imparciales, existir paridad entre hombres y mujeres, y contar con la garantía de profesionalidad de todos sus miembros.

Como novedad en el contenido de los convenios conviene resaltar que desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en su caso “planes de igualdad” (vid. infra epígrafe 4). Estos podrán referirse a muy diversas condiciones de empleo y trabajo (nueva redacción de los arts. 85.1 y 85.2 ET, en relación con los arts. 45 y 46 LOI) tales como la obligación por parte de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. La propia Ley habilita a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo (art. 43). Así pues, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes a través de la negociación colectiva, las televisiones autonómicas<sup>198</sup> con plantillas superiores

---

197 En la actualidad, esas causas son las previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992. Como es sabido, esa Ley ha resultado afectada por la disposición derogatoria única de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así pues, una vez transcurrido el período de *vacatio legis* de un año previsto para la entrada en vigor de esta nueva norma (disp.final decimotercera) deberá aplicarse lo establecido en sus artículos 13, 23 y 24.

198 Vid. en [www.forta.es](http://www.forta.es). Galicia, País Vasco, Cataluña, Andalucía y Castilla-La Mancha.

a 250 trabajadores, tienen el deber de negociar un plan de igualdad. Ese Plan se formalizará en el marco de negociación por tratarse de convenios colectivos de empresa (Vid. infra epígrafe 4). En el caso de alguna televisión (como la Televisión Canaria) que por tener una plantilla inferior a los 250 trabajadores no estaban obligados a negociar un plan de igualdad, sin embargo se comprometen expresamente a aplicar obligatoriamente el principio de igualdad y no discriminación, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad (art. 53 del Cc de Televisión Canaria).

El Plan de Igualdad de CRTVE<sup>199</sup>, fue publicado en el BOE en fecha 27 de junio de 2012, mediante Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo. En su prólogo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

---

199 CRTVE, con una plantilla en 2012 de 6.319 empleados, en el II convenio colectivo de CRTVE se contempla el mantenimiento de la plantilla hasta diciembre de 2015, periodo de vigencia del texto. RTVE cerró 2011 con una plantilla de 6.517 trabajadores, frente a los 6.410 de 2010, según las cuentas anuales y el informe de gestión de 2011 presentados en el Registro Mercantil. Para 2013 estaba previsto gastar unos 378 millones en personal, un 40% del total de los 941 millones de los que dispone RTVE. El informe elaborado por el Tribunal de Cuentas para fiscalizar a RTVE, correspondiente a los años 2010 y 2011, establece que la corporación incumplió el límite máximo de la plantilla en los años 2010 y 2011, al haberse incrementando la contratación de personal en el periodo 2008-2011 y, sin embargo, el número de directivos ha disminuido en un 29% a partir del ejercicio 2009. El *Acuerdo para la constitución de la corporación RTVE*, aprobado el 12 de julio de 2006, fijó en 6.400 trabajadores la plantilla objetivo. Sin embargo, si bien en 2008 la plantilla real era de 6.359 trabajadores y en 2009 de 6.397, en 2010 se elevó hasta los 6.410 y en 2011 se disparó a 6.517. En este año 2011, tal y como detalla la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) del año 2011, esa plantilla está formada por los 10 miembros del consejo de administración, 5.901 trabajadores fijos o indefinidos, 605 temporales y 1 trabajador en situación transitoria pendiente de resolución. Esto es, la plantilla 2011 respecto a 2010 se incrementó en 107 trabajadores, lo que supone un incremento porcentual del 1,64%. El número de trabajadores temporales pasó de 476 a 605, un número superior al 10% de los trabajadores fijos, límite superior al establecido entre los objetivos propuestos en el borrador del contrato programa. En 2012, por contra, tal y como aprecia el Tribunal de Cuentas, la plantilla se redujo hasta 6.319 profesional, cumpliendo con el objetivo. [Visto en [www.elmundo.es](http://www.elmundo.es), en el periódico "El Mundo", en fecha 22 de febrero de 2014].

Tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales y delegaciones informativas en el estado español, y será de aplicación también a todos los futuros centros o empresas que pudieran crearse con posterioridad a la firma de este plan en dicho ámbito geográfico. Convienen las partes en este plan de igualdad no establecer una vigencia determinada a este acuerdo pues su vocación y compromiso va más allá de una duración concreta (art. 1.3).

Ciertos convenios colectivos de las empresas del sector de las televisiones locales y regionales<sup>200</sup> no tienen establecido un plan de igualdad como tal. Lo que dejan expresado en el caso de las empresas del sector de Castilla y León, es manifestar su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual<sup>201</sup>. En otros no se hace mención alguna al Plan de Igualdad, pero lo que sí aparece reflejada es una declaración de principios sobre igualdad y no discriminación y buena fe<sup>202</sup>.

Así mismo, en otros convenio colectivos de ámbito estatal<sup>203</sup> recuerdan la obligación legal a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el

---

200 Como es el caso del Cc de Castilla y León, y el de las empresas del sector de la Radio y Televisión Local de Andalucía.

201 Vid. art. 23 del Cc de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León.

202 Art. 14 del Cc del Sector de la Radio y Televisión Local de Andalucía: Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, políticas, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa // Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe // Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidades psíquica o sensorial, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate, ni por la negativa de trabajar fuera de jornada // Este compromiso conlleva, igualmente, el de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como fomentar la diversificación profesional de hombres y mujeres en este sector.

203 Vid. IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, art. 12, dedicado a los Planes de Igualdad. En los mismos términos que el Convenio colectivo estatal de prensa diaria, el I Convenio colectivo estatal del sector de la radiodifusión comercial sonora, en su disposición adicional tercera, alude a los Planes de Igualdad.

ámbito laboral y, que con esa finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, además de que en aquellas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Respecto a las empresas privadas de comunicación, Gestevisión-Telecinco cuenta con un Plan de Igualdad, publicado en el BOCM en fecha 25 de mayo de 2012, mientras que en el caso de Atresmedia, entró en vigor la aplicación del Plan de Igualdad que estaban negociando, desde fecha 1 de julio de 2014<sup>204</sup>.

Una vez expuesto el sistema de provisión de puestos, pasamos a desarrollar el sistema de selección. Dice el artículo 61.4 del EBEP que las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública. En el caso de las convocatorias públicas llevadas a cabo por distintas televisiones y radios públicas, sin estar dentro del ámbito de aplicación de la Administración Pública, la organización de los diversos procesos selectivos se encomendó de hecho, a los diferentes Institutos o Escuelas de Administración Pública<sup>205</sup>.

---

204 En fecha 10 de abril de 2014, se produce una reunión de la Comisión de Igualdad, en la que el sindicato Corriente Sindical de Izquierda (CSI) presentó una propuesta completa del Plan de Igualdad. Mientras, Atresmedia, en el Informe anual y de responsabilidad corporativa 2012 de la empresa, indica que la igualdad y diversidad son valores que forman parte del espíritu de Atresmedia y que se despliegan en todas las actividades de la organización, incluyendo los procesos de selección de personal y de desarrollo profesional. Para consolidar estos valores, durante 2012 se han aumentado los esfuerzos en la elaboración de un Plan de Igualdad de la Compañía, con medidas concretas que garantizan la igualdad y favorecen la conciliación laboral y familiar. El Plan de Igualdad se ha finalizado y se encuentra pendiente de aprobación por parte del Comité de Empresa. En este mismo informe anual se habla de una plantilla en el año 2012 de 1.784 personas, donde la distribución geográfica se concentra mayoritariamente en la Comunidad de Madrid (1.475), así como en Andalucía (110), Cataluña (75) y Galicia (69). Además indican que se dispone de empleados por el resto del país. En fecha 1 de julio de 2014, entrar en vigor la aplicación del Plan de Igualdad.

205 Como es el caso de la Televisión del Principado de Asturias, cuya organización de las convocatorias públicas de empleo realizadas durante los años 2005 y 2009, corrió a cargo del Instituto Adolfo Posada, como bien indica el art.61.4 del EBEP. Otro caso es el de Instituto de

Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas pueden completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

Los sistemas selectivos para formar parte de la plantilla son los de oposición y concurso-oposición que suelen incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Aunque es poco frecuente su utilización también pueden optar por el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos. El Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado de 1995, en su artículo 4.2, establece que la oposición consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación. El concurso o concurso valoración de méritos, consiste en la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes así como el establecimiento de un orden de prelación de los mismos. Por último, el concurso-oposición, es la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores. En el concurso-oposición podrá valorarse la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, previsión explícitamente contemplada en el artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social<sup>206</sup>.

Los órganos de selección no podrán proponer un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia

---

Radio Televisión Española, que se encarga de la realización de las pruebas de CRTVE. Es destacable el esmero que se manifiesta para que exista conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Estas pueden consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, o en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras. Aquellos procesos selectivos que incluyen, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes solamente otorgan a dicha valoración una puntuación proporcionada que no es determinante, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

206 De nuevo vid. LORENZO DE MENBIELA, J.B.: *El Acceso y Provisión de Puestos de Trabajo* ... págs. 182 y 183.

convocatoria. No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento.

En los últimos tiempos, algunos medios de comunicación públicos han procedido mediante la celebración de convocatoria pública de empleo a regularizar laboralmente y de forma definitiva, los puestos de trabajo que han sido ocupados por el colectivo de trabajadores denominados “indefinidos no fijos”, ya que el acceso a los mismos no tuvo lugar cumpliendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que rigen el acceso al empleo público<sup>207</sup>. La figura del trabajador indefinido no fijo de plantilla es una creación jurisprudencial del Tribunal Supremo que viene a dar respuesta a la situación generada cuando un trabajador adquiere la condición de indefinido en la Administración Pública, de acuerdo con las normas generales del Derecho Laboral, pero sin que este haya superado el perceptivo proceso selectivo que garantice los mencionados principios de acceso al empleo público.

Esta es una situación que no sucede en los medios de comunicación privados, al no regir los mismos principios de acceso que en un medio de titularidad pública.

---

207 Este es el caso de la televisión pública Vasca, en el que en el año 2014, un total de 79 personas, ostentan esta figura de indefinidos no fijos, por sentencia judicial firme como consecuencia de irregularidades laborales, cesiones ilegales, sin haber cumplido con los principios rectores del acceso al empleo público. Otras televisiones en situaciones similares y que están esperando a la celebración de convocatorias públicas de empleo para regular al personal en dicha situación es la televisión y radio pública Asturiana.

### **3. El acceso al empleo en los medios privados: La relevancia del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades**

A la hora de analizar el sistema de dotación en medios de comunicación privados<sup>208</sup>, encontramos que en algunos de estos convenios ni siquiera aparece establecida la forma de provisión de plazas, no hay ni un solo artículo dedicado a este apartado de gran importancia para los medios de comunicación públicos.

En otros convenios colectivos de medios privados<sup>209</sup>, se trata el ascenso y promoción, de una manera mucho más escueta y sin entrar a su desarrollo, ni en detalle como hacen en los medios públicos. Sus respectivos convenios colectivos indican que el ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa. Los principios constitucionales que tan presentes están en los convenios colectivos de los medios de comunicación públicos no suelen ser de aplicación.

Grandes medios privados tales como es el caso de Gestevisión-Telecinco y Atresmedia, cuentan con el compromiso por parte de la Dirección (art.14.1 del Cc de Gestevisión-Telecinco) de cubrir los puestos de nueva creación, recurriendo para ello en primer lugar a la promoción interna de los trabajadores. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, en razón de la tecnología, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación<sup>210</sup>. En Atresmedia, en su artículo 18 del

---

208 Como es el caso del IV Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Televisión Locales y Regionales en Castilla y León y el del I Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación de la Radio y la Televisión Local de Andalucía,

209 Como el I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora y el IV Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, Ver arts. 13 y 21 de sus respectivos Cc.

210 Cc de Gestevisión-Telecinco, en el mismo art 14.2, regula cómo será el procedimiento de convocatorias internas que se realice en la empresa, informará al Comité de Empresa, sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, con una antelación mínima de dos días sobre la fecha de publicación en el tablón de anuncios. Posteriormente, se publicarán las bases en el tablón de anuncios, indicando la estimación de número de puestos a cubrir, requisitos

convenio dedicado a la promoción interna, dicen que podrá cubrirse por cualquiera de los siguientes procedimientos: concurso-oposición, concurso de méritos, o por libre designación de la empresa<sup>211</sup>.

Hay que tener siempre presente que una selección de personal es un proceso utilizado por las organizaciones (empresas) para decidir cuál de las personas que aspiran a una determinada plaza, puesto de trabajo, es la más apta para desempeñarla. Por tanto, estamos hablando de un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos que se presentan a los puestos ofertados<sup>212</sup>. Las reglas sobre selección e ingreso establecidas en dichos convenios son de aplicación para toda la plantilla, aunque con excepciones para algunos tipos de prestaciones de servicios como la exclusión recogida en el artículo 2.2 a) del convenio de Gestevisión-Telecinco para el personal que preste servicios en empresas de carácter tanto público o privado, que tengan suscritos contratos de obra o servicios con Telecinco, aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en sus centros de trabajo.

---

exigidos, pruebas a realizar y demás datos de interés, fijándose un plazo para inscripción de los candidatos que no podrá ser inferior a 5 días laborables a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria. Candidatos, pueden ser tanto personal con contrato indefinido como de duración determinada, pudiendo exigirse una determinada antigüedad en la empresa para participar. Una vez conocido el número de candidatos se comunicará al Comité de Empresa, indicándole asimismo las fechas de realización de las pruebas para que estén presentes en éstas como observadores, si lo desean.

211 Atresmedia, para el caso del concurso-oposición y el Concurso de méritos, seguirá el método siguiente: 1. La empresa decidirá la existencia de una vacante susceptible de ser cubierta por alguno de estos sistemas. 2. La empresa definirá los requisitos necesarios para la Categoría a cubrir. 3. Convocatoria de la Comisión de Formación, que deberá decidir cuál de ambas modalidades debe aplicarse en cada caso. Con respeto a las facultades de la empresa la Promoción Interna será atendida mediante las modalidades que se establecen en el artículo 18, tanto para las plazas vacantes como para las de nueva creación. A estas plazas se podrán presentar todos los trabajadores fijos o temporales de plantilla de la empresa, cualquiera que sea su Dirección, debiendo tener una antigüedad mínima de seis meses de permanencia en la empresa en su propia categoría. En Atresmedia, sí establecen un mínimo de antigüedad, que sin embargo en el caso de Gestevisión-Telecinco, pueden pedirlo o no. Por libre designación de la empresa, el ascenso a categorías para cubrir puestos de confianza o que impliquen funciones de jefatura será de libre designación de la empresa. En dicho supuesto el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, al final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto y categoría de procedencia.

212 BERJANO TARTIERE, B.: *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, La selección de personal*. IAAP, Principado de Asturias, 2010, pág. 3.



Si bien podemos apreciar claramente el paralelismo existente entre los principios que se aplican en las televisiones y radios públicas, y los principios que deben ser garantizados en los procesos de selección según el artículo 55 EBEP<sup>213</sup>, esto no ocurre así en los medios privados.

En ninguno de los convenios<sup>214</sup> de los medios de comunicación privados reflejan la publicidad, mérito y capacidad, como criterios a tener en cuenta para la cobertura de los puestos de trabajo. En particular sobre el cumplimiento del principio de igualdad en la cobertura de vacantes, debemos decir que los diferentes convenios lo recogen (excepto en el de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León) pero con los siguientes matices: derecho preferente para el ingreso, en idoneidad de condiciones, para quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en las empresas con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial<sup>215</sup>. Igualmente tendrá derecho preferente para el ingreso el género menos representado, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores<sup>216</sup>, acuerdo en que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de edad, discapacidad por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de

---

213 El EBEP es la norma que contiene la regulación básica en materia de selección de personal en la Administración Pública, en donde la preocupación esencial en materia de acceso al empleo público ha sido la de garantizar en la medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, haciendo hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección para asegurar su independencia.

214 Todos los de la muestra en anexo I.

215 Vid. art.10.IV del IV Cc estatal del sector de prensa diaria, y art.11.II del I Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora.

216 De nuevo vid art.11.II del I Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora.

parentesco con otros trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español<sup>217</sup>.

Apreciables son también las diferencias que existen sobre las reglas de selección de personal, dependiendo de si el medio de comunicación o empresa es de titularidad pública o privada. Mientras que en el caso de los medios de titularidad pública se da suma importancia al seguimiento de los procesos selectivos, elaboración de sus bases, nombramiento y designación de los tribunales calificadores, mediante la creación de “Comisiones” denominadas de diferentes modos como Comisiones de Selección, Tribunal, Comisión Mixta, Comisión de empleo...para realizar una labor de control, seguimiento de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas, en los medios de titularidad privada<sup>218</sup>, independientemente que se trate de convenios colectivos de empresa o del sector, no se refleja esa preocupación por lo que ni se nombran, ni crean ningún tipo de Comisión con funciones de seguimiento y control sobre la legalidad del proceso.

En cuanto al IV Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, el I Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía, el I Convenio colectivo estatal del sector de la radiodifusión comercial sonora y el IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, no se articula en ninguno de ellos el proceso de selección<sup>219</sup>, ni se

---

217 Vid. art. 16 del I Cc Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía.

218 Como son los Cc de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía, estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, estatal de prensa diaria, “Gestevisión-Telecinco S.A.”, y Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, Sociedad Anónima”.

219 Bien es cierto, que el Cc de la prensa diaria regula lo siguiente al dedicar su art. 22 a los puestos de nueva creación, promociones y vacantes: en aquellos centros con más de 125 trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

menciona la creación de ninguna comisión que vele por el seguimiento del proceso selectivo<sup>220</sup>.

Mientras, en los convenios colectivos de Gestevisión-Telecinco y Atresmedia, ocurre algo similar a los anteriormente mencionados. No se refleja en dichos convenios una preocupación especial por comprobar que los procesos selectivos para nuevas incorporaciones cumplan con toda la legalidad y que realmente los/as candidatos/as seleccionados, hayan accedido al puesto y lo hayan sido en igualdad de condiciones.

En el caso de Gestevisión-Telecinco, regula el convenio en el artículo 14, la promoción interna, donde consta un compromiso por parte de la Dirección de la Empresa de cubrir los puestos de nueva creación recurriendo, en primer lugar, a la promoción interna de los trabajadores, mediante el procedimiento de convocatoria interna. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, en razón de la tecnología, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación. Aparece regulado en el convenio colectivo cómo va a ser ese procedimiento de convocatorias internas<sup>221</sup>.

---

220 Solamente hacen una pequeña mención los Cc del sector de la radiodifusión comercial sonora y del sector de la prensa diaria en sus arts. 13 y 21, a los Ascensos de trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, que serán de libre designación por la empresa, por tanto no hay proceso de selección abierto para todo el personal.

221 En el art. 14.2 del Cc de Gestevisión-Telecinco, informan de cómo va a ser ese procedimiento de convocatorias internas. Primero: información al Comité de Empresa. La Dirección de la Empresa informará sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, con una antelación mínima de 2 días hábiles sobre la fecha de publicación de la misma en el tablón de anuncios. Segundo: Bases. La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios, indicando la estimación de número de puestos a cubrir, requisitos exigidos, pruebas a realizar y demás datos de interés, fijándose un plazo para inscripción de los candidatos que no podrá ser inferior a 5 días laborables a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria. Tercero: Candidatos. A las convocatorias podrán acceder trabajadores con contrato por tiempo indefinido como de duración determinada, sin perjuicio de que en la convocatoria se pueda establecer un período mínimo de antigüedad en la Empresa para participar en la misma. Cuarto: Fechas de las pruebas. Una vez conocido el número de candidatos que desean participar en las pruebas establecidas en la convocatoria, se comunicará al Comité de Empresa, indicándole asimismo las fechas de realización de las pruebas para que estén presentes en éstas como observadores, si lo desean.

Algo similar ocurre en Atresmedia. Mientras que para el caso de nuevas incorporaciones no hay un artículo dedicado a cómo se van a llevar a cabo, en el caso de promoción interna, se regula en su artículo 18 de convenio, la que podrá producirse por cualquiera de los siguientes procedimientos: Concurso-Oposición, Concurso de Méritos, o por libre designación de la Empresa.

Para el caso del Concurso-Oposición y el Concurso de Méritos, la empresa decidirá la existencia de una vacante susceptible de ser cubierta por alguno de estos sistemas, definirá los requisitos necesarios para la categoría a cubrir, convocará a la Comisión de Formación<sup>222</sup>, que deberá decidir cuál de ambas modalidades debe aplicarse en cada caso<sup>223</sup>.

En el Concurso-Oposición se procederá a constituir, en cada caso, un Tribunal Calificador, compuesto por tres representantes de la empresa y tres elegidos por el Comité de Empresa, todos los cuales deberán ser de igual o superior categoría a la del puesto a cubrir.

Por Concurso de Méritos, la Comisión de Formación determinará los requisitos mínimos que son necesarios para cubrir la categoría vacante. Siempre se valorarán la formación necesaria para cubrir la categoría, la antigüedad y los resultados obtenidos por los trabajadores en la Evaluación del Desempeño, pudiendo esta Comisión, además, establecer otras condiciones que considere deseables para el mejor desempeño del trabajador en la categoría a cubrir.

---

222 En dicho Cc, si bien en su art. 7, recoge que, para la interpretación y vigilancia del Cc, habrá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del convenio, formada por tres miembros como máximo de cada parte, tres empresa y tres representantes de los trabajadores, indicando que sería aconsejable que fueran algunos de los que en su día negociaron el convenio, por el contrario no hay ningún art. que informe al lector, quién forma esa Comisión de Formación, que mencionan en la promoción interna,

223 Con respeto a las facultades de la empresa que se exponen en el art. 15 de este Cc, la Promoción Interna será atendida mediante las modalidades que se establecen en el presente artículo, tanto para las plazas vacantes como para las de nueva creación. A estas plazas se podrán presentar todos los trabajadores fijos o temporales de plantilla de la empresa, cualquiera que sea su Dirección, debiendo tener una antigüedad mínima de seis meses de permanencia en la empresa en su propia categoría.

Por libre designación de la empresa, el ascenso a categorías para cubrir puestos de confianza o que impliquen funciones de jefatura será de libre designación de la empresa. En dicho supuesto el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, al final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto y categoría de procedencia. Las relaciones laborales especiales por ser de esa condición se excluyen de los convenios y en consecuencia de las reglas anteriormente expuestas.

La relación laboral especial del personal de alta dirección, se regula en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, y es al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, donde se dejó establecido que el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de dicha Ley, regularía el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo segundo, punto uno, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Una relación laboral de carácter especial es aquella que por la actividad desempeñada, el lugar donde se desempeña o por cualquier otra circunstancia, se ha considerado preciso dotarla de una regulación propia. El artículo 2.1 del Estatuto apartados a) y e), considera como relaciones laborales de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo primero punto tres c) – la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo – y la de los artistas en espectáculos públicos, por lo que también se encuentran fuera de la aplicación de los diferentes convenios de las televisiones autonómicas.

El personal de alta dirección es aquel que ejerce poderes propios de la titularidad jurídica de la empresa relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad. La relación laboral, se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodan el ejercicio de sus

derechos y obligaciones a la exigencia de la buena fe. Se rigen por lo que acuerden las partes y la normativa al respecto. Por tanto la exclusión de la alta dirección del ámbito de aplicación de los convenios colectivos, obedece a su especial posición en la empresa<sup>224</sup>, a la nota esencial de confianza que caracteriza a su relación con el empresario, y a la disparidad que existe entre sus intereses y los de otros trabajadores<sup>225</sup>.

La razón de la exclusión del personal de alta dirección del ámbito de los convenios no estriba en que su relación con el medio no tenga naturaleza jurídica laboral. Ciertamente, tanto la Ley de Prensa e Imprenta, de 18 de marzo de 1966, como el Estatuto de la Profesión Periodística, dictado en desarrollo de esa Ley y aprobado por Decreto de 13 de abril de 1967, señalaban que las relaciones entre la empresa periodística y el director se formalizarían en un contrato civil de prestación de servicios (art. 40 y art. 34, respectivamente). Durante un tiempo la jurisprudencia refrendó la naturaleza civil del vínculo entre dichas partes, pero el Tribunal Supremo posteriormente cambió de criterio, entendiendo que los preceptos en que se contenía aquella previsión carecían de virtualidad a partir de la entrada en vigor del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por oponerse a normas imperativas posteriores<sup>226</sup>.

Obedece su exclusión (como se acaba de señalar) a su especial posición en la empresa, a la nota de confianza que caracteriza su relación con el empresario, y a la disparidad que existe entre sus intereses y los de otros trabajadores, razón por la que tampoco participa en los órganos de representación unitaria regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otras formas de representación (art. 16 RD 1382/1985). Además no hay que olvidarse tampoco de lo que aparece en el artículo 3 del RD 1382/1985, en el que el convenio colectivo solamente sería de

---

224 MARTÍNEZ MORENO, C.: *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1991, págs. 140-144.

225 BORRAJO DACRUZ, E.: *Altos cargos laborales*, EDERSA, Madrid, 1984, pág. 104.

226 Como pone de manifiesto ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en la prensa escrita: en especial, el caso de los corresponsales y colaboradores", *Revista Tribuna Social*, nº 151, 2003, Valencia, pág. 29.

aplicación cuando existiese una remisión expresa en el propio contrato del personal de alta dirección.

Los artistas en espectáculos públicos son sujetos de otra relación laboral especial excluida del ámbito de aplicación de los convenios de las televisiones autonómicas. Ésta que se rige por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que en su artículo 1.2 y 3 entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución. Incluye en el ámbito de aplicación del Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición<sup>227</sup>.

En lo que atañe a la relevancia del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en los medios privados, es el artículo 14 de la Constitución el que dice “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, configurando como un derecho singular lo que es igualmente un valor superior del ordenamiento jurídico<sup>228</sup>.

---

227 Quedan excluidas del ámbito de esa norma reglamentaria, las actuaciones artísticas en su ámbito privado sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

228 Su concepción como derecho fundamental, a pesar de encontrarse a las puertas de la Sección 1ª del Capítulo II del Título I de la Constitución, es aceptada unánimemente por la doctrina. Vid. en este sentido y por todos, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “Igualdad y no discriminación en el empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n.º. 13, 1998, pág.51.

De modo específico establece el ET en su artículo 4.2.c) para el ámbito laboral que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados en el acceso al empleo ni una vez empleados, entre otros motivos, por razón de sexo. El principio de igualdad de trato impone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, entre otras, por razón de sexo en relación, también, con las condiciones de acceso al empleo. Sin embargo, esta fase previa a la relación laboral se revela como uno de los de más difícil control y aplicación de la prohibición de discriminación. Es difícil conocer si en los sistemas de acceso al empleo en los medios de comunicación privados se está incumpliendo con dicho principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, aunque supuestamente nada parece indicar lo contrario, puesto que las ofertas de empleo nunca han sido dirigidas a un solo sexo.

No hay que olvidar que a efectos de responsabilidades administrativas, tanto el empleador que realice una oferta discriminatoria como el intermediario laboral que la asuma incurren en la infracción muy grave sobre las ofertas de empleo del artículo 16.2 LISOS.

El principio de no discriminación en el acceso al empleo, ya estaba presente en el artículo 38.2 de la Ley 51/1980, Básica de Empleo, y en el artículo 16.2 ET, respecto a las agencias de colocación. Por su parte, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, al regular las “Medidas de aplicación del principio de igualdad de trato”, en su artículo 34 propugna la igualdad y no discriminación, entre otras materias laborales, en el acceso al empleo y en la formación profesional. El artículo 2.a) Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, declara como objetivo general de la política de empleo “garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo”<sup>229</sup>.

Se observa en los últimos tiempos un incremento de la preocupación por el espacio de los llamados derechos inespecíficos en las relaciones de trabajo,

---

229 Un análisis del mencionado precepto en MONTROYA MELGAR, A. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: *Comentario a la Ley de Empleo. Ley 56/2003, de 16 de diciembre*. Civitas, Madrid, 2004, págs. 31 y ss.



y entre ellos especialmente el de igualdad y no discriminación. También la negociación colectiva se hace eco de esta creciente preocupación, e incorpora cláusulas al respecto<sup>230</sup> y podemos ver cómo en sus convenios aparecen artículos sobre la no discriminación por sexo o nacionalidad, garantizando la misma retribución salarial por trabajos de igual o similar valor o responsabilidad independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice<sup>231</sup>, en incluso referencias en dichos convenios privados a la creación de una Comisión de Igualdad, que velará por la correcta aplicación del Plan de Igualdad solventando las dudas, realizando el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y resultados obtenidos con su implantación<sup>232</sup>. El relevante papel que hoy se confiere al derecho a la igualdad y no discriminación en el seno de la relación laboral excede este último ámbito, enmarcándose en un interés social mucho más amplio. Muestra de ello es, por ejemplo, la promulgación de normas con perfil transversal, como la reciente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato impone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, entre otras, por razón de sexo en relación también, con las condiciones de acceso al empleo. Se diría más, como ha señalado el Tribunal Constitucional, la actuación en este estadio previo es especialmente trascendente como vehículo de superación de la situación social peyorativa del colectivo (mujeres) discriminado. Y, sin embargo, esta fase previa a la relación laboral se revela como uno de los de más difícil control y aplicación de la prohibición de discriminación.

---

230 CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: "Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral" *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº Extra 3, 2007, págs. 77 a 120.

231 Vid. al respecto art. 38 del Convenio colectivo nacional de prensa no diaria.

232 Vid. art. 7.f) del Cc de Gestevisión-Telecinco.

#### **4. Disposiciones sobre empleo en los planes de igualdad de las empresas del sector**

El artículo 85 del ET establece la obligación de negociar en ciertas condiciones planes de igualdad, ya existentes en muchas empresas y muchos sectores de actividad. Tales planes a veces forman parte del convenio colectivo de referencia y otras veces se incluyen en acuerdos colectivos específicos<sup>233</sup>

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (art. 5), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Son en las empresas de más de 250 trabajadores donde las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la mencionada Ley Orgánica. No puede constituir discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionada.

Precisamente porque la mayor de las discriminaciones sucede al acceder al empleo en una empresa, que es cuando la mujer no se la contrata por muy diversas razones –maternidad, edad, etc.-, el Plan de Igualdad se constituye en un elemento clave de funcionamiento. En el caso de los medios de comunicación públicos, podemos afirmar que las reglas reguladoras del acceso al empleo público impiden o disminuyen en gran medida la discriminación en la incorporación al trabajo por razón de sexo. Situación que no ocurre en los medios de comunicación privados.

---

233 Sería el caso de la empresa pública estatal Corporación RTVE, del medio de comunicación privado Atresmedia Corporación, de Gestevisión-Telecinco.

Destacar al respecto de lo anteriormente expuesto dos cuestiones básicas. Por un lado, el que todas las empresas independientemente de su tamaño, sector y actividad a la que se dediquen, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, unas a través de medidas (art. 45) y otras a través de planes de igualdad (art. 46). La segunda cuestión es que la finalidad última de elaborar los planes y adoptar medidas dirigidas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, es precisamente evitar cualquier tipo de discriminación. De este modo, la no discriminación es la obligación y la finalidad última de estas medidas, que se podrán estructurar como planes de igualdad concretos o no en función del tamaño de la empresa.

Se puede concluir que los medios de comunicación suelen incluir generalmente en sus respectivos convenios colectivos artículos dedicados a los planes de igualdad<sup>234</sup>, donde manifiestan la obligación de contar con dicho plan en empresas de más de 250 trabajadores de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, o articulado sobre declaración de principios sobre igualdad y no discriminación y buena fe<sup>235</sup>, plan de prevención de acoso en el trabajo<sup>236</sup>, no discriminación por sexo o nacionalidad<sup>237</sup>.

Así como ejemplo uno de los planes de igualdad más completos vigentes en el sector audiovisual, es el “Plan de Igualdad de la Corporación RTVE”. Medio público estatal, con una plantilla teórica de 6.400 trabajadores en el 2012<sup>238</sup>, CRTVE, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como

---

234 Vid., art. 12 del IV Cc Estatal del sector de prensa diaria, el Cc de la CRTVE, Cc de Radio y Televisión de Andalucía.

235 Vid. art. 14 del I Cc Regional para las Empresas de Comunicación del sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía.

236 Vid. art.23 del IV Cc de Empresas de Televisión Locales y Regionales en Castilla y León.

237 Vid. art. 38 del Cc Nacional de prensa no diaria.

238 Según datos ofrecidos por el Tribunal de Cuentas, en 2012, la plantilla se redujo hasta 6.319 profesionales 2012.

en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. El Plan de Igualdad de CRTVE<sup>239</sup> se ha concebido para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la empresa. CRTVE se compromete, desde ahora y en el futuro, a que las decisiones que se tomen en cada uno de los ámbitos de actuación, no solo no favorezcan discriminación alguna sino que, por el contrario, procuren y faciliten la igualdad real y efectiva así como la plena incorporación de la mujer, o del hombre, a todas las tareas y trabajos y a los puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad, en los que alguno de ambos sexos estuviese subrepresentado.

Se hace necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas<sup>240</sup> entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, tal y como establece en su exposición de motivos la Ley Orgánica 3/2007, solo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las

---

239 Vid. art.1.1. de la Ley 3/2012, que da la siguiente definición de plan: conjunto ordenado de medidas, adoptado después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

240 Vid. art. 60 de la LOI. Acciones positivas en las actividades de formación. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres, o viceversa, en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los principios enunciados en la LOI se llevarán a cabo a través del establecimiento de objetivos generales y objetivos específicos, esto es, a través de la implantación del Plan de Igualdad de CRTVE. Acciones que están estructuradas por áreas temáticas de actuación, y en el que se establecerán los correspondientes sistemas de desarrollo, seguimiento y evaluación, con el fin último de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por extensión, y de acuerdo con el carácter de medio de comunicación de servicio público, CRTVE recoge y asume lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (título III, arts. 36 y 37) comprometiéndose a: reflejar adecuadamente la presencia de mujeres en los diversos ámbitos de la vida social, utilizar el lenguaje en forma no sexista, adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad, colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género, promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional, fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación. El Plan de Igualdad de CRTVE va más allá de la normativa legal, pretendiendo ser un instrumento que se integre dentro de la responsabilidad social de la empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad<sup>241</sup>.

---

241 Prólogo del Plan de Igualdad de la Corporación RTVE (Resolución de 12 de julio de 2012, Dirección General de Empleo, BOE de 27 de julio de 2012).

Destacable es, la declaración de principios con la que inicia su Plan de Igualdad otro medio de comunicación privado<sup>242</sup>, donde expone que: la igualdad de oportunidades y la diversidad son dos de los principios básicos de la cultura empresarial y forman parte asimismo de sus políticas corporativas.

Son también principios inspiradores de las normas del Convenio Colectivo de dicha compañía y ambos se encuentran reflejados en la política de Recursos Humanos, en la que se recoge el compromiso y apuesta de la empresa por ofrecer a sus trabajadores remuneraciones competitivas, motivadoras y equitativas, por el desarrollo profesional y la retención del talento, por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad en los procesos de selección y promoción y por un entorno laboral flexible, que permita compatibilizar las obligaciones laborales y familiares.

Se garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no constituye un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores. Por otra parte, manifiesta su rechazo radical a toda conducta constitutiva de acoso sexual o que suponga una discriminación por razón de sexo dentro de la empresa y por ello considera necesario adoptar medidas preventivas y sancionadoras de conductas no toleradas, garantizando que el trabajo se desarrolle en un entorno laboral en el que se respeten la dignidad de la persona y los derechos y valores constitucionalmente reconocidos.

Para la elaboración de dicho Plan de Igualdad, el medio de comunicación analizó en profundidad el marco legal actual en materia de Igualdad y Conciliación, así como la situación de la plantilla, aportando información completa y actualizada sobre los siguientes datos cuantitativos: relación de trabajadores por sexo y Categoría /Contrato /Dirección /Nivel salarial /Fecha Nacimiento. Análisis por Cargo, Dirección, Contrato y Sexo. Reducciones de jornada /excedencias por cuidado de hijo o personas a cargo /permisos maternidad y paternidad por sexo. Por número de hijos /personas dependientes por sexo y edad. Por nivel salarial, retribución anual y variable por categoría, contrato y sexo. Cambios de franja por sexo. Contrataciones por sexo, altas y

---

242 Atresmedia Corporación (Resolución 18 de octubre de 2013, BOCM 21-12.2013)

bajas y evolución en los últimos cinco años. Promociones en el último año. Organigrama actual de la estructura directiva por sexo.

Del diagnóstico realizado en dicho medio se concluye principalmente que en la plantilla, no existen situaciones constitutivas de desigualdad o discriminación por razón de sexo, existiendo por tanto un equilibrio en su composición en cuanto a la representación de mujeres y hombres tanto en la organización como en el acceso al empleo, contratación, bajas, desarrollo profesional, retribución y formación.

No obstante, hay que destacar que no existen medidas adicionales de mejora sobre las previstas legalmente en materia de conciliación de la vida laboral y de la vida personal o familiar, ni mejoras en cuanto a permisos por maternidad y lactancia u otros permisos retribuidos con objeto de atender las necesidades personales de los trabajadores; además habría que profundizar en las medidas de flexibilidad horaria que permita adaptar las necesidades de las personas a su tiempo de trabajo sin menoscabo de su trayectoria profesional.

En determinadas tipologías de puestos de trabajo hay una menor representación de mujeres, por lo que se deberá velar para que las contrataciones y promociones se basen en principios de mérito y capacidad profesional, garantizándose el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad, independientemente de las condiciones personales y familiares de cada trabajador. Aunque existe un canal de denuncias en la Compañía, no se han implantado medidas específicas para prevenir/evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni hay tampoco un protocolo para dar cauce a las posibles denuncias y reclamaciones específicamente sobre estas materias, así como una guía de protección de la maternidad<sup>243</sup>.

---

243 Vid. Plan de Igualdad y Conciliación Atresmedia. (Resolución 18 de octubre de 2013, BOCM 21-12.2013).

Analizando el Plan de Igualdad de otro medio de comunicación privado<sup>244</sup>, se observan que realizan similares análisis de datos cuantitativos y cualitativos para valorar la situación de la plantilla, y del que deducen principalmente que en ella no existen situaciones que puedan considerarse constitutivas de desigualdad o discriminación por razón de sexo, existiendo una equidad en su composición en cuanto a la representación de mujeres y hombres en la organización, el acceso al empleo, contratación, desarrollo profesional, o formación. No obstante, destacan unos puntos a tener en cuenta como áreas de actuación y de base para el diseño del Plan de Igualdad.

Existen categorías no representadas o escasamente representadas por uno u otro sexo, debido básicamente a un origen histórico de feminización o masculinización de determinadas profesiones. Determinadas medidas relativas a reducciones de jornada por guarda legal, excedencias por cuidado de hijo o permisos por lactancia, disfrutadas prácticamente en su totalidad por mujeres. No existían medidas adicionales de mejora sobre las previstas legalmente, en lo relativo a la duración de los permisos por maternidad y permiso por lactancia. El estudio de nuevas medidas de flexibilidad horaria que fomenten la adecuación de la jornada de trabajo a las necesidades personales de los/las trabajadores/as. Existen determinadas categorías profesionales establecidas en el convenio colectivo que tienen una denominación sexuada, lo que parece relegarlas a uno u otro sexo. El mantenimiento de un procedimiento específico en materia de prevención y actuación de las situaciones de riesgo psicosocial y acoso en el entorno laboral.

Es común en los medios de comunicación con plantillas de más de 250 trabajadores<sup>245</sup> que en sus planes de igualdad, y a la vista de la importancia de dicha materia, con la finalidad de velar por la correcta aplicación de las medidas adoptadas en dichos planes, se proceda al nombramiento, a propuesta de las respectivas Direcciones de Recursos Humano (y que será siempre una facultad de la dirección de la empresa), de una persona

---

244 Vid. Plan de Igualdad de Gestevisión-Telecinco (Resolución 23 de abril de 2012, BOCM 25-05-2012).

245 CRTVE, Gestevisión-Telecinco, Atresmedia Corporación, RTVA.



responsable en la materia en calidad de “Agente de Igualdad”. Esa persona desarrollará las siguientes funciones: información y orientación a los posibles usuarios sobre las medidas contenidas en el plan de igualdad, coordinarse con las personas correspondientes, para una correcta aplicación de las medidas adoptadas en todas las áreas de la empresa que se vean afectadas, elaborar si procede, un informe sobre la aplicación del plan de igualdad, y propuestas para su mejora.

## **5. El papel de los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación**

El régimen de colocación de los profesionales en medios de comunicación públicos hay que analizarlo respondiendo a dos cuestiones: la primera de ellas, si es posible utilizar cualquier tipo de intermediario para colocar a un profesional en un medio público con un contrato laboral; la segunda cuestión, si tiene el servicio público de empleo que realizar determinadas funciones de control del mercado de trabajo. Para dar respuesta a estas cuestiones es necesario hacer una diferenciación entre el colectivo de personal de los medios públicos, pues el régimen de colocación, como se ha dicho antes, es diferente para el personal fijo que para el personal no permanente, temporal.

Para el personal fijo de nuevo ingreso los medios públicos, a diferencia de los privados, no pueden utilizar cualquier intermediario para poder contratar, pues los procesos selectivos para el acceso a las plazas vacantes que deban cubrirse con personal laboral fijo, se realizan mediante oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos (art. 61.7 de la LEBEP), convocadas por el Director/a General de la Empresa Pública de comunicación respectiva, de acuerdo con el Consejo de Administración del medio público (siempre es el mismo *modus operandi* utilizado en los medios de comunicación), siendo los boletines oficiales de las diferentes comunidades autónomas, el cauce publicitario para dar a conocer las convocatorias y anuncios de las pruebas,(también utilizan sus respectivas páginas web)

teniendo en cuenta además para los procedimientos de selección, la negociación colectiva.

La conclusión es que la única función que podría desempeñar en su caso el servicio público de empleo, sería la de informar de la oferta de empleo del medio público, reforzando así el principio de publicidad. También es importante decir que un posible futuro trabajador de un medio de comunicación público, no tiene que inscribirse previamente en la Oficina de Empleo correspondiente, ni en una Agencia de Colocación, pues el procedimiento para formar parte de la plantilla en estos medios públicos se hace al margen de estos intermediarios.

El caso del régimen de colocación de personal laboral no permanente o temporal en los medios públicos difiere del personal fijo de nuevo ingreso. Aunque también se exige una convocatoria y un sistema de selección, no se exige, debido a su temporalidad, que figure en una previa relación de puestos de trabajo, aunque se tienen que respetar los principios de mérito, capacidad, publicidad e igualdad, que en la mayoría de los casos quedan aquí desvirtuados<sup>246</sup>. Estos sistemas de selección en los que se da prioridad a la contratación interna frente a la externa, a pesar de tener algunas ventajas, constituye a mi juicio, un procedimiento contrario al art. 23.2 CE, que garantiza el acceso a funciones públicas en condiciones de igualdad para todos los ciudadanos.

En la mayoría de las ocasiones, los sistemas de selección “urgentes” utilizados son las bolsas de empleo o también denominadas listas de espera. Las vacantes en la mayoría de las ocasiones se cubren utilizando el sistema de las bolsas de trabajo que están compuestas por personas que habiendo participado en el proceso selectivo no lo han superado. Hay que plantearse en este punto, si las bolsas de trabajo, que además es un sistema de selección bastante usado, vulneran los principios constitucionales de mérito y capacidad,

---

246 Véase SERRANO FALCÓN, C.: *Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas. Público y Privado en la Actividad de Colocación*. Universidad de Granada, Granada, 2007, pág. 512., y MOLINA GARCÍA, M.: *El contrato de trabajo en el sector público*, Comares, Granada, 2000, pág. 175.

pues quienes la integran son aspirantes a una plaza de personal fijo que no la ha superado<sup>247</sup>. Con este sistema, la empresa pública, en este caso los medios de comunicación públicos, no tienen la necesidad de reclutar personal externo, sino personal que cuenta con conocimientos teóricos, y a veces prácticos, siendo por tanto positivo para el medio que los contrata, y también beneficioso para que el personal pueda ganar experiencia y aprovecharla así en futuras pruebas selectivas<sup>248</sup>. Aunque no se duda de lo positivo de las bolsas de trabajo si se compara con la contratación directa<sup>249</sup>, se puede criticar que no se haya previsto un control “legal” de éstas, pues realizan una función de “Agencia de Colocación” sin cumplir los requisitos establecidos en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación, limitando de esta manera los demandantes de empleo que puedan acceder a trabajar<sup>250</sup> en un medio de comunicación público.

Al hilo del párrafo anterior, hay que decir que se ha criticado por la doctrina en numerosas ocasiones el funcionamiento de las bolsas de trabajo, pues se utilizan de forma indiscriminada para resolver necesidades en muchos de los casos que no responden a la urgencia y temporalidad que las justifican, y además contribuyen al incremento de la contratación irregular<sup>251</sup>.

Las conclusiones que se pueden extraer en cuanto a la utilización por parte de un medio público de los Servicios públicos de Empleo y de las Agencias de Colocación para contratar a personal laboral, son las siguientes: los medios de comunicación públicos (no así los privados) a la hora de

---

247 De nuevo vid. MOLINA GARCÍA, M.: *El contrato de trabajo en el sector público...* pág. 179.

248 GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: “Las bolsas de trabajo en las Administraciones Públicas”, *Aranzadi Social*, núms. 7 y 8, 2005.

249 Véase FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J, y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Bolsas de trabajo y Administración Pública: problemas jurídicos”, *Actualidad laboral*, nº 21, 2006, pág. 2576.

250 OJEDA AVILÉS, A.: *Los acuerdos de estabilización del personal temporal en las Administraciones Públicas*, Comares, Granada, 1988, págs. 124 a 128.

251 De nuevo vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J, y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Bolsas de trabajo y Administración...” págs. 2559 a 2577.

contratar tienen limitada la libertad de acceder a cualquier intermediario para reclutar al personal laboral que les sea necesario. Solamente en los casos de personal laboral no permanente puede intervenir el Servicio Público de Empleo, aunque normalmente de forma supletoria, una vez que se agotan las bolsas de trabajo creadas al efecto. Éste realiza también funciones de control del mercado de trabajo, siendo receptor de la comunicación por parte de las empresas de medios de comunicación, del inicio y terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, el personal que se contrata no tiene obligación previa de estar inscrito ni en el Servicio Público de Empleo, ni en ninguna Agencia de Colocación sin fines lucrativos.

Otra de las funciones que podría atribuirse al Servicio Público de Empleo, y que ya se está haciendo, y que se podría extender también a las Agencias de Colocación actualmente autorizadas, sería la de dar publicidad de todas las ofertas de empleo público.

## **6. Los servicios de las empresas de trabajo temporal en la selección de personal**

Debemos recordar que la ETT apareció en Europa asimilada a las agencias de colocación, considerándose como una modalidad de agencia privada, y sometida a su mismo régimen jurídico; lo que provocó en muchos casos su ilegalización<sup>252</sup>. En el siglo XXI la tendencia se ha invertido, integrando a las ETT en la política de empleo y atribuyéndoles nuevas funciones, colocación incluida<sup>253</sup>.

Con la reciente promulgación del Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la

---

252 PÉREZ GUERRERO, M.L., y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: Empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, 2005, págs. 185 a 220.

253 Para una mayor comprensión del tema vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "El nuevo papel de las empresas de trabajo temporal en España", en VV.AA, Fernández López, M.F., y Rodríguez-Piñero Royo, M. (coord.), *Diez años de Empresas de Trabajo Temporal en España*, Monografías de Temas Laborales, Sevilla, 2004.

eficiencia, partiendo el Gobierno-Legislator de la premisa de que las ETT, reguladas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo, se procede a ampliar las actividades que podrán desarrollar, añadiendo las actividades de formación para la cualificación profesional y de consultoría y asesoramiento de recursos humanos. Según la nueva redacción del concepto ETT que aparece en el artículo 116.1, del RD-Ley 8/2014, se les permite actuar como agencias de colocación cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y su normativa de desarrollo. Así mismo podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como el asesoramiento y consulta de recursos humanos. También se debe señalar que ha sido publicado en BOE de 20 de junio de 2015, el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, que tiene como objetivos principales el adecuar su contenido a los recientes cambios introducidos en la ley, fundamentalmente en lo que respecta al régimen de autorización administrativa, implantar la administración electrónica en todo el procedimiento administrativo en materia de empresas de trabajo temporal, y como último objetivo actualizar la norma reglamentaria, de modo que se adapte a los diferentes cambios normativos producidos a lo largo del periodo de vigencia del anterior real decreto y que han afectado a la regulación de la actividad de las ETT.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral, ya había ampliado el campo de acción de las ETT al permitirles operar como agencias de colocación<sup>254</sup> (art. 16.3 ET, nueva redacción Ley 3/2012).

---

254 El vigente reglamento de las agencias privadas de colocación, cuya elaboración encargó al gobierno la Ley 35/2010 (disp. final 3ª.3), ha sido aprobado por RD 1.796/2010, de 30 de diciembre, y las principales aportaciones de esta normativa reglamentaria se refieren a la regulación detallada de la autorización, la especificación de las obligaciones de las agencias, entre las que consta expresamente la prohibición de subcontratar, distinguiendo entre agencias de régimen ordinarios y agencias colaboradoras con el servicio público de empleo, la información sobre las agencias privadas en un espacio telemático común, la previsión expresa de empresas de recolocación como agencias de colocación especializadas, la exclusión de las agencias privadas de colocación de la labor de selección del personal laboral de las administraciones públicas (disp. adic. 2ª).

Se puede afirmar que los medios de comunicación privados, tienen la opción de poder solicitar los servicios de selección y de contratación de personal a las ETT, no estando siempre tan clara la posibilidad de poder utilizar estos servicios por parte de los medios de comunicación públicos. La utilización de servicios de ETT por parte de empresas públicas, aquí entran todos los medios de comunicación públicos, ha sido algo históricamente discutido y que ha generado muchas dudas, primero, por el silencio legal sobre el particular, y posteriormente, por el modo en que se ha reconocido<sup>255</sup>.

Las limitaciones existentes a la utilización de trabajadores puestos a disposición por ETT en el ámbito de las Administraciones públicas quedan suprimidas a partir del 1 de abril de 2011, fecha a partir de la cual queda derogada la Disposición Adicional 5ª de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (BOE del 31 de octubre).

Las ETT no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de determinadas tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos. Los ejemplos son tan amplios que se puede hacer una enumeración taxativa (Inspectores de Hacienda de la AEAT, Policía, Interventores, Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, etc.), sin embargo, en otros ámbitos de la Administración Pública no existe dicha reserva de ley (ordenanzas, celadores, personal administrativo, etc.).

Pese a ser una fórmula legal, que podría ser utilizada por parte de los medios de comunicación públicos para la contratación de empleo temporal, hay que alertar del peligro de la adjudicación como forma de acceso al empleo público en régimen de contratación laboral sin sometimiento a los procesos de mérito y capacidad y conculcando el principio de publicidad. En un auto del Tribunal Superior de Justicia de Valencia que establece la consecución de la pretendida eficacia de la Administración pública no puede justificar el recurso de las Administraciones Públicas a las ETT, de tal forma que se prescinda de

---

255 Con detalle, vid. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: "La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en las administraciones públicas", Diario La Ley, nº 7588, 2011.

cualquier tipo de procedimiento de selección objetivo. Asimismo advierte que si finalizado el contrato el trabajador sigue prestando servicios, aunque sea por un solo día para la Administración, pasaría a ser indefinido no fijo de ésta. Por otra parte apunta que con la nueva normativa no han desaparecido las restricciones que establecían que las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos, o en este caso a personal de estructura, de plantilla del medio de comunicación.

Como conclusión, siempre que cualquier medio de comunicación utilice el recurso de las ETT, éste nunca va a resultar más económico que la contratación directa. Ciertamente, puede existir un cierto ahorro en cuanto al procedimiento selectivo, pero el coste económico final siempre será superior al de la asunción de los trabajadores como personal propio. Y es que, no hay que olvidar que de conformidad con el artículo. 11.1 LETT, los trabajadores de la ETT tienen derecho a que se les apliquen las mismas condiciones esenciales de trabajo y de empleo que hubieran disfrutado de haber sido contratados por la empresa usuaria (en este caso, el medio de comunicación público o privado), figurando entre tales condiciones las referidas a la remuneración, jornada, horas extra, descansos, vacaciones, festivos o trabajo nocturno; y ese coste será tenido en cuenta por la ETT al tiempo de repercutir el precio de sus servicios a la administración, a lo que además habrá de añadirse el IVA correspondiente.

Por otra parte, hay que tener en cuenta el sistema de responsabilidades previsto en el artículo 16.3 LETT: Así, con carácter general, la empresa usuaria responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, así como de la indemnización por fin de contrato, contraídas con el trabajador por la ETT durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, convirtiéndose esta responsabilidad en solidaria si se hubieran contravenido los artículos 6 y 8 LETT.

Asimismo, en estos casos en que se han incumplido los artículos 6 y 8 LETT, la jurisprudencia entiende que se ha producido una cesión ilegal de

trabajadores<sup>256</sup>, por lo que, en consecuencia, el afectado podría adquirir la condición de trabajador indefinido en la empresa usuaria, es decir, en la administración contratante, obviamente, a través de la figura del trabajador indefinido no fijo de plantilla.

Pues bien, por todo ello, no es de extrañar que la normativa coyuntural aprobada para tratar de atajar la crisis económica se deje sentir en este terreno. Así, la Disposición adicional primera del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, encomienda a los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público la adopción de las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral<sup>257</sup>. Esta normativa afecta a todos los medios de comunicación públicos, no así a las empresas de comunicación privadas.

---

256 STS de 4 de julio de 2006, RJ. 1077/2005; de 28 de septiembre de 2006, RJ. 2691/2005; de 3 de noviembre de 2008, RJ. 3883/2007 y 1889/2007; de 19 de febrero de 2009, RJ. 2748/2007.

257 Para mayor comprensión sobre el particular Vid. NORES TORRES, L.E.: "El empleo público en tiempos de crisis: la descentralización productiva en las AA.PP", *Revista General de Derecho Administrativo* nº 35, 2014.



## CAPÍTULO IV. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

### 1. Tratos preliminares y precontratos en el sector

El trabajador es, sin duda, la figura central del Derecho del Trabajo, su básico destinatario<sup>258</sup>, y que junto con el empleador, definido este, atendiendo a su condición de sujeto del contrato de trabajo, en tanto acreedor de trabajo y deudor de salario<sup>259</sup>, suelen entrar en contacto antes de la celebración de su contrato, con el objeto de conocer si les conviene contratar y si les conviene hacerlo en los términos propuestos por la otra parte. Esa actuación jurídicamente significativa, que los sujetos del contrato realizan en ocasiones con anterioridad a la celebración del acuerdo, son los denominados tratos preliminares al contrato que alguna relación guardan con el consentimiento que se proponen prestar luego<sup>260</sup>. Es importante partir de una regla de orden, los preliminares del contrato no suponen una promesa de contratar, tampoco constituyen una oferta en firme del puesto de trabajo<sup>261</sup>.

Estaríamos ante tratos preliminares para celebrar un contrato de trabajo cuando el trabajador solamente pasa algunas pruebas de un proceso de selección (por ejemplo, concurso-oposición) para ocupar un puesto en la empresa privada o Administración Pública<sup>262</sup> o, una vez superadas todas, estas

---

258 MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 13ª ed, Tecnos, Madrid, 2009, pág. 281.

259 Ibidem. pág. 289.

260 MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed, Tecnos, Madrid, 2014, pág. 522.

261 Ibidem. pág. 483.

262 Así, STSJ Madrid de 29 febrero 2008 (JR 143939): el solicitante de la plaza ofertada por la convocatoria para la cobertura de plazas mediante contratación temporal no adquiere la condición de trabajador del SERMAS, "Servicio Madrileño de Salud", hasta que acredita los requisitos precisos para esa contratación, estando comprendidos dentro de aquéllos, todos los necesarios, titulación, aptitud física y psicológica, etc...de modo que el superar una de las

son anuladas por los Tribunales<sup>263</sup>. Lo mismo sucede si las pruebas se refieren a una oferta de trabajo que carece de firmeza y tiene una finalidad meramente informativa. Un caso en el que sucede esto último es aquel en el que en la propia convocatoria pública se indica que los trabajadores van a ser seleccionados con la finalidad de formar parte de una bolsa de reserva o lista de espera, que tendrá una determinada vigencia temporal, pudiendo aquellos ser llamados durante la misma para ocupar las plazas que procedan, como sucede y así lo recoge en algunos convenios colectivos de medios de comunicación públicos autonómicos y estatal<sup>264</sup>, no así en medios de comunicación privados. Es evidente que, en tal caso, se está ante una mera declaración de intenciones generadoras de una expectativa de derecho, pero no ante un precontrato de trabajo, pues falta el acuerdo sobre el contenido y objeto del futuro contrato. Ciertamente, aun no siendo unánime, esta posición resulta la más acertada en cuanto no se han determinado las condiciones laborales del futuro contrato de trabajo ni existe acuerdo sobre las mismas.

Así, se concluye que la inclusión de un trabajador en la referida lista de espera “no determina, en modo alguno, la concreción de una obligación empresarial para proceder a realizar de modo inexorable sus contrataciones futuras conforme” a aquella, “apuntando únicamente una posibilidad, por ser manifestación de intenciones, generadora de una expectativa de derecho” para

---

fases dirigidas a la acreditación de tales méritos sólo supone una expectativa de contratación, pero obviamente, no un derecho adquirido a ser contratado, ni menos un precontrato.

263 STSJ Galicia de 30 enero 2003 (RJ 480). También, de igual Tribunal, dos de 30 abril 1996 (RJ 1996) y 14 abril 2000 (RJ 1086) y Auto TS (Sala 3ª) de 15 diciembre 1994 (RJ 10590). En igual sentido, STS de 22 diciembre 1987 (RJ 9018), sobre un caso en el que el Ayuntamiento anula las pruebas de selección y convoca otras nuevas, el TS entiende que se está ante simples tratos preliminares.

264 Así podemos comprobar en el II Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, RTVE, en su artículo 24, el II Convenio Colectivo de Televisión del Principado de Asturias, TPA, en su artículo 21, el Convenio Colectivo de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia, CRTVG, en su artículo 25, el XI Convenio Colectivo de Trabajo del Ente Público Radiotelevisión de Castilla-La Mancha, Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A. y Radio Autónoma de Castilla-La Mancha, RTVCM, en su artículo 36, el I Convenio Colectivo de los Trabajadores de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, de la Sociedad Pública de Radiodifusión Extremeña, SAU y de la Sociedad Pública de Televisión Extremeña, SAU, en su artículo 42, el I Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades, CARTV, en su artículo 22.

el mencionado trabajador (caso de las televisiones y radios de titularidad pública). En consecuencia, el incumplimiento de dicha expectativa es “jurídicamente irrelevante”, porque aquella manifestación “no fue un precontrato” y no obliga al empresario a contratar a aquel, ni siquiera en el caso de que lo hubiese hecho anteriormente con otro trabajador de la lista, pues ello no supondría un trato desigual entre los trabajadores.

Los tratos preliminares que un empresario y un trabajador celebran entre sí a efectos de iniciar una hipotética y futura relación laboral en nada comprometen a las partes, porque nada se pacta en ellos o, existiendo pacto, este carece de los requisitos necesarios para identificarlo como un verdadero precontrato o contrato de trabajo. Ahora bien, la principal característica de los tratos preliminares es su falta de obligatoriedad o de efectos jurídicos para las partes en orden a la conclusión de un futuro contrato<sup>265</sup>.

En el precontrato de trabajo, se produciría un acuerdo por el que las partes persiguen aplazar para un momento ulterior la celebración del contrato proyectado<sup>266</sup>. Parece, pues, evidente que en tales casos el consentimiento que manifiestan no engloba el querer el contrato definitivo, pues “quien asuma la obligación de querer concluir sólo en el futuro un contrato consensual niega con esto querer actualmente dicho contrato, lo que coincide con la distinción entre acto presente y futuro” (STS de 2 de marzo de 1965, RJ 1965/1238)<sup>267</sup>.

Puede afirmarse, que con la celebración del precontrato lo que las partes desean es garantizar su posición jurídica para el caso de que el contrato proyectado no llegara a concluirse<sup>268</sup>. La conclusión que puede alcanzarse es,

---

265 MELLA MÉNDEZ, L.: *La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo*, Cinta, Girona, 2013, pág. 12.

266 Como dice HERNÁNDEZ GIL, A. “el contrato definitivo fue previsto en el contrato inicial, pero no fue querido o concluido ya entonces, es preciso celebrarlo”. Citado por LORENZO MERINO, F.J.: *La promesa de Contrato en el Código Civil. Un estudio sobre el artículo 1451*, Tórculo Ediciones, Santiago de Compostela, 1991, pág. 43.

267 SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: *El Precontrato de Trabajo. Régimen jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 65.

268 ROMÁN GARCÍA, A.: *El Precontrato*, Universidad de Valladolid, Valladolid, 1982, pág. 314.

por tanto, la de que el precontrato cumple un papel de garantía en el tráfico jurídico (STS de 30 de enero de 1998, RJ 1998/353), pudiendo concluir finalmente, que el precontrato no se concibe como un fin en sí mismo, sino que tiene un carácter instrumental: facilitar la celebración del contrato proyectado<sup>269</sup>.

De entre la doctrina laboralista, hay autores<sup>270</sup>, que proponen la siguiente definición de precontrato de trabajo: “acuerdo entre una persona física y por otro un ente a cuya virtud se obligan a concluir en el futuro el contrato de trabajo, por así decirlo, definitivo, cuya efectiva celebración queda demorada pero, al mismo tiempo, comprometida”. Sentencias de diversos tribunales que definen el precontrato de trabajo como “el proyecto de contrato en el sentido de que las partes, por el momento, no quieren o no pueden celebrar los contratos definitivos y se comprometen a hacer efectiva su conclusión en tiempo futuro” (STSJ de Valencia, de 3 de junio de 2008, RJ 2008/1812). Un ejemplo de ello en medios de comunicación públicos lo encontramos en las bases del proceso selectivo para formar parte de la plantilla de los mismos, en donde se comprometen a lo siguiente: “Los aspirantes a los que el Tribunal ha declarado que superaron el proceso selectivo pero no fueron propuestos para su contratación como indefinidos por superar el número de puestos convocados, se les ofrecerán los contratos indefinidos que se vayan generando en el futuro dentro de las sociedades y siguiendo el mismo orden que el de las puntuaciones. Todo ello sin perjuicio de las contrataciones temporales de que sean objeto<sup>271</sup>”.

En general, se considera que el precontrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral (ambas partes se comprometen a celebrar el contrato posterior), en el que se produce la expresión de una doble declaración de

---

269 De nuevo vid. ROMÁN GARCÍA, A.: *El Precontrato...* pág. 66.

270 SEMPERE NAVARRO, A.: “La Preparación del Contrato de Trabajo”, *Documentación Laboral*, 1991-II, pág. 50.

271 Televisión del Principado de Asturias, y la Radio del Principado de Asturias, en el BOPA, de fecha 27 y 28 de junio de 2005, en donde aparece la convocatoria pública de pruebas para la selección de profesionales de Redacción, Realizadores, Técnicos de Imagen y Sonido.

voluntad; y también un negocio jurídico complejo, en el sentido de que los sujetos convienen en su contrato que se proyecta hacia el futuro, quedando ambos comprometidos en la realización efectiva del contrato posterior<sup>272</sup>. Para algún autor el primer requisito determinante de la existencia de un precontrato, sería la realización de una oferta de trabajo, definida esta como una declaración unilateral y recepticia portadora de una específica voluntad: la intención firme de concluir un determinado contrato<sup>273</sup>. Entendido así, se obliga en firme uno solo de los contratantes, y queda a su arbitrio la realización y perfeccionamiento del contrato.

Otra forma de definir el precontrato sería como un contrato autónomo, cuyo objeto es la celebración de un contrato posterior, consistiendo su eficacia en una indemnización por daños y perjuicios cuando se incumple la referida obligación. Las invitaciones a negociar son manifestaciones de voluntad de iniciar las negociaciones. Dichas declaraciones carecen de ánimo de contratar. En consecuencia, las invitaciones a negociar no son vinculantes y difícilmente pueden generar responsabilidad alguna. En el supuesto de que sean aceptadas, éstas constituirían el inicio de los tratos preliminares<sup>274</sup>.

Como conclusión de cierre en los medios de comunicación no es habitual encontrarnos con la celebración de precontratos.

## 2. Requisitos para la validez del contrato de trabajo

Una vez analizados los tratos preliminares al contrato y definido el precontrato, hay que pasar a analizar los requisitos necesarios para celebrar el contrato de trabajo. Tenemos que decir que en relación con el requisito del

---

272 Vid. de nuevo, MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo...* pág. 516. En iguales términos, ALARCÓN CASTELLANOS, M.M.: "La difícil delimitación entre el precontrato y el contrato de trabajo de ejecución futura" *Aranzadi Social*, nº20, 2000, pág. 3.

273 MENÉNDEZ MATO, J.C.: *La Oferta Contractual*, Aranzadi, Navarra, 1988, pág. 23.

274 MARÍN NARROS, H.D.: *Los acuerdos precontractuales típicos*, Bosch, Barcelona, 2012, pág.21.

válido consentimiento de la empresa, un medio de comunicación público está sujeto a restricciones a la hora de convocar plazas (un medio público no puede celebrar contratos cuando quiera porque dicha decisión puede dar lugar a la anulación de la convocatoria y del contrato).

La capacidad general para contratar exige diferencia dos categorías, por un lado la jurídica, como aptitud necesaria para ser titular de derechos y obligaciones, artículo 30 CC, que se adquiere en el momento del nacimiento con la vida..., y de otro, la de obrar, entendida como facultad para realizar actos jurídicos.

Los requisitos que debe reunir una persona para celebrar un contrato de trabajo válido, vienen establecidos en el Derecho Civil<sup>275</sup>. Tiene que cumplir con tres requisitos generales para contar con esa capacidad, el requisito del consentimiento, el del objeto y el de la causa. En cuanto al requisito de capacidad para prestar consentimiento el ordenamiento laboral únicamente introduce, como previsión específica, la posibilidad de que el mayor de 16 años y menor de 18 contraiga tal vínculo con la preceptiva autorización de su representante legal. Respecto al requisito del objeto en el ámbito laboral suele identificarse el objeto del contrato con la prestación. El objeto del contrato de trabajo ha de ser posible. De este modo, para que el trabajador pueda realizar válidamente la actividad contratada, deberá contar con la titulación exigida, resultando, por tanto, nulo el acuerdo por el que se contrata para realizar un trabajo a una persona sin la titulación necesaria para ejercerlo<sup>276</sup>. Además de ser posible, el objeto del contrato ha de ser lícito (art. 3.1.c del ET) esto es, que no sea contrario a las leyes o las buenas costumbres en dicción del artículo 1271.3 CC. Sobre la causa son tres los extremos que han de analizarse al referirse a la causa como elemento inexcusable del contrato de trabajo: en qué

---

275 Libro IV De las Obligaciones y Contratos, Título II De los Contratos, arts., 1254 a 1314 CC.

276 STS de 15 de enero de 1987, (RJ 1987/36) y 28 de marzo de 1990, (RJ 1990/2361), y STSJ de Islas Canarias de 30 de junio de 2005, (AS 2005/2066).

casos se considera que la causa no existe, cuándo se aprecia que es ilícita y cuándo se considera que existe un contrato simulado por ser falsa la causa<sup>277</sup>.

Debemos de hacer mención especial al trabajo de menores de dieciséis años (arts. 6 y 7 ET) en espectáculos públicos<sup>278</sup>, que aunque no celebran sus contratos de trabajo con las televisiones ni radios, por estar excluidos del ámbito personal de aplicación de todos los convenios de medios de comunicación, los contratos artísticos, civiles y mercantiles, así como todos los relacionados en el artículo 2 del ET, sí lo hacen a través de productoras, organizadores de espectáculos públicos, que contratan la prestación de sus servicios, siendo el art 6.4 del ET, quien regula brevemente el régimen de contratación laboral de los menores en espectáculos públicos, admitiendo excepcionalmente el empleo de menores de dieciséis años, para lo cual dispone que dicha actuación debe ser autorizada por la Administración laboral, formulada con carácter restrictivo (casos excepcionales y para actos determinados), por escrito, y solamente podrá concederse dicha autorización cuando no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, encargado de regular la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, en su artículo 1.8, añade que tal autorización ha de ser solicitada por los representantes legales del menor, “acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio<sup>279</sup>”. Sobre la capacidad plena del menor, el artículo 319 CC regula la denominación emancipación de hecho, repuntándose, para todos los efectos, como emancipado al hijo mayor de dieciséis años que con el consentimiento de sus padres viviere independientemente de éstos. Debe tenerse en cuenta, que el ET (art. 7.b) admite que el consentimiento puedan prestarlo tanto los padres como los tutores, a diferencia de lo establecido en el Código civil (art. 319 CC) en el que se hace referencia exclusiva a los padres.

---

277 SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Los contratos de trabajo”, en VV.AA (Yzquierdo Tolsada, M.: Dir) *Contratos*, Tomo XV, Aranzadi, Navarra, 2014, págs. 65 y 66.

278 Para una mayor comprensión al respecto vid. MONTOLLA MELGAR, A.: “Elementos y eficacia del contrato de trabajo”, en VV.AA (Sempere Navarro, A.V. Coord): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 9ª Edición, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 71 a 76.

279 De nuevo vid. MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo...* pág. 531.

Se encontraría con capacidad limitada los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho no emancipados formalmente o de hecho, necesitando para la celebración del contrato de trabajo la previa autorización de sus representantes legales<sup>280</sup>. Muy importante tener en cuenta que la contratación laboral realizada sin las previas autorizaciones, haría incurrir al empresario infractor en responsabilidad administrativa (infracción muy grave, art. 8.4 de la LISS)<sup>281</sup>. Por lo demás, el legislador español no se refiere en ningún momento a la edad que debe tener el menor, ni a la que sería aconsejable que hubiese cumplido en función de la naturaleza del espectáculo en el que pretende tomar parte, pese a que éste es un factor determinante. Se deja en manos de la autoridad competente la concreción de la edad apropiada para el desarrollo de cada actividad, lo que puede generar cierta inseguridad jurídica<sup>282</sup>. Tanto el artículo 6.4 ET, como el artículo 2.1 del Real Decreto, establecen la exigencia de solicitar a la autoridad laboral competente la preceptiva autorización para que un menor de dieciséis años pueda trabajar en espectáculos públicos<sup>283</sup>.

En cuanto a la forma y documentación del contrato, el ordenamiento jurídico español se ha caracterizado por la libertad de forma, en el artículo

---

280 Para un mayor conocimiento de la materia, vid. ALZAGA RUIZ, I.: "El Contrato Laboral de Artistas", en VV.AA (Yzquierdo Tolsada, M.: Dir) *Contratos*, Tomo XV, Aranzadi, Navarra, 2014, págs. 873 y ss.

281 El art. 189 del Código Penal, tipifica como delito relativo a la prostitución la utilización de menores o incapaces en espectáculos exhibicionistas o pornográficos.

282 MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, 2003, pág. 300.

283 Como paso previo a la solicitud de esta autorización, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., considera necesario el permiso previo del Ministerio Fiscal con base en el artículo 6.4 de la Ley Orgánica de 5 de mayo de 1982, sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que prevé la intervención del Ministerio Fiscal para que el representante legal de un menor pueda disponer de la imagen de éste. Dado que la participación de un menor en un espectáculo público supone una disposición de su imagen, no carácter previo a la solicitud de la autorización para trabajar, el Ministerio Fiscal deberá pronunciarse al respecto en caso de que el menor carezca de juicio suficiente. Esta interpretación indica la autora, tiene la ventaja de proporcionar a la autoridad laboral la opinión del Ministerio Fiscal, "lo que sin duda le aportará importantes elementos de juicio para tomar una decisión. Aunque el informe del Ministerio Fiscal no vincule a la Autoridad laboral, es indudable que aquélla va a tenerlo en cuenta". De nuevo vid. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Aptitud legal y capacidad...* págs. 317 a 320.



1.278 CC se recoge que los contratos serán obligatorios, cualquiera que sea la forma en que se hayan celebrado, siempre que en ellos concurren las condiciones esenciales para su validez, esto quiere decir, sin que en términos generales sea necesaria la emisión del consentimiento de una forma determinada.

Las razones por las que el ordenamiento ha optado por esa regla son varias. Los contratos de trabajo no son actos de derecho público, sino actos de derecho privado, y precisamente la menor trascendencia de efectos jurídicos que es dable presumir de la conceptualización referida explica que no resulte preciso su sometimiento a los rigores formales que el sistema demanda para aquellos otros actos. Por otra parte, la misma calidad de los contratos de trabajo como actos de derecho privado explica también el arraigo de la libertad de forma desde otro punto de vista: como consecuencia de la irradiación del principio, cardinal en el ámbito de las relaciones privadas, de la autonomía de la voluntad. Pues entre ese dogma jurídico y el principio de libertad de forma existe una relación de determinación innegable<sup>284</sup>.

La libertad de forma para la celebración del contrato de trabajo, es confirmada por el artículo 8.1 del ET, que dice: “el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra”. No obstante, este mismo artículo 8 ET establece en sus apartados 2 y 4 la exigencia de forma escrita en dos supuestos. Primero, cuando así lo exija una disposición legal. El precepto menciona a estos efectos los contratos en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, a distancia, para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. También en los supuestos de contratos de puesta a disposición celebrados con una Empresa de Trabajo Temporal la Ley 14/1994, de 1 de junio de Empresas de Trabajo Temporal, regula la formalización por escrito (art.6). Además establece esta Ley que, mientras las empresas privadas (como sería el caso de los

---

284 FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: *La forma en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, 2002, pág. 50.

medios de comunicación privados) pueden hacer uso de los servicios de las ETT, en lo que atañe al sector público, y por tanto también a los medios públicos, no estaría muy claramente delimitado, ya que lo que recoge la Ley, es lo siguiente: “Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos”. Puede entenderse con ello que en las empresas públicas, caso de las televisiones y radios públicas, los puestos estructurales de plantilla no podrán cubrirse nunca mediante contrataciones de puesta a disposición realizadas por ETT.

En determinados casos, además de formalizarse por escrito, el contrato debe de hacerse en el modelo oficial establecido por la norma. Es el caso de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, según el artículo 17 del Real Decreto 488/1988, de 27 de marzo. También del contrato a tiempo parcial, según disposición adicional 1ª del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, y el contrato de relevo. Y del de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, según el artículo 4.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Así es, cómo se formalizan en los medios de comunicación, públicos y privados, dejándolo establecido en los respectivos convenios colectivos la preferencia de formalización por escrito.

De todos los contratos que se realicen por escrito, salvo los de duración inferior a cuatro semanas en los que no hay obligación de constar por escrito (art. 5 ET), el empresario tiene la obligación, y así aparece dispuesto en el artículo 8.3.a) del ET, de entregar a la representación legal de los trabajadores un copia básica<sup>285</sup>, a excepción de los contratos de relación laboral especial de

---

285 La jurisprudencia ha puntualizado que por “copia” ha de entenderse la reproducción literal de un escrito con carácter unitario, y por “básica” todo el contrato celebrado, salvo los datos expresamente excluidos (TS 11 de diciembre de 2003). El RD 1.424/2002, de 27 de diciembre, regula la comunicación del contenido del contrato de trabajo y de su copia básica a los servicios públicos de empleo por medios telemáticos. De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo...* pág. 525.

alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores<sup>286</sup>.

### 3. La contratación por tiempo indefinido

La contratación en los medios de comunicación, tanto públicos como privados, no han sido ajenos a la gravísima crisis económico-financiera que padecemos desde hace más cinco años; crisis que a su vez viene determinando una fuerte presión internacional, tanto económica como política para que España adopte una serie de rigurosas medidas, entre ellas las relativas a la reforma laboral. Esta doble presión ha de tenerse muy en cuenta a la hora de interpretar la reforma del mercado de trabajo emprendida por el Gobierno español<sup>287</sup>.

Es necesario recordar que como consecuencia de la crisis económica, la legislación española sobre mercado de trabajo se ha transformado a través de dos grandes reformas: la de 2010 y la de 2012, actualmente vigente, con una intermedia de menor calado en 2011. Como viene siendo habitual desde la década de los noventa, la Reforma Laboral de 2010 se instrumentó en dos fases normativas: primero el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y luego la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, del mismo título y contenido. Esta última en su Exposición de Motivos expresamente declaró como primer objetivo el de reducir la dualidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, dedicando al mismo el capítulo I de la Ley<sup>288</sup>.

---

286 Y así se refleja en los convenios de los medios de comunicación el compromiso de comunicar los contratos de alta dirección celebrados, ver anexo I.

287 MONTOYA MELGAR, A.: "La reforma laboral de 2012: Los fines y los medios", en VV.AA (Montoya Melgar, A y García Murcia, J., dirs) *Comentarios a la Reforma Laboral 2012*, Civitas, Navarra, 2012, pág. 9.

288 CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F.: *Derecho del trabajo y crisis económica*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2013, págs. 44 y 45.

España con un 25% en 2010 era, y sigue siendo el segundo país, después de Polonia, con la más elevada tasa de temporalidad dentro de la Unión Europea. La tan elevada tasa de temporalidad ha propiciado la segmentación de los trabajadores entre fijos sometidos a un régimen de extinción casualizado y formalista inspirado en el principio de estabilidad en el empleo y temporales, cuya utilización está sujeta a causa: obra o servicio determinado, eventualidades de la producción, o sustitución de otro trabajador. La solución a este primer objetivo de la reforma, según los juristas<sup>289</sup>, depende de lo queramos resolver. Si es reducir la temporalidad, en coherencia con el principio de estabilidad en el empleo, debemos de construir las causas de la contratación temporal de manera estricta. Pero si lo que buscamos es reducir la segmentación, el camino es erosionar el principio de estabilidad en el empleo a través de medidas de flexibilidad de salida en la relación laboral indefinida. Hablaba la reforma de reducir la dualidad en el mercado de trabajo, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, ello aparenta situarnos en una vía intermedia, aunque una mera relectura delata que lo realmente buscado es reducir la dualidad más que la temporalidad<sup>290</sup>.

Durante el 2011, el legislador acometió algunos cambios en el mercado de trabajo a través de tres reales decretos ley: el 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo; el 10/2011, de 26 de agosto, de medidas para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; y el 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. El más llamativo de los recortes, durante este periodo, es la suspensión del artículo 15.5 del ET durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011 (art. 5). Tal norma de conversión en indefinidos de determinados contratos temporales a partir de una determinada

---

289 CABEZA PEREIRO, J., y LOUSADA AROCHENA, J.F.

290 Ibidem. pág. 46.

duración, introducida en 2006 para favorecer la estabilidad en el empleo, se considera ahora según la Exposición de motivos, productora de efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo. La suspensión de la aplicación de este artículo 15.5 ET en agosto de 2011 sólo puede calificarse, con razón, de medida desesperada<sup>291</sup>.

Como conclusión de todo lo anterior, puede decirse, que si la Reforma de 2010, mereció en su momento fundadas críticas doctrinales debido a la impresión de aceleración, demasiada publicidad legal (siendo tema de actualidad en todos los medios de comunicación) y el inicio de una política de recortes laborales, la Reforma de 2011, además de continuar con recortes e imprevisiones, permitió ratificar algunas de esas conclusiones.

Por último, y más reciente, tenemos la Reforma de 2012, que según viene siendo tradición, se instrumentó en dos fases: primero el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y luego, derivada de él, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Es oportuno destacar la finalidad expresada de manera idéntica en sus respectivas Exposiciones de Motivos: “establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país”.

Esta última reforma de 2012, no ha dejado indiferente a nadie, de manera que apenas existen posiciones intermedias, pudiendo detectar la existencia de dos pareceres contrapuestos, unos sumamente críticos, otros alabando generosamente su contenido<sup>292</sup>.

---

291 GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinidos por reiteración de contratos temporales”, en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 63.

292 En efecto, “las reacciones han sido inmediatas y muy dispares. Las organizaciones empresariales y el lobby profesional que asesora a las empresas valoran la reforma positivamente, pues consideran que las medidas adoptadas contribuirán a crear empleo y a reactivar la economía si bien añaden que podía haber sido más ambiciosa y reclaman que durante la tramitación parlamentaria del RDL se incorporen nuevos ajustes. Por su parte, las

Para los primeros, la reforma únicamente quiere atender las exigencias impuestas desde instituciones supranacionales, en especial las procedentes de determinados socios comunitarios, lo que trae aparejado una ley reformadora que se aparta de la ley laboral clásica que atiende al trabajo como fin en sí mismo y no como una mercancía, precisado de tutela jurídica para considerarlo como medio en el sistema productivo subordinado a las exigencias de la creación de empleo, a las exigencias de la economía para crear empleo<sup>293</sup>.

No faltan autores que ensalzan las medidas adoptadas y el instrumento elegido para hacerlo, pues consideran que al margen de las críticas interesadas y de las respuestas negativas que esta reforma laboral va a provocar y sin desconocer que puede ser objeto, todavía de retoques, constituye una modificación de gran caldo en el marco del mercado de trabajo y que, además, responde, en sus líneas básicas, a las exigencias impuestas por la actual situación de crisis económicas, financiera y laboral por la que atraviesa nuestro país<sup>294</sup>.

---

organizaciones sindicales, los partidos políticos de izquierdas y ciertos sectores vinculados al mundo judicial y académico la han recibido con durísimas críticas, calificándola de agresiva, insolidaria, innecesaria, desequilibrada y profundamente injusta”, vid. CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Introducción. Presentación y valoración del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, en VV.AA (Cavas Martínez, F. Coord.) *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012, pág. 11.

293 Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., y CASAS BAAMONDE, M.E.: “La nueva reforma laboral”, *Revista Laboral*, nº 28, 2012, págs. 3 y 4. Aquellos más tajantes no dudan en afirmar sin ambages que se trata de una norma clasista que impone la confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo, alterando de forma sustancial la arquitectura de equilibrios que caracteriza la relación entre capital y trabajo, entre libre empresa y derecho al trabajo, y que se corporeiza en la estructura institucional del derecho del trabajo desarrollado en nuestro ordenamiento, vid. BAYLOS GRAU, A.: “Una reforma laboral clasista”, *Diario Nueva Tribunal*, 14 de febrero de 2012.

294 VALERA AUTRÁN, B.: “Nota de urgencia sobre la reforma laboral aprobada”, *Diario La Ley*, nº 7812, 2012, págs. 2 y 3. Para estos autores, es como si nuestro sistema laboral hubiera sido sometido a una auditoría y ahora se ejecutasen las recomendaciones del pertinente informe sobre anomalías, incoherencias, proteccionismos excesivos e injustificados, discordancias, rigideces, etc. Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 184.

Pasando ya a examinar el contrato de trabajo indefinido o fijo y su presencia en los medios de comunicación, diremos que es aquel en el que no se predetermina su duración ni se fija un plazo o término extintivo, sin perjuicio de que pueda extinguirse si concurren las causas y supuestos previstos legalmente en el artículo 49 ET<sup>295</sup>. Este contrato suelen conllevar normalmente la condición de fijeza o estabilidad en el empleo, con ciertas salvedades en el sector público que se analizarán más adelante por la figura del indefinido no fijo, habitual en los medios de comunicación públicos debido a las consecuencias de la declaración de cesiones ilegales de trabajadores (no siendo tan frecuente en medios de comunicación privados).

Como es sabido en el Derecho español del Trabajo existe una preferencia por la contratación indefinida, que se manifiesta no sólo en la causalidad de la contratación temporal, sino también en la existencia de un conjunto de estímulos públicos al fomento de la contratación indefinida como son las bonificaciones a la contratación, y en el establecimiento legal de una serie de presunciones en favor de la duración indefinida del contrato. Sin embargo, los datos sobre contratación indefinida en España son preocupantes<sup>296</sup>, al apreciarse que la misma se mantiene en niveles inferiores al 10% del total de los contratos firmados, porcentaje que ha seguido la tónica

---

295 El contrato de trabajo se extinguirá: por mutuo acuerdo entre las partes, por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar, por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, por jubilación del trabajador, por muerte, jubilación, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario, por despido del trabajador, por causas objetivas legalmente procedentes, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

296 GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J.R.: *Las Reformas Laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, Aranzadi, Navarra, 2014, pág. 52.

general de la contratación, siguiendo la serie histórica desde 2002 el peso de los contratos indefinidos se encuentran en una horquilla entre el 7% y el 13%.

Los resultados de la utilización de estas políticas basadas en el sistema de bonificaciones han resultado ser limitados, de forma que la existencia o no de un incentivo no determina la contratación de los distintos aspirantes, a excepción de los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad. Además, por lo que se refiere a las conversiones en indefinidos, tampoco parece que se hayan visto influidas de forma importante por la existencia de incentivos a dicha conversión. Pero pese a las dudas que suscita esta forma de incentivación del empleo el Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida recoge una nueva medida, la tarifa plana, bonificación temporal para las nuevas contrataciones indefinidas<sup>297</sup>. La Memoria de Análisis de Impacto normativo de la referida norma muestra un indudable optimismo sobre los resultados. Pero como ha puesto de manifiesto Conde-Ruiz<sup>298</sup>, la citada medida beneficia, por un lado, más la contratación de los trabajadores con salarios relativamente más altos, por otro la tarifa plana estaría subvencionando la contratación de muchos trabajadores que hubieran sido contratados igualmente, generando un importante efecto de peso muerto. Y, precisamente por dicho efecto, la medida es excesivamente cara y supondrá, a juicio del economista, una merma importante de unos ingresos destinados mayoritariamente a la financiación de las pensiones contributivas. Con todo, la

---

297 Ibidem. pág. 57.

298 CONDE-RUIZ, J.I.: *De tarifas planas, pesos muertos y agujeros en el sistema de pensiones*, Nada es gratis a su juicio, 7/3/2014: “para un sueldo bruto anual de veinte mil euros, la medida implica que el empleador se ahorrará 3.520 euros anuales de cotización a la Seguridad Social por cada empleo nuevo creado. Pero esto es en media. Si se contratara a un trabajador por la base mínima o el SMI (9.036 €) la reducción es de 932,5 euros, mientras que si se contratara por la base máxima (41.108,4€) la reducción es de 8.501,6 euros. Es por tanto ésta una medida que supone una rebaja de costes mucho mayor para salarios altos (donde se ahorra un 69%) que para salarios bajos (con un ahorro del 34%).”



reducción de costes entre el empleo fijo y el temporal, cabe suponer que la citada medida podría contribuir a estimular la contratación estable<sup>299</sup>.

Debe recordarse que todas las medidas comentadas anteriormente, no son de aplicación en los medios de comunicación de titularidad pública, por lo que la existencia de dichos incentivos no influyen en el número de contrataciones que se realicen en las televisiones y radios públicas, siendo sin embargo diferente en las televisiones y radios privadas cuyas contrataciones sí pueden beneficiarse de los incentivos existentes en cada momento.

En la negociación colectiva también suelen contemplarse reglas que manifiestan la preferencia por la contratación indefinida, y así aparece recogido en algunos convenios colectivos del sector audiovisual mayoritariamente pertenecientes a medios de comunicación pública. Es el caso del II Convenio Colectivo de Televisión del Principado de Asturias, TPA que en su artículo 17 hace mención a la toma de medidas necesarias para mantener una tasa de temporalidad reducida. Igualmente el Convenio Colectivo de Canal Sur, RTVA, en la disposición adicional novena fija un compromiso de estabilidad por mantener la plantilla estructural y por llevar a cabo los incrementos que se acuerden oportunamente. En esa línea, la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, CCMA, en el artículo 11 de su convenio, fija un mínimo del 97% de la plantilla que será fija con carácter indefinido. En el caso de la Sociedad Canaria de Televisión Regional, SOCATER, es el artículo 24 del convenio, donde delimita la realización de contratos de obra o servicio determinado únicamente a aquellos trabajadores que requieran para prestar servicios en la realización de programas y respondan a una clara estacionalidad o temporalidad, quedando explícitamente excluidos los servicios informativos diarios.

Otro ejemplo, el IV Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, artículos 9 y 10 del convenio, donde hay un compromiso por parte de las Empresas de no utilizar la contratación temporal o formativa para la cobertura de puestos de trabajo cuya

---

299 GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J.R.: *Las Reformas Laborales y de Seguridad Social...*pág. 58.

necesidad de personal sea constante, con carácter general se comprometen a utilizar los tipos de contratación que favorezcan la estabilidad de las plantillas. El ingreso de personal se ajustará a las modalidades de contratación vigentes en cada momento, utilizando preferentemente la modalidad de contratación indefinida.

Es de mención obligatoria recordar que a los medios de comunicación de titularidad pública, televisiones y radios, les son de aplicación las medidas que aparecen en el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, publicadas en el BOE de 31 de diciembre. Con la aplicación de este Real Decreto, desde enero de 2012, en los medios de comunicación con financiación pública no se ha podido proceder a la incorporación de nuevo personal de plantilla, salvo aquel que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo de ejercicios anteriores, artículo 3.1 del Real Decreto.

Por otro lado, el Capítulo II de la Ley 3/2012, artículos 4 a 7, contiene bajo la rúbrica de “fomento a la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo”, las siguientes medidas: La creación de un nuevo contrato laboral, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, artículo 4 y disposición adicional 1ª, con el objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, para las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, que se celebrarán por tiempo indefinido y a jornada completa, cuyo régimen jurídico y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán con carácter general por lo dispuesto en la LET y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la excepción de la duración del periodo de prueba que será de un año en todo caso.

Es necesario analizar qué ha de entenderse como emprendedor. A efectos de este contrato pueden serlo tanto las personas físicas (o asimiladas, entre ellas las sociedades personalistas y comunidades de bienes) como las personas jurídicas cualquiera que sea la forma que adopte (asociaciones, fundaciones, sociedades mercantiles, aquí estarían incluidas todas las

televisiones públicas autonómicas, privadas, o civiles...) y con independencia de cuál sea su actividad económica y, por tanto, tengan o no ánimo de lucro. Añadiendo, que en caso de empresa ya existente en el mercado no se requiere que inicie una nueva actividad productiva o que amplíe su objeto social dando entrada a nuevas líneas de negocio o producción<sup>300</sup>.

Cabría preguntarse si afecta a las entidades del Sector Público<sup>301</sup>, porque bien pudiera pensarse que la norma legal sólo implícitamente, refiere al empresario, persona física o jurídica, privada. La norma legal no excepciona ningún tipo de empresa, cualquiera que sea su naturaleza jurídica privada o pública. Ello nos permite concluir que a efectos de utilización de este contrato cabe entender como empresario todas las entidades integradas en el Sector Público y, por tanto, las previstas en la Ley General Presupuestaria, sin excepción alguna<sup>302</sup>. Por tanto, todos los medios de comunicación públicos al ser sociedades mercantiles estatales, estarían incluidas, televisiones, radios, productoras y también las autonómicas; las fundaciones del sector público estatal; entidades estatales de derecho público; los consorcios dotados de personalidad jurídica propia; y también los que cupiera entender como tales en las Administraciones Autonómicas y Locales.

Así pues, en todos los medios de comunicación públicos y privados que cumplan con los requisitos comentados, se podría utilizar esta nueva modalidad contractual por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Sin embargo, podemos adelantar, que actualmente, la utilización de esta modalidad contractual no solamente por parte de los profesionales de los medios de comunicación, si no por el resto de colectivos, no termina de despegar, a pesar de que en el último año haya aumentado el número de

---

300 SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: "Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación" en VV.AA. (Montoya Melgar, A y García Murcia, J., dirs) *Comentarios a la Reforma Laboral 2012*, Civitas, Navarra, 2012, pág. 61.

301 Sector público empresarial, y otras entidades previstas en la Ley General Presupuestaria, artículo 2.1, la Administración General del Estado y los organismos autónomos dependientes de la AGE; las sociedades mercantiles estatales.

302 De nuevo Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA.: "Apoyo al empleo estable..."cit. pág. 62.

contratos de apoyo a emprendedores en un 10%<sup>303</sup>. Además, dado que la medida se dirige a las empresas de menos de cincuenta trabajadores, en la mayoría de las televisiones y radios, públicas y privadas, cuentan con plantillas superiores a esa cifra, que al superar ese número de trabajadores, ya quedan excluidas de la utilización de dicha figura contractual, por lo tanto podemos afirmar que es un tipo de contrato con poca o escasa repercusión en los medios de comunicación.

Finalmente, es preciso hacer alguna referencia a los contratos fijos y de carácter discontinuo. Esta figura contractual es utilizada en determinadas actividades productivas que se desarrollan con interrupciones más o menos prolongadas, pese a tener carácter permanente. Se trata de trabajos de temporada o de campaña, o que se realizan en ciertas fechas del año. No tienen continuidad, sino carácter cíclico que se repite en los años sucesivos. Se pueden distinguir entre los trabajos fijos discontinuos, que no tienen por qué ser siempre en las mismas fechas del año, no se repiten en fechas ciertas, y cuentan con regulación específica (art. 15.8. ET), y los fijos periódicos considerados así porque se repiten en fechas ciertas del año, y se les aplica el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial (arts. 12.3 ET, y b), (pensado en los medios de comunicación, podrían encajar las épocas de realización eventos especiales para la navidad, fin de año y año nuevo).

Estas modalidades de contratación pueden ser utilizadas tanto en las empresas de servicio público, caso de televisiones y radios públicas como en las privadas. Han de celebrarse por escrito (art. 8.2 ET) en el modelo que se establezca (arts. 12.3 y 15.8 ET), con indicación del tiempo de trabajo o de la duración estimada de la actividad y jornada (art. 15.8 ET). La conclusión de cada temporada o actividad, no conllevaría la extinción del contrato, aunque tras la finalización de la misma el empresario debería presentar al trabajador

---

303 Sin embargo el 85% de los contratos de este tipo que se firmaron, entre febrero de 2012 y agosto de 2013 se realizaron renunciando a las deducciones fiscales y, en el mes de agosto de 2013, la tasa de contratos sin deducciones fiscales llegó al 93%, muy por encima del 74%, en el que se situaba en marzo de 2012, cuando se instauró este nuevo formato. Y, en relación con la totalidad de los contratos, sigue representando un porcentaje muy bajo. Servicio Público de Empleo Estatal (2014). Disponible en [www.sepe.es/contenidos/comunicación/noticias](http://www.sepe.es/contenidos/comunicación/noticias) [Consultada el de octubre de 2014].

una propuesta de liquidación de cantidades adeudadas con el fin de evitar abusos o incumplimientos (arts. 29.1 y 49.2 ET). No es necesario el requerimiento formal en los trabajos que se repiten en fechas ciertas, puesto que su inicio es conocido de antemano, pero en los realizados en fechas inciertas, por razones climatológicas sobre todo, se impone al empresario un deber de llamamiento, en el orden que establezcan los convenios colectivos (art. 15.8 ET), que pueden establecer el criterio de la antigüedad, para ello.

Aunque se podrían regular por convenio colectivo, los convenios de los medios de comunicación no suelen articular nada sobre dicho tipo de contratación, y esta figura contractual no es común en televisiones y radios. Nada se regula al respecto en los convenios colectivos analizados de televisiones y radios, bien porque este tipo de contratación está dirigido especialmente para actividades dedicadas a la recolección o cosecha agrícola, actividades de hostelería y ocio en períodos de vacaciones (algún tipo de actividad para la que podría ser correcta la utilización de este tipo de contratos en los medios sería para los eventos especiales de Navidad, fin de Año y Año nuevo).

#### **4. Los contratos temporales estructurales**

Aunque caben otros supuestos de temporalidad, los contratos de duración determinada en sentido estricto llamados también contratos temporales estructurales son los que se mencionan en el artículo 15.1 del ET, responden al principio de causalidad que autoriza a concertar contratos de duración determinada solamente en tres supuestos regulados en sus párrafos a), b) y c), supuestos que se corresponden, respectivamente, con el contrato para obra o servicio determinado, con el contrato eventual por circunstancias de la producción y con el contrato de interinidad (este último con sus dos variantes, por sustitución y por cobertura de vacante). Las dos primeras modalidades contractuales, son las más utilizadas en nuestro país<sup>304</sup>. Su

---

304 Según datos proporcionados por el Servicio público de empleo estatal, y consultados en fecha 15 de octubre de 2014, del total de contrataciones realizadas durante el año 2014, sobre el 90- 93% es contratación temporal, frente al 7-9% de contratación indefinida. De los últimos

regulación se recoge en el mismo precepto legal y, como normativa de desarrollo, en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Pueden ser utilizados tanto en la empresa privada como en la pública, por tanto caben dichos modelos de contratación en cualquier medio de comunicación.

Estos contratos temporales estructurales, que atienden a necesidades objetivamente temporales de trabajo en las empresas, todos ellos pueden hacerse directamente por los medios de comunicación o a través de los servicios de las empresas de trabajo temporal, en el caso de los medios de comunicación privados y también en los públicos. En algunos ámbitos la tendencia ha sido descausalizar este tipo de contratos y se ha realizado mediante la negociación colectiva. Numerosos convenios delimitan su causalidad de forma inadecuada, o amplían aunque dentro de los límites legales, la duración del contrato eventual. Así, se va manifestando que la negociación colectiva no cumple con las funciones de fiscalización, seguimiento y control de las decisiones empresariales en materia de empleo y contratación<sup>305</sup>.

Pese a lo anteriormente comentado, en todos los convenios de medios de comunicación, tanto públicos como privados, se deja claro que este tipo de contratación será causal, en especial los contratos por obra o servicio y los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Hay convenios de medios de comunicación públicos, que establecen un porcentaje máximo anual para contratos de este tipo, no debiendo superar nunca el porcentaje del 25 %

---

datos registrados correspondientes al mes de agosto de 2014, del total de contrataciones realizadas 1.135.109, indefinidos solamente fueron 72.955, y temporales. 1.062.154, de los cuales, por obra y servicio fueron, 422.094, eventuales por circunstancias de la producción, 490.462, e interinidad, 127.184 (el resto son para otros contratos temporales, prácticas...). Por lo que podemos afirmar con rotundidad, que los contratos eventuales y por obra y servicio, han sido y siguen siendo los contratos de utilización masiva. En datos más recientes correspondientes al mes de mayo de 2015, vemos como hay un aumento de las contrataciones realizadas de 1.573.794 respecto a la referencia de agosto de 2014, y del total 85.540 son indefinidos, y temporales 1.448.688, de los cuales, por obra y servicio fueron, 620.026, eventuales por circunstancias de la producción, 674.743, e interinidad, 118.935 (el resto son para otros contratos temporales, prácticas...) Disponible en [www.sepe.es](http://www.sepe.es).

305 MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir y coord.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, Granada, 2010, pág. 14.

o 20% del total de la plantilla<sup>306</sup>. Dentro de esos porcentajes no se computan los contratos de interinidad que se realicen durante el año para cubrir vacaciones, vacantes o bajas laborales.

En cuanto a la contratación de duración determinada en los medios de comunicación de profesionales de la información, se trata de contratos cuyo objeto, el trabajo contratado, es por su propia naturaleza objetivamente temporal. Podemos encontrar las tres modalidades Vid. infra, epígrafe 4, de contrato de trabajo expresamente admitidas en nuestro ordenamiento: en primer lugar, el contrato para obra o servicio determinado, cuyo objeto es realizar una concreta obra o servicio, separable de la actividad ordinaria y permanente de la empresa, en segundo lugar, el contrato eventual por circunstancias de la producción, previsto para períodos punta de la actividad empresarial ordinaria, que por circunstancias del mercado se ve aumentada en un momento determinado, pero que no se produce de forma permanente, sino que va a durar tan sólo un tiempo y en tercer lugar, el contrato de interinidad o sustitución, contemplado para cubrir vacantes temporales en una empresa,, bien ante la ausencia también temporal de un trabajador que volverá a reincorporarse al trabajo (incapacidad temporal, maternidad, etc.), bien ante una vacante que está en proceso de cobertura definitiva y hasta tanto no se ocupa de ese modo tras el correspondiente proceso de selección<sup>307</sup>.

Uno de los problemas relacionados con la contratación temporal en las Administraciones Públicas y que también se está planteando en los medios de comunicación públicos, es el uso fraudulento que se hace de las normas que regulan los contratos temporales. Como se ha mencionado con anterioridad, ello ha llevado incluso a la creación de la figura del indefinido no fijo, que surgió como creación jurisprudencial para dar respuesta a la situación de los contratos temporales en fraude de ley suscritos por las Administraciones Públicas, y también en este caso en los medios de comunicación públicos. Tanto en la

---

306 Cc de Galicia art. 23, Cc de Canarias, art. 24 y Cc de Asturias, art 17.

307 GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: "Modalidades de contratos de trabajo", en VV.AA. (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo...*2005, págs. 576 y 577.

Administración Pública como los medios públicos la contratación irregular no puede suponer la adquisición de la condición de fijeza ya que vulnera las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público<sup>308</sup>.

Con la figura del indefinido no fijo se ha pretendido que, aunque la Administración o medio público no pueda consolidar la fijeza con la adscripción definitiva al puesto de trabajo, el trabajador contratado de forma fraudulenta pueda desempeñar su actividad hasta que se adopten las medidas necesarias para la provisión regular del puesto.

Era reiterada la doctrina jurisprudencial que mantenía que el trabajador indefinido no fijo de plantilla vería extinto su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, como consecuencia de la cobertura reglamentaria del puesto que ocupaba. Así, se entendía que las administraciones y empresas públicas no tenían que acudir a la vía del despido objetivo o colectivo para proceder a la extinción del contrato de trabajo. Pero la Sala cuarta del Tribunal Supremo no se había pronunciado respecto la extinción del contrato del trabajador indefinido no fijo en los supuestos de amortización de la plaza, al menos de modo directo, si bien es cierto que sí se habían hecho referencias a las extinciones de este tipo de trabajadores en determinados Autos de inadmisión del Tribunal<sup>309</sup>.

En este estado de la cuestión, la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2012 (R. 1380/2012) mantiene que la extinción del contrato indefinido no fijo se puede producir no solo debido a la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo, sino también a la amortización, porque en estos casos ya no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido el supuesto de hecho que justificaba esta modalidad contractual (la existencia de

---

308 Vid. MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir y coord.): *Las modalidades de contratación temporal...* pág. 13.

309 Puede verse un análisis sobre la evolución y la interpretación judicial de esta cuestión en el trabajo de GIL PLANA, J.: "La aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 155, 2012, págs. 54-56.



un puesto de trabajo que se desempeña interinamente hasta su cobertura reglamentaria). La fundamentación jurídica se basa en el artículo 1117 del CC y en el artículo 49.1.b) del ET<sup>310</sup>.

En primer lugar cabe recordar que el régimen jurídico del contrato para obra o servicio determinado se encuentra fundamentalmente en el artículo 15.1.a) ET, modificado por el artículo 1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y en el artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Este contrato suele estar regulado en los respectivos convenios colectivos, sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Hay que señalar que el papel del convenio colectivo, siendo amplio, tiene límites que no pueden desvirtuar el objeto del contrato: las obras o servicios identificados deben cumplir con la autonomía y sustantividad propias y con la naturaleza temporal que exige la norma legal. Por ello, no se ajustan a la ley aquellos convenios que, a raíz de la desaparición del contrato de lanzamiento de nueva actividad operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, intentaron amparar bajo el contrato de obra o servicio determinado la apertura de nuevas rutas de venta, reparto, la introducción de nuevas líneas de productos, o consolidación de actividad empresarial<sup>311</sup>. En el ámbito de los medios de comunicación afectaría especialmente a la realización de determinados programas sujetos a una duración determinada. Sin embargo la negociación colectiva parece no haber tomado nota de esa doctrina jurisprudencial pues continúa amparando bajo esta modalidad contractual el

---

310 SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: "Restricciones normativas al encadenamiento de contratos: problemas de la contratación temporal en las Administraciones públicas" en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs.): *Las Reformas Laborales y de Seguridad Social*...pág. 77. El art. 1117 del CC establece que la condición de que ocurra algún suceso en un tiempo determinado extinguirá la obligación desde que pasare el tiempo o fuere ya indudable que el acontecimiento no tendrá lugar.

311 Véanse SSTS de 17/12/2001, (RJ 2002/2116, RJ 2002/2028), STS de 23/09/2002, (RJ 2002/704), STS de 23/09/2002, (RJ 2003/703), entre otras.

lanzamiento de nuevos productos: así por ejemplo, el IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, recoge como causa del contrato para obra o servicio determinado “aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta”<sup>312</sup>.

Como ya se ha anticipado, el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, ha ampliado el papel atribuido al convenio colectivo puesto que le permite ampliar el término máximo fijado de tres años como límite insuperable por un contrato para obra o servicio determinado en doce meses más. La modificación introducida por Ley 35/2010, que procede de la tramitación parlamentaria del RD Ley 10/2010, de 16 de junio, consiste en limitar la duración máxima de este contrato a los tres años, ampliable a doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o inferior, en defecto del primero, es aplicable a los contratos de obra o servicio celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Los celebrados con anterioridad a esta fecha continúan rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en la que se suscribieron por lo que no les afecta la limitación introducida por esa norma, disposición transitoria 1ª Ley 35/2010. En el caso de las empresas del sector audiovisual, solamente afectaría a las que tengan convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o inferior, como es el caso del convenio colectivo de la prensa diaria y no diaria, el de la radiodifusión comercial sonora. Así, la Ley 35/2010 dio una nueva redacción al artículo 15.1.a) del ET según la cual, estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliables hasta doce meses más si lo prevé el convenio colectivo. Posibilidad que se atribuye inicialmente, al convenio sectorial estatal, y en su defecto al sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa. Hay que señalar que esa ampliación no se tiene que condicionar a ninguna causa en particular, sino únicamente a la voluntad de los agentes

---

312 Como ya puso de relieve GARCÍA NINET J.I.: “El contrato para obra o servicio determinado” en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. dir y coord) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010, pág. 28.

sociales en el nivel sectorial de negociación<sup>313</sup>. En el caso de algunos convenios de medios de comunicación la ampliación se condiciona “al acuerdo individual entre empresa y trabajador para ampliar un año más el contrato, que una vez transcurridos dichos plazos, el inicial o el de su prórroga, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos, siempre que el trabajador continúe prestando sus servicios. En ambos casos se deberá de informar a la representación legal de los trabajadores<sup>314</sup>”.

En el supuesto de que nos encontráramos con medios de comunicación públicos que utilizando esta modalidad contractual, su duración excediera<sup>315</sup> de los límites señalados por la Ley tras la reforma de 2010, con carácter general, y sin perjuicio de la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, según los apartados primero y segundo de la

---

313 De nuevo vid. GARCÍA NINET J.I.: “El contrato para obra o servicio determinado”...pág. 32.

314 Vid. art. 14. III, del IV Cc estatal de prensa diaria. Así mismo, el II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, art. 24 dedicado a la selección de personal no fijo y a la creación de un banco de datos de selección y contratación, en el I Convenio colectivo estatal del sector de la radiodifusión comercial sonora, art. 12 a), dedicado a la contratación, en el IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, art.14, en el Convenio colectivo nacional de prensa no diaria, art. 14.a), en el I Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y Televisión Local de Andalucía , art. 18.b), en el IV Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Televisión Locales y Regionales en Castilla y León, art. 9, en el I Convenio Colectivo de la Sociedad Canaria de Televisión Regional, art. 24 delimita los contratos de obra o servicio únicamente a aquellos trabajadores que requiera para prestar servicios en la realización de programas que respondan a una clara estacionalidad o temporalidad, quedando explícitamente excluidos de los anteriores los servicios informativos diarios, en el II Convenio Colectivo de Radio y Televisión de Castilla-La Mancha, art. 37, en el Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades, art. 22, donde dice que podrán cubrirse tareas en nuevos proyectos I+D+i, trabajos ligados en exclusiva y por completo a un programa preciso, trabajos ligados al mandato temporal de la Dirección y trabajos transitorios de ampliación un puesta en marcha de servicios concretos, Convenio colectivo de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia, art. 28 y 23.1.2 este convenio, delimita el uso de este tipo de contratos, que salvo por circunstancias coyunturales motivadas por la comisión de gestión de las listas de contratación temporal, no podrá superar el 25 por 100 del total del personal en promedio anual.

315 Hay unas excepciones en materia de duración máxima del contrato, que no será de aplicación a los contratos celebrados por las administraciones públicas y sus organismos, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo previstas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando están vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

Disposición Adicional 15ª de la Ley 35/2010, establece que lo dispuesto en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio, surtirá efectos, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puesto de trabajo a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

Es la primera vez que en una disposición legal se incluye una referencia tan expresiva acerca del itinerario del contratado indefinido no fijo en la administración o empresa pública, como sería el caso de medios de comunicación públicos. Sin dejar de destacar la novedad que ello representa, no debe olvidarse que la facultad de convocar la plaza, está sujeta al procedimiento administrativo correspondiente y que implica una actividad administrativa previa, reglada y vinculada a las facultades autoorganizativas de cada Administración<sup>316</sup>. Y aún diríamos más hoy por hoy, cuando contamos desde 2012 con una batería de disposiciones legales, alguna con carácter orgánico como es la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las administraciones públicas que limita drásticamente la posibilidad de crear plazas en un contexto como el actual<sup>317</sup>.

El objeto de este tipo de contrato, aparece definido por dos elementos, uno el objetivo, la obra o servicio que debe reunir las notas de autonomía y sustantividad, y un elemento temporal, la incierta duración, temporalidad en que la ejecución de la obra o servicio ha de llevarse hasta su finalización. El tema de la distinción entre obra y servicio, no ha sido pacífico en el ámbito doctrinal ni jurisprudencial<sup>318</sup>. Mientras la obra es algo que se concluye con su

---

316 El trabajador indefinido no fijo mantiene su derecho a permanecer en su puesto de trabajo hasta que este se cubra mediante un procedimiento que garantice los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público. Vid la STSJ Cataluña de 9 de marzo de 2010 (La Ley 50616/2010) y un comentario-referencia de la misma en El Consultor, nº3, 2011, págs. 258 a 260. Vid. en SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: "Restricciones normativas al encadenamiento...".

317 De nuevo vid. SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: "Restricciones normativas al encadenamiento de contratos: problemas de la contratación temporal en las Administraciones públicas..." pág. 72.

318 En la que nos advierte del debate doctrinal Ruiz Castillo, M.M.

realización y tiene un principio y fin en su ejecución, el servicio sería la realización de una actividad de tracto continuado singularizada respecto de la actividad que constituye el objeto de la empresa, y que debe ser atendida con personal vinculado con contrato indefinido según la regla general de preferencia que se consagra en el artículo 15.1 del ET.

A título meramente ejemplificativo cabe señalar que la jurisprudencia y doctrina judicial, e incluso el extinto Tribunal Central de Trabajo, consideró válidas entre muchísimas otras la contratación para un programa de RNE perfectamente identificado cuya continuación, finalización no dependía de la sola voluntad de la empresa, sino de la programación que se confecciona para cada temporada en atención a factores aleatorios como la posible reestructuración de programas, el nivel de audiencia conseguido y los costes económicos (STSJ Cataluña de 1/10/2004, AS 2004,3448). Sobre otro programa diferente y aceptando la licitud, vid. STSJ Cataluña de 11/10/2002, JUR 2002, 283992, aunque no falta doctrina, negando por su continuidad, y respecto de programas televisivos, la validez de esta contratación<sup>319</sup>.

Al hilo de lo anteriormente expuesto, uno de los problemas con los que se encuentran las empresas, y en particular los medios de comunicación, independientemente de su naturaleza pública o privada, a la hora de utilizar esta modalidad contractual, es su distinción con otras figuras contractuales temporales, especialmente con la contratación fija periódica o discontinua. La jurisprudencia atiende para ello a la reiteración de la necesidad de la contratación como criterio para fijar la frontera entre unas y otras modalidades de contratación. De forma que procede el contrato temporal sólo cuando la necesidad es imprevisible y fuera de cualquier ciclo regular, pues en caso de que la necesidad de la contratación se reitere en fechas ciertas o aproximadas lo que procede es la contratación para trabajos fijos discontinuos<sup>320</sup>. Así por ejemplo, lo entiende respecto de la contratación como ayudante de

---

319 Vid. GARCÍA NINET J.I.: “El contrato para obra o servicio determinado”...pág. 35.

320 Vid., entre otras, la STS de 26/11/2004, (RJ 2005/242) y la STS 11/04/2006, (RJ 2006/2393). Recordando sentencias anteriores, STS de 26/05/1997, (RJ 1997/4436) y STS de 5/07/1999, (RJ 1999/6443) STS de 17/09/2004, (RJ 2004/6157).

coordinación de un programa de televisión, pues el contrato y el programa se vino repitiendo en sucesivas temporadas televisivas, por lo que su propia historia y dinámica en cursos anteriores hace que existan elementos para considerarlo parte de la actividad estructural de la cadena pública de televisión<sup>321</sup>.

En el artículo 8.2 del ET, y su concordante, el artículo 6.2 del Real Decreto 2720/1998, se exige la formalización por escrito del contrato para obra o servicio determinado, con independencia de su duración. La inobservancia de la forma escrita cuando esta es obligatoria determina que el contrato se presuma concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (art. 8.2 ET). La carga de la prueba recae sobre quien alega la temporalidad del vínculo, normalmente el empresario. La no formalización del contrato de trabajo por escrito cuando este requisito es exigible tiene la consideración de falta grave por el artículo 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Pasando a comentar el régimen jurídico del contrato eventual, éste se encuentra fundamentalmente en el artículo 15.1.b) ET y en el artículo 3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Los convenios colectivos pueden determinar en su ámbito las actividades en las que se puede contratar trabajadores eventuales y los criterios de relación entre el volumen de estos trabajadores y la composición total de la plantilla, en cuyo caso tales previsiones actuarán como límite para la contratación eventual.

Se limita y condiciona la suscripción del contrato eventual al surgimiento de una necesidad en el proceso productivo de la empresa que obligue a añadir personal al existente mientras ésta se mantenga, teniendo en cuenta, en principio, que el personal eventual solamente podría ocuparse en desarrollar estos trabajos adicionales o excepcionales mientras persistan y que, en cambio, es el personal permanente, contratado a través de contratos por

---

321 SSTSJ Cataluña de 5/02/2008, (AS 2008, 1207), anulada por STS de 4 de mayo de 2009, y de 19/06/2008, (AS 2008, 2065).

tiempo indefinido, el que debe desarrollar las actividades habituales y permanentes de la empresa<sup>322</sup>. Por la razón de ser de este tipo de contratación, debería realizarse en situaciones muy limitadas, lo que choca con los datos estadísticos del Servicio Público de Empleo, en donde la utilización de este tipo de contratos ronda en torno al 40, 41% del total de contratos realizados<sup>323</sup>. Llevado al terreno de los medios de comunicación públicos, el mayor número de relaciones contractuales se encuentra sin embargo, en la contratación indefinida, pero no así en los medios de comunicación privados. Por ello los Tribunales han venido analizando las condiciones de las contrataciones y también el contenido de la negociación colectiva, para descubrir si la contratación es válida o si se ha suscrito en fraude de ley.

Al tratarse de un contrato causal, el objeto del mismo resulta ser un elemento esencial e imprescindible para poder suscribirlo. Sin embargo tanto el Estatuto de los Trabajadores como el RD 2720/1998 parecen definir el objeto de forma muy imprecisa. A diferencia de lo que ocurre con la fijación de su duración máxima, término estricto que sin embargo puede alterarse vía convenio colectivo, de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. No así por el convenio de empresa como se afirma en la sentencia del TS 18 de noviembre de 2003, tampoco el convenio extraestatutario: TS 20 de noviembre de 2003, puede modificarse tanto la duración máxima del contrato como el periodo de referencia, o ambas cosas a la vez, atendiendo al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir ( hasta un máximo de dieciocho meses para el período de referencia y tres cuartos de esa duración para el contrato, con el límite absoluto de doce meses, art. 15.1b) ET).

Las cláusulas convencionales sobre supuestos de contratación eventual no suelen ser tan detalladas como algunas de las previsiones convencionales

---

322 BALLESTER PASTOR, I.: "El contrato eventual por circunstancias de la producción", en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. dir y coord): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010, pág. 68.

323 Servicio Público de Empleo Estatal (2014). Disponible en [www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos). [Consultada el 1 de diciembre de 2014]

sobre el contrato por obra o servicio determinado, reiterando con frecuencia los términos legales u otros análogos, como las actividades excepcionales, ocasionales o esporádicas o las razones transitorias y circunstanciales (Convenio de prensa no diaria, art. 14). No es habitual encontrar en los convenios colectivos de medios audiovisuales, una enumeración de cuáles son las circunstancias coyunturales por las que se podrá recurrir a una contratación eventual<sup>324</sup>. Lo que se hace es reproducir de manera genérica la referencia a “circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos”. En ocasiones enumeran situaciones semejantes a las propias de otras modalidades contractuales, como es la apertura o creación de nuevas empresas (Convenio de empresas de exhibición cinematográfica).

Una cuestión de interés es la relativa a la duración permitida para el periodo de prueba en el contrato eventual. En el Estatuto no aparece limitado más allá de los límites generales del artículo 14, pero un periodo de prueba que englobara toda la extensión del contrato debería entenderse abusivo, por lo que sería recomendable que se redujera proporcionalmente a la duración del vínculo<sup>325</sup>. Así podemos encontrarnos con convenios colectivos del sector audiovisual, que regulan el periodo de prueba, según sea la duración temporal del contrato<sup>326</sup>. Si este es superior a seis meses, máximo de 90 días, si es inferior, o de duración incierta, 45 días, hay otros que reducen estos periodos, en el supuesto de que sea de duración incierta o superior a seis meses, a 60 días, e inferiores a seis meses, 30 días<sup>327</sup>. Recordamos que en el artículo 14

---

324 Una excepción a la regla, la encontramos en el Cc de la televisión de Galicia, (art. 28.1.2). Dice que se entienden como circunstancias coyunturales, entre otras, la puesta en marcha de una nueva programación, la puesta en funcionamiento de uno o varios platós para la realización de programación propia de carácter temporal, y la necesidad de contratar personal temporal para hacer frente a los trabajos estructurales en los casos en que se disminuya la presencia del personal fijo de la empresa.

325 De nuevo vid. BALLESTER PASTOR, I.: “El contrato eventual por circunstancias...”pág. 70.

326 Art. 34 del Cc de Televisión de Castilla La-Mancha, art. 23 del Cc de Televisión aragonesa, art. 26 de Euskal Televista.

327 Este sería el caso del Cc de la Televisión de Galicia, en su art. 29.



del ET, en defecto de pacto o convenio que regule los límites de la duración, el periodo de prueba no podrá superar los seis meses para los técnicos titulados, ni dos meses para los demás trabajadores, que en el caso de empresas de menos de veinticinco trabajadores, no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. Otros medios de comunicación<sup>328</sup>, de naturaleza privada, sin embargo optan por determinar la duración del periodo de prueba atendiendo a la titulación de la persona contratada temporalmente, si se trata de técnicos titulados, la duración del periodo de prueba sería de seis meses, para el resto, dos meses y para los trabajos no cualificado, 15 días de periodo de prueba. Hay algún otro medio de comunicación privado<sup>329</sup>, que opta también por la duración del periodo de prueba según la pertenencia a un determinado grupo profesional, para los niveles más altos que se corresponden con los grupos V y VI<sup>330</sup>, serían seis meses y para resto de grupos que abarcan desde el I al IV<sup>331</sup>, serían de tres meses. En el supuesto que se tratara de contratos temporales, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo<sup>332</sup>.

También suelen establecerse límites a la contratación eventual, respecto al transcurso de cierto tiempo entre la celebración de los distintos contratos eventuales para una misma actividad, si al término de dicho período no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales se realizó la contratación (Convenio de Prensa no diaria, art. 14.a).

---

328 Como es el caso, del Cc nacional de la Prensa no diaria, en su art. 18, o el IX Cc de Gestevisión-Telecinco S.A, art. 10.

329 Estamos hablando de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, art. 16 del Cc.

330 Grupo Profesional V: se exige un nivel de formación de: Licenciado Universitario o Diplomado Universitario con 2 años de experiencia, y en cuanto al Grupo Profesional VI: Licenciado Universitario con 2 años de experiencia o Diplomado Universitario con más de 5 años de experiencia.

331 Grupos Profesionales del I al IV, se exige un nivel de formación de EGB, BUP, FPI FP2, COU, o Diplomado Universitario.

332 Art.14.1 ET, redactado por el apartado dos del art. 1 del RD Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (B.O.E. 21 diciembre).

Los contratos eventuales en algunos convenios de televisiones y radios públicas, tendrán una duración máxima de doce meses en un periodo de referencia de dieciocho<sup>333</sup>. Recordamos que esta ampliación del contrato eventual solamente se puede llevar a cabo por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal y en su defecto de ámbito inferior (artículo 15.1.b ET, y artículo 3.2 RD 2720/1998). Los convenios colectivos de las televisiones autonómicas son en todos los casos convenios de empresa, por lo que hay que concluir que en algunos convenios colectivos se está haciendo un mal uso de la duración máxima y del periodo de referencia del contrato eventual sin ser convenios de sector y por tanto sin estar permitida dicha modificación. Estos medios de comunicación deberían revisar todo lo relacionado con el contrato eventual para ajustar la duración a la legalidad pues de no hacerlo el personal contratado bajo esta modalidad podría reclamar ser personal indefinido llegado el caso.

Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, “por convenio colectivo se podrán (...) fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa”. Es esta un forma de restringir el uso de esta modalidad contractual en las empresas y ellos se ha realizado simplemente prohibiendo su uso cuando se supere un cierto porcentaje de la plantilla de los trabajadores fijos o señalando un compromiso de empleo estable, que tiene como objetivo, luchar contra la precariedad laboral y que limita el uso de la contratación temporal en general, de forma que no se pueden suscribir estas modalidades si no se cumplen con ciertos parámetros en la plantilla total de la empresa. En varios de los convenios colectivos del sector audiovisual<sup>334</sup>, sobre todo de medios públicos,

---

333 Es el caso de Asturias (art.21.1.G, del Cc), Aragón (art.22), y Galicia (art.28.1.2.2).

334 Cc de la Televisión de Castilla-La Mancha, en su Disposición adicional 2ª, dirección y sindicatos, se comprometen a novar la relación contractual de los trabajadores que ocupan la relación de plazas estructurales, que relacionan en un listado, en el sentido de modificar su actual condición de trabajador contratado con carácter temporal, en contrato celebrado con carácter indefinido, equiparable su situación jurídico laboral, con la del resto de trabajadores del grupo RTVCM. También en Cc de la Radio y Televisión de Andalucía, en su Disposición adicional 2ª, hay firmado un compromiso para novar la relación contractual de los trabajadores, incluidos en Anexo I, de la Comisión negociadora del Cc, para modificar la relación contractual de dichos trabajadores temporales en indefinidos.

es frecuente encontrar dicho compromiso de estabilidad en el empleo, recordándonos que “es un principio acogido decididamente por nuestro Derecho del Trabajo<sup>335</sup>”. La propia Constitución lo reconoce de modo implícito al proclamar el derecho al trabajo un derecho que no puede esgrimirse en demanda de un efectivo puesto de trabajo pero sí invocarse como fundamento de la presunción de la fijeza o el carácter indefinido del contrato. Así el Tribunal Constitucional, cada vez que ha tenido ocasión de analizar el artículo 35.1 CE ha manifestado “que el derecho al trabajo presenta un doble aspecto: individual y colectivo (...) En su aspecto individual se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo.” (STC 22/1981 de 2 de julio).

Por último, recordar que el contrato de trabajo eventual debe formalizarse siempre por escrito cuando su duración sea superior a las cuatro semanas o cuando se suscriba a tiempo parcial (art. 8.2º ET y art. 6.1º, RD 2720/1998). Ello implica que solamente quedan fuera de la obligación de escriturar y de informar acerca de los elementos esenciales del contrato (art. 8.5º ET) los contratos eventuales a tiempo completo cuya duración sea inferior a las cuatro semanas.

Finalmente, hay que referirse al contrato de interinidad, cuyo régimen jurídico se encuentra en el artículo 15.1.c) ET y en artículo 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Como los anteriores, también puede ser objeto de regulación en los convenios colectivos. Con el contrato de interinidad no se trata de atender un superávit de trabajo, como ocurre con los contratos eventuales, sino de llenar un hueco producido en la plantilla, o una plaza de nueva creación hasta su cobertura definitiva. La necesidad de trabajo permanece constante, pero la fuerza empleada ha sufrido un déficit<sup>336</sup>.

El objeto del contrato de interinidad o sustitución es pues, la cobertura de vacantes transitorias en una empresa, admitiéndose dos supuestos. El primero como consecuencia de la ausencia temporal de un trabajador con

---

335 Cc de Radio y Televisión de Andalucía, disposición adicional 2ª.

336 De nuevo vid. MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir y coord.) *Las modalidades de contratación temporal...* pág. 535.

derecho a reserva de puesto de trabajo, cuya finalidad es atender a la posible desorganización productiva que pueda provocar, aunque no siempre, una disminución de la plantilla por dicha ausencia<sup>337</sup>. El segundo supuesto, se vincula a un proceso de selección o promoción de un trabajador para la cobertura ordinaria de un puesto. Esto es, el contrato de interinidad sería para cubrir un puesto de trabajo temporalmente, carente de titularidad, mientras dura el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Ello puede darse tanto en la empresa privada como en la pública<sup>338</sup>, incluidos los medios de comunicación pública.

Las empresas no están obligadas a cubrir sus puestos de trabajo temporalmente vacantes, pudiendo satisfacer esa necesidad transitoria con los demás trabajadores de su plantilla (Convenio de Televisió de Catalunya S.A, en art. 17.8, dedicado al pacto de interinaje interno<sup>339</sup>) pero si deciden hacerlo, está es la modalidad apropiada y ajustada a Derecho<sup>340</sup>.

En los medios de comunicación públicos la modalidad más utilizada entre los contratos temporales es, especialmente, la interinidad, con objeto de sustituir la ausencia temporal de un trabajador con derecho a la reserva de su

---

337 GARCÍA NINET, J.I.: "El contrato de interinidad" en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. Dir y Coord) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010, pág. 110.

338 CAMPS RUIZ, L.M.: "Notas sobre el nuevo régimen jurídico de la contratación de trabajadores interinos", *Tribunal Social*, nº 54, 1995, pág. 23. RODRÍGUEZ RAMOS, P.T.: *El contrato de interinidad por vacante*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

339 Para facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los/las trabajadores/as hijos/as de TVC y también la cobertura de vacantes que dejen por este motivo, cuando aparezca una necesidad de contratación de duración determinada (obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción) podrá ser cubierta por una persona fija de la plantilla de TVC. La vacante de puesto de trabajo que deje la persona fija podrá ser cubierta por otra persona con contrato de interinidad. En el contrato de interinidad se harán constar, además de las condiciones laborales habituales, el nombre de la persona sustituida, el motivo de la sustitución y la duración prevista.

340 De nuevo vid. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: "Modalidades de contratos de trabajo", cap. XVI., 2012, págs. 189 a 190.

puesto de trabajo<sup>341</sup>. La sustitución es temporal y por tanto sólo cabe para cubrir un puesto vacante temporalmente en la empresa, derecho que puede reconocerse legalmente, en convenio colectivo<sup>342</sup> o por acuerdo entre las partes. Para la validez del contrato, la reserva de puesto es un derecho que puede haberse reconocido legalmente en convenio colectivo o acuerdo entre las partes.

La ausencia de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, puede producirse en distintas situaciones o vicisitudes que acontecen a la relación de trabajo durante su desarrollo. Entre ellas pueden destacarse las suspensiones del contrato de trabajo (incapacidad temporal, maternidad, riesgo por embarazo, suspensión disciplinaria, etc.), respecto de las cuales está garantizada por la ley en todos los casos, salvo en las que se derivan del mutuo acuerdo de las partes, en las que habrá que estar a lo que se pacte (arts. 45 y 48 ET). También en la excedencia forzosa por cargo público (art. 46.1 ET) o por funciones sindicales (art. 46.4 ET), en la excedencia para el cuidado de hijos o familiares necesitados de asistencia (art. 46.3 ET) y en las excedencias voluntarias cuando la reserva se pacte individual o colectivamente (art. 46.2 y 6 ET).

Respecto de otros supuestos de interrupción de la prestación de trabajo diferentes de la suspensión y excedencias, como los permisos, los descansos y festivos o las vacaciones, en algún caso de duración suficientemente prolongada como para justificar su cobertura mediante la sustitución, no es clara la admisión de contratos de interinidad, aunque seguramente amparen tal modalidad contractual, o, si procediera usar la de eventualidad (STS 6-10-1983, RJ 1983/5050, STS 12-7-1994, RJ 1994/7156). Sin embargo lo cierto es que en el Convenio estatal de la radiodifusión comercial sonora, art. 12.d).II.,

---

341 Durante el año 2014, el 98% de los contratos temporales realizados en la televisión pública asturiana, han sido de interinidad, alcanzando el 100% en el caso de la radio pública asturiana. Cifras similares podemos encontrar en resto de televisiones y radios públicas autonómicas.

342 Convenio estatal de la radiodifusión comercial sonora, art. 12.d), Convenio de Televisió de Catalunya S.A, art. 17.8, Convenio de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades, art. 22.

regula la posibilidad de concertar un contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores que estén disfrutando de vacaciones.

A la finalización del derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador ausente, por reincorporación del trabajador sustituido, por expiración del plazo legal para la reincorporación (aunque el sustituido no se reincorpore) o por extinción de la causa que dio lugar a la reserva, el contrato de interinidad se extingue sin opción a la continuidad, ya que ha desaparecido la causa de esta modalidad. El hecho de que no se reincorpore el trabajador sustituido en tiempo y forma, ya no comporta el que se convierta el contrato temporal del interino en contrato por tiempo indefinido<sup>343</sup>. Los convenios colectivos de los distintos medios de comunicación no establecen nada diferente para dicha situación y, además, si la regularan de forma distinta, es decir convirtiendo el contrato temporal del interino en indefinido, se iría contra ley.

La interinidad por vacante mientras se desarrolla un proceso de selección o promoción de personal para la cobertura ordinaria o definitiva de la misma<sup>344</sup>, es de más reciente admisión en nuestro ordenamiento jurídico<sup>345</sup>. En estas interinidades por vacante, por su naturaleza, es imposible la identificación del trabajador titular futuro de la plaza. En estos casos, ha venido siendo admitido por los Tribunales, que es suficiente la identificación del puesto a cubrir. [STS, de 4/7/1994, RJ 1994/6332 y STS de 21/06/1993, RJ 1993/5136]

---

343 De nuevo vid. MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir y coord.) *Las modalidades de contratación temporal...* pág. 538.

344 Contemplada, por ejemplo, en el Cc de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia, art. 28.2.

345 Tuvo su primera manifestación en el art. 9.2 del RD 2205/1980 (establecimientos militares), aunque su uso se generalizó a partir de los años ochenta, que la admitió en el ámbito de las Administraciones Públicas y, sobre todo en las instituciones sanitarias. Posteriormente fue acogida por la Ley 14/1994, para el ámbito de las empresas de trabajo temporal, y desde ahí llegó al RD 2546/1994, cuyo amparo legal, no se encontraba en el ET, sino en la LETT (TS Cont.-admvo. 9 de diciembre de 1998). Con la reforma de la Ley 29/1999 desapareció esa cobertura formal, pero se mantiene la legalidad de esta figura, amparada en las facultades generales de desarrollo reglamentario atribuidas al Gobierno (TS Cont.-admvo. 19 de junio de 2000). La regla que permite mayor duración de estos contratos en la Administración Pública es aplicable también a las entidades o empresas afectadas por la normativa pública de selección y contratación de personal (TS 11 de abril de 2006, para Correos y Telégrafos).

No ha sido del todo clara la admisión legal de la utilización del contrato de interinidad con la finalidad de cubrir vacantes en procesos de selección de personal en ámbitos que no sean Administración pública, puesto que su único amparo normativo se encuentra en el artículo 4 del RD 2720/1998, y no en la norma de rango legal que le presta cobertura a esa previsión reglamentaria, el artículo 15.1.c) del ET. Podría pensarse que el reglamento de desarrollo se excede de la regla legal que desarrolla y por tanto debería entenderse nulo. Esta cuestión, tuvo respuesta en la STS de 9 de diciembre 1998 (STS 9-12-1998, RJ 1998/10274), que encontró la cobertura legal de esta interinidad no prevista en el Estatuto en la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal. Hay que tener en cuenta que tras la modificación de esta Ley en 1999, ha sido declarada la legalidad de esta figura por la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de junio de 2002 (RJ 2002/6214), en base a las facultades que con carácter general tiene el Gobierno para el desarrollo de la ley y con invocación entre otros, del artículo 49.1.c) ET.

## **5. Los contratos formativos**

Probablemente la consecuencia más devastadora de la gravísima crisis económica que sufre nuestro país en los últimos años es el desempleo juvenil. De ahí la necesidad de articular mecanismos que garanticen un adecuado nivel de formación y que favorezcan un más sencilla inserción laboral de los jóvenes. El ordenamiento jurídico español ha contado tradicionalmente con los contratos formativos como instrumentos diseñados para facilitar esa inserción laboral. Ya la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 18/1993 y la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación en la que aquel se transformó, conceptuaban a los contratos formativos como medidas para el fomento de la ocupación. Tales figuras se instrumentan para facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o inexperiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo.

Ocupación laboral y formación son, pues, los objetivos simultáneos que persigue la regulación de estos tipos contractuales; en ellos se pretende ajustar la remuneración al valor de la prestación del trabajador en formación, por principio inferior a la del trabajador formado<sup>346</sup>.

Empezamos analizando dentro de los contratos formativos, el objeto del contrato en prácticas. Se celebra para aplicar y perfeccionar los conocimientos previamente adquiridos por el trabajador en el marco de una enseñanza reglada, de cierta entidad formativa y académica, mediante la prestación de servicios remunerados en la empresa (art. 11.1.a. ET)<sup>347</sup>. Se ha de celebrar en todo caso dentro de un plazo razonable tras la terminación de los estudios, para evitar la obsolescencia de los mismos. La regla general es un plazo de cinco años, ampliable a siete para discapacitados, y que no será de aplicación a la contratación de menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por 100 (art 13 y disp.trans.1ª RDL 4/2013).

Está regulado en el artículo 11.1 ET, en la redacción dada por el artículo 12.Uno Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y tiene su desarrollo reglamentario en el RD 488/1998, de 27 de marzo, así como en el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo del crecimiento y de la creación de empleo<sup>348</sup>. Las previsiones estatales se complementan por los convenios colectivos.

---

346 Idem. MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo...* pág. 595.

347 Lo que se persigue con este contrato es proporcionar a los trabajadores que acceden por primera vez al mercado de trabajo una determinada cualificación profesional, es decir proveer de la formación profesional práctica a quienes solamente tienen conocimientos teóricos, que los han adquirido mediante la obtención de un título habilitante para el ejercicio de determinada profesión. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esta experiencia actúe sobre los estudios cursados (STS 29-12-2001 RJ 2001, 1889).

348 Las medidas adoptadas en el artículo 13 de este real decreto-ley se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Según consulta realizada en fecha 11-07-2014, sobre la Encuesta de Población Activa en el primer trimestre del año 2014, cuyos datos se publicaron en fecha de 29-04-2014, la tasa de paro en España es de un 25,93%, aún muy por encima de ese 15%.Apuntamos que los últimos datos sobre la tasa de paro en España correspondientes a mayo de 2015 se sitúa en un 22,5%.



Así, por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito geográfico inferior, pueden delimitarse los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas, (art. 11.1.a) ET). Sería este el caso del convenio de prensa diario<sup>349</sup>, convenio del sector de la radiodifusión comercial sonora y convenio de la prensa no diaria. El contrato cubriría para las categorías profesionales como Redactor, Diseñador Gráfico, Documentalista, Redactor Gráfico, Ayudante de Redacción o Técnico de publicidad.

En algunos convenios colectivos de televisiones y radios, tanto de empresas públicas como privadas, se especifica también cómo debe ser la retribución de los contratados en prácticas, mejorando lo regulado legalmente que establece un salario como mínimo del 60 por 100 y el 75 por 100 del salario fijado para los trabajadores que desempeñen un puesto igual o equivalente, durante el primer y segundo año de contrato, respectivamente<sup>350</sup>.

Determinados convenios establecen un compromiso de llevar a cabo una reducción progresiva de la celebración de dichos contratos, en relación al total de la plantilla<sup>351</sup>.

---

349 Dicho Cc considerará que pueden celebrarse este tipo de contrato con aquellos que estén incluidos dentro de los grupos profesionales 3 y 4, cuyo nivel de formación sea en el caso del Grupo profesional 3: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura, complementada con una dilatada experiencia profesional o en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios de grado medio. En el Grupo profesional 4: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

350 Como ejemplo tenemos numerosos convenios: el convenio de prensa diaria en artículo 18.a) IV, convenio Regional para Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía en art. 18.d).3, convenio de Empresas de Televisión Locales y Regionales en Castilla y León en artículo 9, convenio de prensa no diaria en su art. 14.d), convenio Televisión del Principado de Asturias en su art. 21.3, convenio Euskal Telebista en su art. 66, convenio de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión en su art. 22, convenio de la Compañía de Radio y Televisión de Galicia en su art. 30.7., que mejoran las condiciones económicas abonando un porcentaje superior del salario al establecido legalmente.

351 Vid. Convenio Televisión del Principado de Asturias, art. 21.3, donde la empresa se compromete a llevar a cabo una rebaja progresiva de los contratos en prácticas a un 10% de la plantilla, y también la realización de convocatorias específicas para la celebración de estos

Por lo que se refiere al contrato para la formación y aprendizaje, se rige por el artículo 11.2 ET y por sus normas reglamentarias de desarrollo como son el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, para el contrato para la formación y aprendizaje, a las que ha de añadirse artículo 3 y disposiciones transitorias, séptima, octava y novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y que desde el 2011 se identifica como contrato para la formación y el aprendizaje<sup>352</sup>, el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, la Ley 11/2013, de 26 de julio<sup>353</sup>.

Dicha contratación tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Las modificaciones que se han introducido en el régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje hacen referencia a aspectos esenciales del mismo como la edad de los trabajadores a los que puede

---

contratos, art. 21.3, Convenio de la Compañía de Radio y Televisión de Galicia, art. 30.2. y 30.3. consistentes en la realización de exámenes que permitan evaluar la capacitación de los candidatos a las funciones a desarrollar, e incluirá una prueba de conocimiento del idioma gallego, y su contenido se establecerá en función de la categoría. En el caso de la Radio y Televisión gallega, dichos contratos no podrán exceder el porcentaje máximo de un 25% de los contratos temporales de larga duración en cada categoría.

352 SUÁREZ CORUJO, B.: “La nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje: desequilibrio y ¿provisionalidad?” en VV.AA (García-Perrote Escartín, I, y Mercader Uguina, J.R, dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 94.

353 No cabe la posibilidad de celebrar un contrato a tiempo parcial para la formación y el aprendizaje, solamente se admite el contrato a tiempo parcial “con vinculación formativa”, de duración indefinida o determinada, con jóvenes menores de treinta años con nula o escasa experiencia laboral (art. 9 y disp. transitoria 1ª Ley 11/2013. Se debe celebrar por escrito, haciendo constar el número de horas ordinarias y su distribución. De no observarse esas reglas, el contrato se entenderá celebrado a tiempo completo, salvo que se acredite el carácter parcial de los servicios (art. 12.4.a) ET). En su disposición final quinta, el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, en su disposición final segunda y sexta y por último la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato, especificando las condiciones de desarrollo de las actividades formativas.

contratarse, la duración y eventuales prórrogas de contrato, el tiempo de trabajo efectivo y las posibilidades de posteriores contrataciones bajo esta modalidad.

Los trabajadores con los que pueden celebrarse estos contratos son los mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas<sup>354</sup>. Esto nos da una idea de que este tipo de contratos quedarían, en general fuera de aplicación para los profesionales de los medios de comunicación, independientemente de que sean públicos o privados, ya que de mano se les exige estar en posesión de determinadas titulaciones para desempeñar su profesión<sup>355</sup>.

Algunos convenios colectivos delimitan las categorías o grupos profesionales adecuados para la celebración de contratos para la formación, o identifican oficios aptos para ello<sup>356</sup>, y establecen la retribución de dicho personal contratado bajo esta modalidad<sup>357</sup> se tratarían siempre de áreas accesorias a la principal tarea desarrollada por la empresa.

Otros convenios colectivos establecen la realización de convocatorias específicas para la formalización de contratos formativos (Convenio de Televisión del Principado de Asturias, art. 21.2, Convenio de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia, arts. 30.1 y 30.2), e incluso imponen un límite de

---

354 No obstante el límite máximo de veinticinco años, está previsto su ampliación de forma transitoria, según disposición transitoria novena, de la nueva norma, en tanto la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15%, por el que podrá celebrarse contratos con trabajadores menores de treinta años.

355 NIEVES NIETO, N.: "Formación en el empleo y contratos formativos" en VV.AA (Montoya Melgar, A., y García Murcia, J., dirs) *Comentarios a la Reforma Laboral 2012*, Civitas, Navarra, 2012, pág. 118.

356 Vid. I Convenio Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y Televisión Local de Andalucía, art.18.c). El tipo de trabajo estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas personales en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

celebración de contratos bajo esta modalidad<sup>358</sup> en relación a los contratos temporales de larga duración (Convenio de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia, art. 30.3, donde establece que estos contratos no podrán exceder el porcentaje máximo de un 25% de los contratos temporales de larga duración en cada categoría).

Bien es cierto, y lo recordamos de nuevo que en los medios de comunicación tanto públicos como privados, no suelen hacer uso de este tipo de contrataciones.

## **6. La contratación a tiempo parcial: Aplicación de la jubilación parcial y el contrato de relevo en el sector**

Respecto al contrato a tiempo parcial ha sido en los últimos años considerado como un instrumento de creación de empleo, por su capacidad de reparto del trabajo disponible y sobre todo por la habilidad de responder conjuntamente a necesidades de desarrollo personal del trabajador y a las de flexibilidad empresarial<sup>359</sup>. Queda manifestado en la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 3/2012 y luego la de la Ley 3/2012, que “el trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo”.

Lo esencial en el contrato de trabajo a tiempo parcial es la reducción del tiempo de trabajo en comparación con lo que es ordinario o habitual en la

---

358 Vid. Convenio de Empresas de Televisión Locales y Regionales en Castilla y León, art.9, I Convenio Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y Televisión Local de Andalucía, art.18.c), Convenio estatal del sector de prensa diaria, art.18.b).III, Convenio estatal del sector de la radiodifusión comercial sonora, art. 12.c).II, Convenio estatal del sector de prensa no diaria, art. 14.c), Convenio de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia, art. 30.7).

359 MORENO VIDA, M.M.: “Novedades en materia de modalidades contractuales: Contrato indefinido parra pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 115, (2012), pág. 210.

actividad de que se trate. Es el artículo 12.1 del ET, el que entiende celebrado tal contrato cuando se pacte la prestación de servicios durante un número de horas al día a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, que el propio artículo 12.1 del ET, define como “aquel trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar; a falta de un trabajador de estas características, se tomará como referencia, la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, la jornada máxima legal”.

La jornada de trabajo en el contrato a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, con la posibilidad de una sola interrupción si la jornada diaria es inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo (art. 14.b) ET).

Admitidas inicialmente las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, en la regulación prevista por la Ley 10/1994 (reforma que, por cierto, en su intensidad y extensión, y en su espíritu informador, se compara ahora con la reforma de 2012), se prohibieron expresamente por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 3 de diciembre, sustituyéndolas por las que desde entonces, se denominaron horas complementarias<sup>360</sup>. Estas horas complementarias, pueden preverse por pacto entre las partes, e incluso ser una oferta unilateral del empresario. Este pacto puede celebrarse, siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual, consignándose por escrito, tanto en el momento de celebrar el contrato<sup>361</sup>, como en momento posterior. No pueden superar el 30 por 100 de las horas ordinarias<sup>362</sup>, ampliable por convenio colectivo hasta el 60 por 100, como es el caso de

---

360 Vid de nuevo, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación...pág. 82.

361 Este es el caso del Cc estatal de la radiodifusión comercial sonora, que en su art.12.e).1, dice: deberá estar contemplada por escrito en el contrato individual de trabajo, siendo obligatorio su realización durante la vigencia del contrato.

362 En el Cc de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, en su artículo 9.I., están a lo dispuesto en el artículo 12 del ET, no utilizan la posibilidad de ampliación por convenio colectivo de la realización de horas.

algunos de los convenios colectivos de medios de comunicación, en que se incrementa el porcentaje hasta el 40 por 100<sup>363</sup>. Se retribuyen como las ordinarias, salvo mejora prevista en convenio, pacto individual o contrato, que solamente se admitirá en los contratos a tiempo parcial que tengan carácter indefinido. Así aparece recogido en el Convenio colectivo estatal de la radiodifusión comercial sonora (art. 12.e).III.), y que supongan una jornada ordinaria no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

Debe quedar claro que las horas extraordinarias, en su caso, ni sustituyen ni son alternativas a las horas complementarias, sino que se acumulan o pueden acumularse a las horas complementarias. Éstas horas complementarias, permiten que en esas condiciones el trabajo se realice “a llamada” en el momento que la empresa determine, modalidad que, según la jurisprudencia, no puede establecerse mediante el uso de los contratos eventuales, en los que debe estar previsto de antemano el período de trabajo (TS 17 de diciembre de 2001).

La Ley 3/2012, incorporó de nuevo la posibilidad de realizar horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, con la coexistencia de poder pactar también la realización de horas complementarias, decisión no muy acertada en opinión de muchos<sup>364</sup>, porque si realmente se quisiera favorecer el empleo potenciando que este fuera compartido, como sugieren las sucesivas exposiciones de motivos de las normas de reforma, permitir de forma redundante la realización de horas extraordinarias y complementarias no es el camino. Todo lo contrario: admitiendo en los actuales términos la realización de

---

363 Así aparecen en el artículo 12.e).I., del Cc estatal del sector de la radiodifusión comercial sonora, en que en ningún caso, la realización de las horas complementarias podrá ser superior al 40% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, en el mismo sentido y porcentaje, el artículo 17.a), del Cc estatal de prensa diaria,

364 Vid. ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales”, *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 8 (2012) págs. 11-29, y también vid. BALLESTER PASTOR, M.P.: “La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales”, en Ponencia al XXII Congreso Nacional de la Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Sebastián, 17 y 18 de mayo de 2012.

horas extraordinarias no se promueven nuevas contrataciones, sino que terminará por eliminarse su necesidad.

Dada la necesidad de regular las normas de cotización de este tiempo de trabajo, es en la disposición final 5ª, donde se regulan varias modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social. [La reforma laboral de 2012, modificó el artículo 12 del vigente ET, para incidir en la regulación del tiempo parcial]<sup>365</sup>

Sin embargo, tras no pocas críticas doctrinales<sup>366</sup>, con las reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de nuevo no cabe la realización de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial. Así lo pone de manifiesto el Cc estatal de la radiodifusión comercial sonora, recordando en su art. 12.e).VI., que queda expresamente prohibida, de conformidad a la legislación vigente, la realización de cualquier tipo de hora extraordinaria para los contratados bajo esta modalidad contractual, con una salvedad: para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes (art. 12.4.c) ET). Se mantiene la posibilidad de realizar horas complementarias, aunque con alguna modificación en su régimen jurídico (disp. transitoria única Real Decreto-Ley 16/2013). Se vuelve, por tanto, al régimen prohibitivo existente antes de la reforma introducida en 2012, que ahora se evidencia apresurada y poco meditada, muestra de la indecisión a la hora de legislar<sup>367</sup>.

En general, la regulación de esta modalidad contractual en los convenios colectivos del sector audiovisual, tanto en televisiones como radios, es escasa,

---

365 GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: "La recuperación de las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial" en VV.AA (García-Perrote Escartín, I, y Mercader Uguina, J.R, dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 115.

366 BALLESTER PASTOR, M.A.: "De cómo la reforma operada por el RDL 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", *Revista de Derecho Social* nº 57, 2012, y vid de nuevo ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "La ordenación sostenible...págs. 11 a 29.

367 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: "Comentarios a las medidas de mejora en la empleabilidad y estabilidad de los trabajadores, contenidas en el RDL 16/2013, de 20 de diciembre de 2013", *Relaciones Laborales*, nº 2, (2014) pág. 22.

y son pocos los convenios (casi todos del sector privado<sup>368</sup>) que dedican algún artículo a mejorar lo establecido en la normativa general, bien es cierto que el motivo pueda ser la escasa utilización del contrato a tiempo parcial sobre todo por los medios públicos de comunicación<sup>369</sup>.

Ahora, cuando nos referimos a jubilación parcial y contrato de relevo, debe quedar muy claro que se trata de dos situaciones simultáneas, que van de la mano. Por un lado hay un trabajador próximo a la edad de jubilación que pactando con la empresa convierte su contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial y pasa a percibir la pensión correspondiente a la jubilación parcial; y por otro, se contrata a un nuevo trabajador con un contrato, denominado contrato de relevo, a jornada completa o parcial equivalente al menos, a la jornada dejada vacante por el trabajador que, se jubila parcialmente<sup>370</sup>.

El contrato de relevo es un contrato cuya existencia y régimen jurídico gira entorno a la jubilación parcial. No solo nace para posibilitar dicha modalidad de jubilación, sino que establece una fuerte interconexión entre contrato de relevo y jubilación, que se plasma en aspectos como que la denegación de la jubilación afecta a la pervivencia del contrato y que el incumplimiento en la contratación del relevista incide en el derecho a la pensión de jubilación parcial. De todos modos, no puede hablarse de total interdependencia, como se comprueba con la introducción de la jubilación parcial a partir de los 65 años, que no requiere un paralelo relevista; o que el

---

368 Ver anexo I convenios.

369 Vid al respecto CALVO GALLEGOS, F.J.: *La situación sociolaboral de los profesionales de la comunicación en Andalucía*, en VV.AA (Calvo Gallego, dir), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2008, págs. 113 a 114. En este trabajo se muestra la baja utilización de esta modalidad, algo que califican como característico del sistema español de relaciones laborales.

370 MALDONADO MOLINA, J.A.: "El contrato de relevo" en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. dir y coord) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010, pág. 370.



contrato de relevo pueda ser indefinido, desplegando su vida más allá del relevo<sup>371</sup>.

En cuanto a su marco regulador, tanto el artículo 12 del ET como el artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social han sido modificados por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Sus innovaciones son de aplicación gradual y progresiva a partir de 2013, aunque se mantiene la regulación anterior para los actos de jubilación producidos antes de 2019 al amparo de convenios o acuerdos celebrados antes de aquella otra fecha (art. 8 del RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo).

No es aceptable imponer al trabajador que se jubila parcialmente la extinción de su contrato al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (TS de 4 de noviembre de 2008, RJ 3854/2007), tampoco puede imponerse a la empresa la novación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial para facilitar el acceso del trabajador a la jubilación parcial (TS de 22 de junio de 2010, RJ 2639/2010). Ni puede acceder a jubilación parcial antes de la edad de jubilación ordinaria el trabajador fijo discontinuo a fechas ciertas, por no cumplir la exigencia del artículo 166.2 de la LGSS de que se trate de trabajador a tiempo completo (TS de 12 de abril de 2011 RJ 3821/2011)<sup>372</sup>.

Debemos referirnos a la recepción de esta modalidad contractual en la negociación colectiva, puesto que el propio Estatuto de los Trabajadores indica que en ella se podrán establecer medidas para promover la celebración de contratos de relevo (art. 12.6 del ET)<sup>373</sup>. Si bien es cierto, que los convenios colectivos pueden establecer medidas para impulsar la celebración de

---

371 De nuevo vid. MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir. y coord) *Las modalidades de contratación temporal...* pág. 551.

372 Vid. de nuevo, MARTÍN VALVERDE, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, y GARCÍA MURCIA.: *Derecho del Trabajo* 23ª ed.,...pág. 578.

373 De nuevo vid. MALDONADO MOLINA, J.A.: "El contrato de relevo"...pág. 373.

contratos de relevo (art. 12.7.e) del ET), esto no está ocurriendo en los convenios colectivos de los medios de comunicación de nuestro país, puesto que no regulan nada al respecto, lo que nos lleva a concluir, que no se está haciendo uso de dicha modalidad contractual ni en la televisión, radio o prensa. Hemos de puntualizar, al respecto, que sobre todo en las televisiones y radios públicas autonómicas de última generación -muy diferente es el caso de RTVE- cuentan con plantillas de trabajadores jóvenes, que aún no han llegado a cumplir la edad establecida para poder hacer uso de la jubilación parcial.

Si bien es cierto que el uso de esta modalidad contractual ha experimentado un notable aumento en los últimos tiempos, indicándonos que puede ser un camino correcto a seguir, las últimas reformas introducidas por la Ley 40/2007, tratan de establecer correctivos, dificultando el acceso, controlando el fraude de ley y previniendo el abuso. Según opinión que comparto con varios autores<sup>374</sup>, junto con estas medidas de corrección ante el abuso de esta figura, se deja entrever un cambio de orientación, ya que se mantiene la finalidad de flexibilizar el retraso, pero tratando de que ese cese progresivo no se comience a edades tempranas.

## **7. El trabajo a distancia en los medios de comunicación**

Aunque normalmente la prestación de servicios se realiza en las instalaciones del centro de trabajo o lugar que decide el empresario, el trabajo asalariado también puede llevarse a cabo en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste. El conocido como “trabajo a domicilio” ha sido muy tradicional en ciertos sectores de actividad en los que la elaboración del producto final no requiere grandes medios de producción, y ha cobrado nuevo impulso con la generalización de los medios informáticos y telemáticos de comunicación, que han permitido extenderlo a otros sectores, dando lugar a

---

374 Vid. MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir y coord.) *Las modalidades de contratación temporal...* pág. 552.

la moderna denominación de teletrabajo<sup>375</sup>, suma en la actualidad del trabajo intelectual con técnica informática (teletrabajo con ordenadores y empleo de videoterminals *off line*)<sup>376</sup>. La legislación española actual se refiere a estas modalidades de trabajo con el nombre de “trabajo a distancia” (art. 13 del ET).

El trabajo a distancia (incluye el teletrabajo y el que no lo es) es sinónimo de flexibilidad y ahorro de costes empresariales, lo que no resulta nada desdeñable en épocas de crisis económica como la padecida por nuestro país en estos momentos. Ventajas relevantes asociadas al mismo son también la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitar el cuidado de un familiar discapacitado, mayor o enfermo; la integración de personas discapacitadas en el mercado de trabajo; la reducción del absentismo o la atracción de talento superando las barreras geográficas entre otras<sup>377</sup>.

Algún autor, lamentaba que no existiesen estadísticas oficiales en nuestro país del número de empresas que han ensayado el teletrabajo en los últimos años<sup>378</sup>, pero sí algunos indicadores que advierten de ello y destacadas experiencias empresariales<sup>379</sup>. Sin embargo, los datos oficiales presentados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en febrero de 2014, demuestran que el 22% de las empresas españolas, tanto grandes organizaciones como pequeñas, ya optan por introducir programas de teletrabajo para los empleados entre sus estrategias. Otro dato que recoge el INE es que el teletrabajador

---

375 Vid. de nuevo, MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, ...pág. 531 y también MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo* 23ª ed.,...págs. 583 y 584.

376 Cfr. PÉREZ DE LOS COBOS, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, 2001, THIBAUT, J.: *El teletrabajo en España*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.

377 MUÑOZ RUIZ, A.B.: “Trabajo a distancia” en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 135.

378 Ibidem. pág. 136.

379 En Repsol, a diciembre de 2010, había 691 empleados con teletrabajo en España. ONO tiene en la actualidad 54 personas en teletrabajo. Ahora bien, el teletrabajo tiene limitaciones, no afectará por igual a todos los procesos productivos y a las distintas prestaciones laborales. Más extensamente vid, MERCADER UGUINA, J.R., *Derecho del trabajo. Nuevas Tecnologías y Sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002, págs. 203 a 206.

dedica un 11% más de horas a trabajar que el que está en la oficina tradicional<sup>380</sup>.

Según el artículo 13 ET tiene la consideración de trabajo a distancia aquel en que la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Debe ser siempre fruto de un acuerdo entre las partes, no puede ser impuesto por el empresario (TS de 11 de abril de 2005, RJ 2005/4060), acordarse por escrito, en el mismo momento de celebrarse el contrato o posteriormente. El trabajador cuenta con los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial (art. 13.3 del ET). No existen sin embargo, previsiones legales específicas sobre la jornada de estos trabajadores, aunque se presupone que son aplicables los límites ordinarios, así como los tiempos mínimos de descanso<sup>381</sup>.

La regulación legal de esta figura puede completarse mediante negociación colectiva, como ha ocurrido con algún convenio colectivo del sector de la prensa<sup>382</sup>. No ocurre así en los diferentes convenios colectivos de

---

380 Instituto Nacional de Estadística (2014). Disponible en <www.ine.es> [Consultado el 1 de diciembre de 2014]. Según el último estudio mensual sobre esta nueva forma de trabajo pone de manifiesto que aquellos empleados que desempeñan sus funciones desde casa tienen incrementos de productividad entre un 5% y un 25% respecto a aquellos trabajadores que pasan 40 horas semanales de forma presencial en su puesto de trabajo. Esta información viene confirmada en el último estudio del BBVA, donde se afirma con rotundidad que la productividad de los empleados que teletrabajan mejoró entre un 15% y un 20% por el ahorro de tiempo en reuniones, desplazamientos o transporte. Si reducimos reuniones y viajes hasta la oficina es tiempo que ganamos para dedicar únicamente para trabajar.

381 Vid. de nuevo, MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo* 23ª ed.,...pág. 584.

382 Vid. IV Cc estatal de prensa diaria en su art. 19 y el Cc nacional de prensa no diaria en su art. 16, en donde recogen la siguiente definición para el Contrato de trabajo a distancia: tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la vida laboral, personal y familiar.

las televisiones y radios, donde no se regulan (y sin embargo podría ser útil recurrir a él para determinados cometidos, como la redacción de noticias).

El principal modelo de referencia de negociación colectiva sobre esta materia a nivel de cada empresa es actualmente el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, por los interlocutores sociales a nivel europeo (CES y Las Organizaciones Patronales de la Unión Europea, UNICE, UEAPME y CEEP). Constituye un acuerdo voluntario que tiene como objeto establecer un marco legal a nivel europeo, conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales en los Estados miembros<sup>383</sup>.

Debe decirse, que la condición de asalariado no es requisito consustancial al concepto de teletrabajo, toda vez que éste puede prestarse por trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia<sup>384</sup>. Este nuevo modelo de producción basado en la utilización generalizada de las nuevas tecnologías con fines externalizadores, puede dar lugar bien a una descentralización interna o bien a una descentralización externa, si bien será ésta última la técnica preferentemente utilizada por las empresas para reducir los costes de producción<sup>385</sup>.

Prueba del auge que está experimentando el teletrabajo autónomo es la eclosión de nuevas figuras, como por ejemplo, los llamados *free-lance* (Vid. cap. II, epígrafe 2). Problemas o zonas grises que nos vamos a encontrar con esta figura del teletrabajo, por su heterogeneidad, es que el teletrabajador será dependiente o autónomo según que la prestación se realice en situación de subordinación o no. La delimitación de las formas lícitas de actuación empresarial y su deslinde de otras en que se actúa en fraude de ley por

---

383 Sobre el mismo, vid. GARCÍA ROMERO, B.: *EL Teletrabajo*, Civitas, Navarra, 2012, págs. 97 y 98.

384 RODRÍGUEZ SAÑUDO, R.: "La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral", en VV.AA *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.

385 De nuevo vid. GARCÍA ROMERO, B.: *EL Teletrabajo*, pág. 65.

utilización indebida de contratos civiles o mercantiles con la intención de eludir la aplicación de la normativa laboral a prestaciones de servicios que reúnen las notas características del trabajo asalariado, son material especialmente compleja.

Durante mucho tiempo los indicadores de la nota de dependencia en la relación de teletrabajo desvelados por la jurisprudencia han sido muy limitados, habida cuenta que esta cuestión apenas se suscitaba en sede judicial<sup>386</sup>. Por su carácter pionero y relacionado con el sector de la prensa, cabe destacar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 14 de abril de 2000(AS 2000, 1003)<sup>387</sup>, dictada en un supuesto en el que se enjuiciaba la naturaleza del vínculo que unía a una colaboradora fija de prensa que trabajaba en su domicilio con conexión telemática a cargo de la empresa y la redacción del periódico. Como con acierto se ha destacado, esta Sentencia resulta bastante novedosa por dos razones<sup>388</sup>: la primera, porque las tareas de la trabajadora aparecen realizadas desde su domicilio y asumidas por la entidad empleadora a través de los medios de transmisión telemática; costeados además por la empresa. Es de reseñar la técnica jurídica aplicada por la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, que ante una prestación de servicios personales y retribuidos, parte de la presunción legal de la existencia de contrato de trabajo, y analiza la concurrencia de elementos fácticos que lleguen a desvirtuarla. Para el Tribunal hay claros indicios reveladores de la nota de dependencia. Así la continuidad y regularidad en la prestación de

---

386 Para CRUZ VILLALÓN, J. la práctica inexistencia de pronunciamientos judiciales sobre la compleja cuestión planteada sólo puede explicarse en atención a dos razones: una, que el uso del teletrabajo sea marginal dentro de la estructura organizativa de las empresas españolas; dos, que el reducido número de teletrabajadores existente en nuestro mercado laboral articule pacíficamente sus relaciones laborales a través de contrataciones civiles o mercantiles, en "El trabajo a domicilio, en torno al artículo 13", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº100 (2000) pág. 78.

387 Asimismo también puede consultarse en *Actualidad Laboral*, nº 32, septiembre de 2000, 1329. También a favor de la laboralidad de la relación de una periodista corresponsal de prensa, puede verse la STSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 1 de diciembre de 2009 (AS 2010, 904).

388 MARÍN CORREA, J.M.: Nota a la sentencia del TSJ de Asturias de 14 de abril de 2000, en *Actualidad Laboral*, nº 32.

servicios, la fijeza de las sumas percibidas en concepto de retribución, abono de gastos de desplazamiento. El hecho de que el trabajo se desarrollara fuera de la empresa, sin sujeción al horario ni jornada no impide esta calificación<sup>389</sup>.

Sentencias posteriores han calificado como laboral la relación del corresponsal de prensa que remitía telemáticamente artículos de actualidad, adquiriendo la empresa los derechos de publicación y explotación del reportaje<sup>390</sup>. También se ha considerado la existencia de contrato de trabajo entre colaborador de radio y empresa del sector de la comunicación<sup>391</sup>. En cambio, se califica como arrendamiento de servicios la actividad de corresponsalía gráfica realizada por un operador de cámara de vídeo<sup>392</sup>.

A modo de conclusión podemos decir que hasta la reforma laboral de 2012, con vistas a poder encuadrar el teletrabajo en el marco legal que ofrecía el trabajo a domicilio, la doctrina venía afirmando que lo determinante para que se cumpliera el segundo requisito del artículo 13 del ET era la ausencia de un control directo y potencialmente constante por parte del empresario. Conforme a lo anterior, puede concluirse que el segundo dato definidor del artículo 13 del ET en su versión anterior a la reforma de 2012, no constituye un elemento presente en todos los tipos de teletrabajo. Como puede advertirse, en la actual redacción del trabajo a distancia se ha suprimido la exigencia de la falta de vigilancia para definir esta modalidad contractual, pues su mantenimiento dejaba fuera del mismo a supuestos de teletrabajo por cuenta ajena y daba lugar a una diversificación de los regímenes jurídicos aplicables a la realidad del teletrabajo. Ahora se hace "de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa". Además, el empresario tiene que hacerles acceder a la formación e informar de las vacantes que puedan cubrir.

---

389 De nuevo vid. GARCÍA ROMERO, B.: *EL Teletrabajo*, pág. 80.

390 STSJ Murcia 25-03-2013, R. 243/2013.

391 STS. 19-02-2014, R. 3205/2014.

392 STSJ Galicia 25-09-2009, R. 4156/2009.

No obstante, la reforma legislativa realizada sigue siendo excesivamente escueta, sobre todo en lo referente a la regulación de las condiciones laborales. Por lo que la negociación colectiva es sin duda el instrumento más idóneo para abordar la compleja realidad del teletrabajo<sup>393</sup>. La mayoría de los convenios colectivos de las televisiones y radios deberían regular la figura del trabajo a distancia (únicamente aparece articulado en convenios colectivos de prensa) ya que esto permitiría descender a los problemas particulares de esta figura contractual.

Recordar que en el sector privado, la regulación del teletrabajo se está canalizando mediante la vía de la negociación colectiva, incentivada desde instancias comunitarias tras la aprobación del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Hasta el momento, el impulso del teletrabajo por esta vía está siendo lento. Con una normativa de eficacia más directa se favorecería el desarrollo e implementación del teletrabajo en los acuerdos colectivos.

El sector de la comunicación, podría obtener con el uso de la figura del teletrabajo, unas ventajas, tanto para la empresa como para el teletrabajador que pasamos a describir. Para el medio de comunicación, serían las siguientes: la reducción de costes; ahorro de espacio físico en las oficinas; mayor flexibilidad en la organización; adopta una mayor descentralización y delegación de funciones; captación de buenos profesionales, que con otras formas de trabajo, es imposible que pueda prestar sus servicios en la empresa; inexistencia de absentismo laboral; no implica concentración de trabajadores en un centro de trabajo; menor índice de situaciones de conflictividad, como la huelga; y acceder a nuevas bolsas de trabajo.

Los inconvenientes que se presentan es que el teletrabajo a distancia puede provocar reacciones negativas a los cambios de gestión, cuando no son aceptados por los directivos o el personal de la empresa. También, se dificulta la seguridad de la información, por fluir por redes externas a la empresa. La distancia de la sede de la empresa, además, disminuye el contacto entre

---

393 De nuevo vid. GARCÍA ROMERO, B.: *EL Teletrabajo*, págs. 94 y 95.



superiores y subordinados, incluyendo los propios empleados. Y plantea dificultades de control y supervisión.

Para el teletrabajador, profesional de los medios de comunicación, las ventajas serían que, le permite organizarse según sus propias necesidades, supone un ahorro al evitarse el desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo, mejora la posibilidad de conseguir empleo; la flexibilidad y la integración entre vida familiar y laboral, y aumento de calidad de vida. En cambio, como inconvenientes puede existir la sensación de aislamiento; la falta de supervisión por los superiores, produce la falta de motivación; la inseguridad por no existir una regulación legal que proteja a todos los tipos de teletrabajo; y, la adicción al trabajo o dependencia del estrés<sup>394</sup>.

En lo referente a los derechos colectivos de los teletrabajadores, esta forma de organización del trabajo provoca un alejamiento del fenómeno colectivo y una tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales. La dispersión del lugar de trabajo no favorece ni al sindicalismo, ni al ejercicio de los derechos colectivos (participación, negociación colectiva y huelga)<sup>395</sup>. La reforma quiere salvaguardar los de los trabajadores a distancia, imponiendo que los mismos sean adscritos a un centro de la empresa pudiendo, de este modo, disfrutar de la representación colectiva y defender sus derechos con el resto de sus compañeros aunque no compartan con ellos el día a día en la empresa.

---

394 SEMPERE NAVARRO, A. V. y KAHALE CARRILLO, D. T.: “¿Qué supone el teletrabajo para la empresa y para el trabajador? ¿Cuáles son sus posibles ventajas e inconvenientes? ¿Qué implicaciones tiene a nivel empresarial y a nivel individual?”; *El Derecho*, (2013) [en línea]. Disponible [http://www.elderecho.com/laboral/teletrabajo-ventajas\\_del\\_teletrabajo-inconvenientes\\_del\\_teletrabajo-costes\\_del\\_teletrabajo-teletrabajador-legislacion\\_laboral](http://www.elderecho.com/laboral/teletrabajo-ventajas_del_teletrabajo-inconvenientes_del_teletrabajo-costes_del_teletrabajo-teletrabajador-legislacion_laboral) Consultada el 1 de octubre de 2014.

395 SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, pág. 380.

## CAPÍTULO V. PACTOS TÍPICOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO DEL PERIODISTA

Se denominan pactos típicos en el contrato de trabajo a aquellos que constituyen un tipo característico de cláusula contractual que es objeto de regulación legal específica. Responden a una exigencia o conveniencia que se repite con frecuencia en las relaciones de trabajo, lo que explica su acceso a la norma laboral. Nacen y producen sus efectos solamente si los sujetos quieren, pero una vez aceptado se le aplica la regulación legal, en la que se tienen en cuenta los intereses en juego y se protegen los que se consideran prioritarios. Los sujetos pueden añadir o no ese pacto al contrato de trabajo, pero si lo hacen quedan sometidos a lo que la ley ha dispuesto para él<sup>396</sup>. También podemos decir que se designa con el nombre de pactos típicos a determinados acuerdos accesorios incorporados al contenido del contrato por voluntad de los contratantes a los que el legislador ha considerado conveniente dedicar una regulación específica, por su frecuencia en el tráfico contractual y/o por afectar a intereses sensibles<sup>397</sup>.

Es la autonomía de la voluntad de las partes del contrato, la que permite que éstas puedan incorporar a su contenido determinadas cláusulas cuyos requisitos mínimos aparecen recogidos en diferentes preceptos del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su oportuna modalización a través de convenio colectivo<sup>398</sup>. Los más característicos, son el período de prueba (art. 14 del ET), el pacto de no concurrencia (art. 21.1 del ET), el pacto de plena

---

396 MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed, Tecnos, Madrid, 2014, pág. 536.

397 MARTÍN VALVERDE, A.: "Constitucionalidad y legalidad en la jurisprudencia constitucional sobre condiciones de empleo y trabajo. Un estudio a través de sentencias recientes", *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 73, 2008, pág. 27.

398 FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "El Contrato de Trabajo" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J. dir y coord.): *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi, Navarra, 2002, pág. 576.

dedicación (art.21.1 y 21.3 del ET), también llamado en el tráfico contractual, pacto de dedicación exclusiva o de exclusividad, el pacto de no competencia postcontractual (art. 21.2 del ET), y el pacto de permanencia mínima en la empresa en el caso de especialización profesional con cargo al empresario.

Los intereses afectados por estos pactos típicos tienen una estrecha conexión con los derechos constitucionales, sobre todo con el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio contemplados en el artículo 35.1 CE, que, por obra de tales acuerdos accesorios, pueden experimentar restricciones o limitaciones que aconsejan un tratamiento legislativo. En el supuesto del período de prueba o pacto de prueba, cuyo rasgo esencial es facilitar la extinción del contrato de trabajo en su fase o período inicial si la ejecución del mismo no satisface a las partes, salta a la vista la implicación del derecho al trabajo en su vertiente de protección contra discriminaciones en el acceso al empleo por motivos ilegítimos que no tengan que ver con la aptitud del trabajador o con su adaptación a la organización de trabajo. De ahí que el Tribunal Constitucional, desde los primeros años de su implantación, haya debido ocuparse de esta condición de empleo, tipificada y regulada en la ley, procurando que la aplicación de la misma respete los derechos fundamentales involucrados<sup>399</sup>.

Respecto al encuadramiento profesional y la polivalencia de los profesionales de la información, veremos más adelante que se refleja en los convenios la tendencia a la polivalencia y multifunción, prácticamente a los redactores de los medios, tanto públicos como privados, se les requiere que sean capaces de intervenir en cualquiera de las fases de la noticia. Las

---

399 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A.: "Jurisprudencia Constitucional reciente sobre pactos típicos..." pág. 27. Como Sentencia constitucional sobre pactos típicos del contrato de trabajo, a mencionar la STC 125/2007 de 21 de mayo (asunto F. Frechoso c. El Mundo), en la que el origen del litigio se encuentra en la exigencia de cumplimiento de un pacto de dedicación exclusiva remunerada, exigencia que la sentencia no acepta. El actor, a pesar de tener una cláusula de exclusividad en su contrato con el Diario El Mundo, participa sin mayores restricciones en programas de la televisión privada Telecinco, hasta que después de una intervención televisiva sobre el desarrollo de la huelga del día 20 de junio de 2002 en su periódico, la dirección del periódico le comunica una nueva política más restrictiva para permitir la colaboración con otros medios. El afectado entiende que esta nueva política atenta contra su derecho de expresión e igualdad, y el Tribunal Constitucional le otorga el amparo solicitado.

televisiones y radios de reciente creación y las de ámbito local ya venían aplicando esa polivalencia funcional en sus redactores.

## 1. El período de prueba

La existencia de un período de prueba como mecanismo jurídico previo a la consolidación definitiva del contrato es ya conocida de antiguo en nuestro Derecho<sup>400</sup>. Los antecedentes históricos del periodo de prueba pueden dividirse en remotos y próximos. En cuanto los primeros es de señalar el período de prueba de las ordenanzas gremiales que se detectan “en forma de larvadas o manifiestas..., si bien su papel es secundario y limitado a casos concretos de aprendizaje”. En cuanto a los segundos, cabe distinguir el período de prueba regulado en la Ley de Aprendizaje de 17 de julio de 1911; “período de ensayo o prueba” contemplado por los usos locales de algunas industrias, y “período de ensayo, período de prueba o admisión en concepto de prueba”, a que aluden muchas bases de trabajo de los organismos paritarios en los años de la segunda República<sup>401</sup>.

Consiste precisamente el período de prueba en experimentar sobre el terreno la satisfacción del interés del empleador tras la puesta en práctica de la relación laboral. Es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a las partes de extinguir unilateralmente la relación existente entre ambas, porque, visto su desarrollo efectivo, se juzga dañosa. Constituyendo un pacto que forma parte del contenido del contrato, el contrato de trabajo con período de prueba debe reputarse como un verdadero contrato

---

400 Véase PÉREZ BOTIJA, E.: *Curso de Derecho del Trabajo*, 1ª ed., Tecnos, Madrid, 1948, pág. 141; AGUINAGA TELLERÍA, A.: *Doctrina y legislación social vol. II: Derecho del Trabajo*, Gráficas González, Madrid, 1952, pág. 482.

401 MARTÍN VALVERDE, A.: *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Montecorbo S.A, Madrid, 1976, págs. 47 a 74.

de trabajo, bien que con algunas especialidades, sobre todo en lo concerniente a su estabilidad temporal<sup>402</sup>.

El periodo de prueba sirve al empresario para comprobar, durante un tiempo limitado y sobre el terreno, que el empleado reúne las características personales y profesionales adecuadas; éste al tiempo, también podrá verificar si le conviene o no mantener el vínculo. Como garantía, para el caso de un resultado insatisfactorio, cualquiera de los dos podrá resolver la relación libremente<sup>403</sup>. La finalidad es comprobar la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados. Tiene, consustancialmente, un carácter de temporalidad y provisionalidad, y de ahí que sea razonable que su duración sea por lo general breve (STS 20 de julio de 2011, RJ 2011,6680)<sup>404</sup>

Lo que podríamos denominar antecedentes recientes hasta llegar a la regulación y situación actual, puede resumirse de la siguiente manera: virtualmente ignorado por la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, salvo una referencia aislada en el artículo 127, al regular el contrato de aprendizaje, conocido en cambio en casi todas las ordenanzas laborales y regulado por ellas en forma varia y con menos frecuencia por los convenios colectivos, el período de prueba apareció con una normación esquemática en la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales (artículo 17), de la que pasa sin variación notable al artículo 14 ET. La institución del período de prueba en el contrato de trabajo, que adquiere un fuerte pronunciamiento en las empresas

---

402 BORRAJO DA CRUZ, E.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1983, pág. 28.

403 GARCÍA BLASCO, J., y PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: "La extinción en el periodo de prueba", en VV.AA. *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2014, págs. 371 a 384.

404 MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 102.

con posterioridad a la guerra civil y sobre todo a partir de los años 60, debe de considerarse de relativa reciente implantación en el derecho español<sup>405</sup>.

En nuestros días se encuentra regulado el régimen jurídico especial del periodo de prueba<sup>406</sup> en el artículo 14 del ET. Su forma y duración, así como sus efectos jurídicos son los aspectos fundamentales del mismo. La relación laboral nace en muchas ocasiones para prolongarse durante un cierto tiempo. Se trata de una relación en la que las condiciones personales de los sujetos pueden llegar a tener una importancia fundamental para su continuidad y desarrollo, por ello surge la conveniencia de que trabajador y empleador prueben en la práctica si responde a sus expectativas e intereses, aunque bien es cierto que en cierta medida satisface más los intereses del empleador. Realizada la prueba, la relación se prolonga si les conviene a los interesados.

Es en el artículo 14.1 del ET donde aparece la exigencia que el pacto de prueba se haga por escrito. Son libres tanto el trabajador como el empresario de concertar la prueba (es decir que el período de prueba es voluntario, solamente existe si se pacta expresamente), pero si la realizan deben cumplir la exigencia de realizar por escrito dicho acuerdo. La ausencia de forma escrita, que como regla general conlleva las consecuencias previstas en el artículo 8.2 ET, implica más bien, en el caso del período de prueba, la nulidad de éste y la consideración del contrato como ordinario sin que quepa la demostración en contrario. Por supuesto puede concertarse un período de prueba con carácter previo a un contrato tanto indefinido como temporal (art. 11.1.d) ET, art. 18 del RD 488/1988, de 27 de marzo, y art. 10 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre). Dicha posibilidad viene confirmada por una reiterada jurisprudencia: por todas, STS 17 de enero 1985, (RJ 1985, 67) y STS 5 de diciembre 1988, (RJ 1988, 9958)<sup>407</sup>.

---

405 Op. Cit. BORRAJO DA CRUZ, E.: *Comentarios a las Leyes laborales...* págs. 22 a 23.

406 Para un mayor conocimiento del tema vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "El período de prueba", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº100, 2000, págs. 465 a 480.

407 SEMPERE NAVARRO, A., MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., y RÍOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 9ª ed., Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 158.

En los medios de comunicación, tanto públicos como privados, es típico que aparezca establecido en sus convenios colectivos la concertación por escrito del periodo de prueba, encontrándonos con previsiones muy variadas sobre su duración, con sujeción a unos límites que establecen, atendiendo sobre todo al grupo profesional y titulación<sup>408</sup>, y en otras ocasiones haciendo referencia a la duración del contrato temporal<sup>409</sup>. Incluso encontramos algún convenio que regula la duración del periodo de prueba dependiendo tanto del grupo profesional en el que se encuentre como diferenciando si el contrato es de duración indefinida o temporal<sup>410</sup>.

Aunque en menor medida, y no siendo lo habitual, nos encontramos con convenios de medios de comunicación, televisión y radio<sup>411</sup>, que no contienen previsión alguna sobre la duración del período de prueba, o que nos remiten a lo establecido en la legislación vigente<sup>412</sup>. En estos casos se aplica con carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto. Con la reforma laboral de 2011,

---

408 Como es el caso del I Cc estatal del sector de la radiodifusión comercial sonora, en su art. 14, para el Grupo 1, (Directores de área) titulación universitaria superior, o de grado medio con experiencia, establecen un periodo de prueba no superior a seis meses, para el Grupo 2, (jefes y responsables) también titulación universitaria, grado medio o superior, el periodo de prueba no superará los tres meses, y por último, para el resto de Grupos 3, 4, y 5, (técnicos, administrativos y auxiliares) el periodo de prueba no superará el mes. Idem en el IV Cc de Trabajo de Empresas de Televisión Locales y Regionales en Castilla y León, art. 8. También diferenciando entre técnicos y titulados por un lado y resto personal por otro, está el I Cc Regional para las Empresas de Comunicación del sector de la Radio y la Televisión de Andalucía, art. 19, así mismo en IX Cc de Gestevisión Telecinco S.A, art.10, y el Cc de la empresa Atresmedia Corporación de los Medios de Comunicación S.A., art. 16, el X Cc de Televisió de Catalunya S.A, en su art. 18.

409 Este es el caso del II Cc de la Corporación RTVE, en su art. 28.1, diferenciando entre contratos de duración superior a seis meses, cuyo periodo de prueba no puede superar los tres meses, y contratos de duración igual o inferior a seis meses, en el que el periodo de prueba no podrá superar el mes.

410 De esta manera, el IV Cc estatal del sector de la prensa diaria, en su art. 11, que además recuerda que para el caso de los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, lo regulado en este art.11, para el periodo de prueba, no será de aplicación, y se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto-Legislativo 3/2012, de 10 de febrero. También el Cc de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, en su art. 23 y en Cc de Euskal Telebista, en su art. 26.

411 Sería el caso del Cc de Televisión y Radio del Principado de Asturias.

412 Como el Cc de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, en su art. 28.

el convenio colectivo puede tanto ampliar como reducir esta duración, con el único límite del abuso de Derecho. El pacto contractual sobre su duración no puede superar los límites señalados en el convenio, de manera que la fijación en el contrato individual de un período de prueba de duración superior a la permitida constituye un pacto nulo que ha de entenderse sustituido por la propia regulación convencional en aplicación de lo establecido para la nulidad parcial en el artículo 9.1 ET. La relación entre la ley y pacto colectivo en la actualidad es de supletoriedad, por lo que se permite por convenio modificar la duración del periodo de prueba *in peius*, esto es, en perjuicio del trabajador, fijando plazos más largos. Realizando comprobación de los convenios colectivos de televisiones y radios analizados, ninguno hace uso de esta posibilidad de ampliación del período de prueba.

No podemos pasar por este epígrafe sin mencionar cómo ha afectado a la regulación del período de prueba la aprobación del RD-Ley 3/2012 para el contrato de apoyo a los emprendedores. Este RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su artículo 4 crea un nuevo contrato de trabajo indefinido, en este caso para las empresas de menos de cincuenta trabajadores, denominado “de apoyo a los emprendedores”. Para el mismo el Real Decreto-Ley, en su artículo 4 punto 3, excepciona el régimen general del período de prueba fijado en el artículo 14 del ET, permitiendo concertar la prueba hasta con un año de duración. Tal amplitud del período de prueba, no tiene precedentes en nuestra legislación.

La excesiva duración del periodo de prueba del contrato, que en mi opinión y la de entendidos en la materia<sup>413</sup>, desnaturaliza la institución, frente al límite ordinario general de dos meses como máximo para los trabajadores que no sean técnicos titulados, artículo 14.1 de la LET, abre las puertas ciertamente a la extinción libre y por tanto a la temporalidad durante doce meses de la nueva modalidad contractual, ofrecida por cierto como una de las novedades más llamativas de la reforma.

---

413 PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La versión política 2012 de la Reforma Laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral”, en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 52.



En definitiva, se puede afirmar que la decisión legislativa más importante, la contiene el artículo 4 de la Ley 3/2012, en la que las empresas de menos de cincuenta trabajadores, el trabajador contratado como indefinido a jornada completa, no tendrá protección frente al despido improcedente durante los primeros doce meses de relación, y utiliza el periodo de prueba para articular esa decisión legislativa. No sólo es éste el rasgo definitorio y clave, también es el más polémico en términos jurídicos y sociales en el marco del artículo 4 de la Ley 3/2012. El mejor indicio de que el periodo de prueba regulado en ese artículo 4.3 de la Ley 3/2012 no responde a los perfiles propios de la institución del período de prueba es la falta de diferenciación entre diversos segmentos profesionales. Apunte realizado también por varios autores<sup>414</sup>, en la misma línea de que el periodo de prueba de un año no parece razonable, y ello no por la excesiva duración del mismo abstractamente considerada, sino porque la misma, generalizada para toda actividad, trabajador, empresa y sector desnaturaliza dicho período. En sistemas de despido por justa causa, la institución del período de prueba se define, por su objeto y por una limitación temporal proporcionada a él. Si, el período de prueba del artículo 4.3 desborda estos perfiles más allá de una flexibilidad lógica o de un margen razonable de decisión legislativa, lo coherente es concluir que lo regulado en ese artículo no debiera ser un periodo de prueba<sup>415</sup>.

Antes de aprobarse la reforma laboral de 2012, el Tribunal Supremo no dudaba en declarar ilegal un periodo de prueba de un año, pese a que lo contemplaba así un convenio, por considerarlo excesivamente largo (STS 20-07-11, (RJ 2011/6680) STS 12-11-07 (RJ 2008/701)). Según señaló entonces el Supremo, el periodo de prueba debía ser “por lo general, breve” y no más allá de lo estrictamente necesario para comprobar “la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o

---

414 Como LUJÁN ALCARAZ, J. y RÍOS MESTRE, J.M.

415 GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales”, en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs) *La regulación del mercado laboral...* pág. 75.

supervisión, que en otros menos cualificados”. Calificaba como abusivas y, por tanto nulas las cláusulas de los convenios colectivos que instituían periodos de prueba desproporcionados y abusivos, como sucede con el de un año.

Sin embargo, en sentencia reciente el Tribunal Constitucional [TC 16-07-2014 (RJ 2014/119)], establece una nueva visión sobre el período de prueba, en la que el Pleno avala preceptos centrales de la reforma laboral, en contra del recurso presentado por el Parlamento de Navarra. En ella asegura, entre otros argumentos, que el año de prueba fijado en el contrato de apoyo a emprendedores para empresas de menos de 50 empleados, tras el que el empresario puede prescindir del trabajador sin indemnización alguna, "hace atractiva la contratación indefinida". Según los recurrentes, el establecimiento de un periodo de prueba de un año, frente a los seis meses de máximo fijados hasta ahora, vulnera el derecho al trabajo, a la igualdad, a la negociación colectiva y a la tutela judicial efectiva. Ante estos requerimientos, el TC asegura que un año de prueba permite a las empresas no sólo comprobar la capacitación y aptitud del trabajador contratado, sino también "la sostenibilidad económica del nuevo puesto de trabajo". Como dice la sentencia "(...) esta finalidad adicional justifica que el legislador haya fijado un período de duración de un año para todos los trabajadores, sin distinguir por su categoría o cualificación". Por tanto el Tribunal Constitucional se declara conforme a redacción dada al artículo 14 del ET, por la Ley 3/2012, que la discutida duración del período de prueba del contrato constituye una medida legislativa coyuntural adoptada en un contexto de grave crisis económica con una elevada tasa de desempleo; atiende a la legítima finalidad de potenciar la iniciativa empresarial como medio para facilitar el empleo estable, lo que conecta en el deber de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo<sup>416</sup> (art. 40.1. CE).

---

416 En tal sentido explica el Tribunal que la ampliación de la duración del período de prueba en esta nueva modalidad contractual no sólo cumple la finalidad típica del período de prueba, además permite al empresario comprobar, en un contexto de crisis como el actual, si el puesto de trabajo ofertado con carácter indefinido es viable económicamente y por tanto sostenible. Vid. también sobre el tema GARCÍA BLASCO, J.: "La contratación laboral en la reforma laboral de 2012: entre el estímulo de la contratación indefinida y la preocupación por el empleo", *Documentación Laboral*, nº 95-96, 2012, págs. 16 y 17.

Algunos convenios colectivos de televisiones privadas y públicas recogen que en situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción, o acogimiento, el cómputo del período de prueba quedará interrumpido, tal como aparece previsto en el artículo 14.3 del ET, volviendo a reanudarse una vez que el trabajador haya sido dado de alta médica<sup>417</sup>. Ahora bien, dichas interrupciones, no serían contabilizadas como tiempo de servicios, a efectos de antigüedad; sí los períodos de descanso (art. 14.3. del ET, segundo párrafo). Con la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, a las situaciones ya mencionadas que pueden interrumpir el período de prueba hay que añadir también la de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia y paternidad. Como puede verse, se han ampliado las situaciones que pueden interrumpir el periodo de prueba, con la nueva redacción dada al artículo 14.3 del ET.

También suele incluirse expresamente en los convenios colectivos del sector audiovisual, la posibilidad del desistimiento por cualquiera de las partes de la relación laboral, durante la duración del período de prueba (art. 14.2 del ET), sin más obligación que la de comunicar dicho desistimiento a la otra parte. La jurisprudencia ha sostenido reiteradamente la no necesidad de alegación de causa. Ha establecido que para rescindir el contrato de trabajo durante el período de prueba no se precisa, en absoluto, especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adopta<sup>418</sup>. Siempre que esté vigente el periodo de prueba, no se exige a las partes para rescindir unilateralmente el contrato ningún

---

417 Es a partir de la Ley 42/1994 de 30 de diciembre, sobre medidas administrativas fiscales y del orden social, cuando se refunden la incapacidad laboral transitoria y la invalidez provisional en lo que ahora se conoce como la incapacidad temporal, art. 128), en lugar de incapacidad temporal. Así aparece en el IX Cc de Gestevisión Telecinco S.A., art.10, y en el Cc de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, en su art. 23., e incluso alguno sigue denominando erróneamente incapacidad transitoria, como es el caso del Cc de la empresa Atresmedia Corporación de los Medios de Comunicación S.A., art. 16.3, y también en el Cc de Euskal Telebista, art. 26,

418 El TS en sentencias de 3-12-1987 (RJ 1987/8821), 14-4-1986 (RJ 1986/1930), 29-10-1985 (RJ 1985/5238), o 12-12-1984 (RJ 1984/6365) recogidas en sentencia de 6-7-1990 (RJ 1990/6068).

requisito especial, ni por la forma de la comunicación ni por la especificación de la causa (TS 6-7-1990, (RJ 3669/89). Lo que cabe es que la decisión esté motivada por razón discriminatoria que viole el art. 14 C.E. o que vulnere cualquier otro derecho fundamental. No obstante, algunos autores<sup>419</sup>, manifiestan la no existencia de unanimidad doctrinal sobre la necesidad de causa o no, entendiendo la jurisprudencia que no es indagable judicialmente, salvo que pueda esconder lesión de derechos fundamentales, o un abuso de derecho o fraude de ley, o tenga causa torpe<sup>420</sup>.

Podemos afirmar que son tres las notables consecuencias de la superación del periodo de prueba: la primera y más importante, la desaparición de la provisionalidad. Y otras dos más encadenadas a ésta: el periodo de prueba se computa a los efectos de evaluar el tiempo de los servicios prestados “en la antigüedad del trabajador en la empresa” (art. 14.3 del ET) y, finalmente, el empresario no podrá despedir por la causa objetiva del artículo 52.a) del ET, porque la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento<sup>421</sup>. Tal defecto pudo y debió ser detectado durante su transcurso; si fuera originario no podrá amparar un despido, pues éste requiere que sea sobrevenido (STSJ Valencia 26-07-2013, RJ 1851/2013)<sup>422</sup>. Parece pues así, quedar cerrada sin excepción la vía a la anulación del contrato por el empresario en base a una ineptitud del trabajador existente con anterioridad al

---

419 VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 8ª ed., Comares, Granada, 2010, pág. 467.

420 STC 16-10-1984, (RJ 94/1984), STS 27-12-1989, (RJ 1989/9088), que dice: la libertad de desistimiento consagrado por el citado artículo 14.2 no ha de entenderse en términos absolutos, puesto que no ampara la que fuera ejercida con motivación torpe, por vulneración de derechos fundamentales, así como a la calificable de fraudulenta en tanto que descansara en consideración ajena a las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

421 PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Editorial Ramón Areces, Madrid, 2009, pág., 588.

422 Sin embargo, la prohibición no puede ser interpretada de forma absoluta. Superar dicha fase “no es óbice para que con posterioridad se pueda extinguir el contrato o ineptitud del trabajador” cuando el empresario no hubiera podido conocerla a pesar de haber actuado con total diligencia. De nuevo vid., MARTÍN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed.,...pág. 108.

cumplimiento del período de prueba que se alegue con posterioridad a dicho cumplimiento, es decir, una vez que se está ya ante un contrato de trabajo definitivo. A este respecto, el Estatuto se muestra tajante en su artículo 52.a), con lo que parece que en todo caso deba el empresario soportar el riesgo del cumplimiento defectuoso de la prestación del trabajador a causa de ineptitud cuando ésta proceda del período de prueba<sup>423</sup>.

Sin embargo, la regla general del Estatuto sobre la imposibilidad de alegación por el empresario de la ineptitud una vez transcurrido el período de prueba, admite excepciones. No se puede relegar totalmente el principio de responsabilidad por culpa para colocar en su lugar una férrea responsabilidad objetiva que no admita excepción ignorando así la realidad. La empresa no puede asumir el riesgo de una ineptitud de la que fuera el trabajador su principal responsable. Si se piensa contrario, las consecuencias no van a ser muy favorables en orden a la consecución de una aceptable estabilidad en el empleo. De prosperar en el futuro una interpretación rígida del artículo 52.a), segundo inciso, aparte de ignorar la realidad, producirá el hecho de que muchos de los contratos de trabajo con período de prueba no cristalizarán en definitivos ante el temor del empresario de correr con el riesgo de una ineptitud a él no imputable desde la perspectiva expuesta<sup>424</sup>.

En los convenios de medios audiovisuales, así aparece recogido, el cómputo del periodo de prueba una vez superado este, a efectos de antigüedad en la empresa. Nótese la importancia que ello tiene para determinadas cuestiones laborales como el derecho de sufragio en las elecciones de representantes unitarios en la empresa<sup>425</sup>.

---

423 En este sentido, véase ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Ariel, Barcelona, 1980, pág. 543; ALONSO OLEA, M.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Civitas, Madrid, 1980, pág. 183; DURÁN LÓPEZ, F.: "Notas sobre el régimen jurídico de los contratos en prácticas y para la formación", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 12, 1982, págs. 521 a 530, sin embargo adoptando posiciones contrarias, VV.AA. (Albiol Montesinos, I., coord.): *Las relaciones laborales*, Fernando Torres Editor, Valencia, 1977, pág. 215.

424 Op. Cit. BORRAJO DA CRUZ, E.: *Comentarios a las Leyes laborales...*págs. 90 a 91.

425 SUÁREZ CORUJO, B.: "Período de prueba" en VV.AA (De la Villa Gil, L.E. dir) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2010, pág. 343.

## 2. El pacto de plena o exclusiva dedicación

Bien es cierto que la prestación de servicios a un empleador mediante contrato de trabajo no impone al trabajador, en principio, ninguna obligación de exclusividad. La libertad de trabajo ampara la posibilidad de que el trabajador preste servicios, con contratos simultáneos, a varios empleadores; siempre, que la realización práctica de las respectivas prestaciones laborales no las haga interferirse entre sí provocando el incumplimiento de alguna o algunas de ellas. Nos encontramos con dos excepciones a este principio general (art. 21.1 del ET), la primera es la de la coincidencia de prestaciones laborales para varios empresarios cuando se estime concurrencia desleal, y la segunda, que es el acuerdo de plena dedicación, que se concierta para ser aplicado durante la relación de trabajo<sup>426</sup>.

Hay varios autores para los que el pacto de plena dedicación o pacto de exclusividad es una subespecie característica de la obligación negativa, denominada obligación de no contratar, en virtud de la cual el trabajador se compromete a abstenerse de realizar la prestación convenida con otro empresario durante la relación que le une al empleador<sup>427</sup>. Dicho pacto prohíbe al trabajador realizar cualquier actividad productiva por cuenta propia o ajena al margen de su contrato. Pretende una vinculación exclusiva que permita a la empresa aprovechar toda la capacidad del empleado (STSJ Cataluña 15 de enero de 1997, AS 1997, 839); al tiempo, aun cuando sea de forma indirecta, ayuda a eliminar el riesgo de competencia desleal<sup>428</sup>.

El propio artículo 21.1 del ET añade que no es posible al trabajador concurrir con su empresa cuando se pacte la plena dedicación mediante

---

426 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed.,...pág. 540.

427 De nuevo vid. VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 8ª ed., ...pág. 492.

428 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed.,...pág. 109.

compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convenga. Es un pacto que modalizará la ejecución del contrato de trabajo y, evidentemente, constituye una limitación a la genérica libertad de contratación del trabajador (arts. 35 CE y 1.1 y 4.a) del ET) prohibiéndose el pluriempleo; es un pacto fundado en intereses organizativos de la empresa y en la conveniencia del trabajador<sup>429</sup>.

Los convenios colectivos al regular la clasificación profesional, y el régimen de incompatibilidades pueden exigir la plena dedicación con carácter obligatorio para ciertos puestos de trabajo, siempre y cuando la decisión no sea caprichosa o arbitraria y se acompañe de la debida compensación. En tal caso, el candidato a desempeñar tales funciones deberá aceptar la cláusula de exclusividad; no será posible imponerla, en cambio, a quienes prestaban servicios antes de que aquél hubiera entrado en vigor<sup>430</sup>. En la práctica, este tipo de pactos se produce fundamentalmente en relación con el trabajo directivo, o de técnicos cualificados, o bien trabajadores con una proyección pública, por sus relaciones con el público y la clientela importante. Así, podemos encontrar la utilización de este pacto en los contratos de alta dirección de los directivos de los medios de comunicación, tanto públicos como privados. La figura del pacto de plena o exclusiva dedicación no estaba contemplada en la legislación anterior al Estatuto, si bien, ya era conocida en la práctica, sobre todo en relación con el personal de alta dirección<sup>431</sup>.

El Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, dentro de su artículo 104 dedicado a las "Incompatibilidades", señala que su personal no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a la Corporación. Claramente se les pide, pues, pacto de plena dedicación y exclusividad. Además de declararse

---

429 De nuevo vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 17ª ed.,...pág. 628.

430 Vid. Cc Nacional de Artes Gráficas, Manipulado de Papel, Editoriales e Industrias Auxiliares, art. 6.1.2.A.

431 DURÁN LÓPEZ, F.: "Pacto de no concurrencia y permanencia en la empresa" en VV.AA (Borrajó DaCruz, E., dir) *Comentario a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, 1985, pág. 180.

incompatible, será objeto de sanción la relación laboral con otras entidades o empresas de radiodifusión, de producción o emisión de programas radiotelevisivos, agencias informativas y empresas periodísticas. Continuando con el mismo convenio, la Corporación puede autorizar la colaboración siempre que sea esporádica en las empresas antes citadas, previa demostración o compromiso de que con ello no van a resultar perjudicados los intereses legítimos de RTVE en la gestión directa del servicio público encomendado. Para el control de estas autorizaciones, la dirección de recursos humanos de la Corporación, llevará un registro en el que figurarán las solicitudes de compatibilidades presentadas, y las autorizaciones, tanto las concedidas como las denegadas.

Siempre que lo aconsejen razones de prestigio o calidad, RTVE podrá acordar con su personal la realización por encargo de trabajos específicos, mediante colaboraciones esporádicas, ajenas a su relación laboral y siempre que sean compatibles con ésta. Exigen para ello que no se efectúen durante su jornada normal y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios del puesto desempeñado. Así mismo manifiesta que se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del ET respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como a la legislación vigente en materia de incompatibilidades, esto es la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, artículo 2.g), según nueva redacción que aparece en la disposición final tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>432</sup>.

Una regulación similar, también se encuentra en convenios de televisiones autonómicas, como es el caso del II Convenio colectivo de la Radio y Televisión de Castilla-La Mancha, (art. 73, dedicado a las incompatibilidades), el de la Radio y Televisión de Andalucía, en adelante RTVA (art. 73, de incompatibilidades). Solamente de manera excepcional el personal de estos

---

432 “El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas”, sería el caso de CRTVE, y de las televisiones y radios públicas autonómicas.



medios de comunicación podrá colaborar con otras empresas del sector de manera excepcional y esporádica, siempre que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos del servicio público. Siempre suele corresponder al Secretario/a General del medio de comunicación y al Director/a del mismo, una vez oído el Comité de Empresa, autorizar dichas colaboraciones, y trabajos esporádicos<sup>433</sup>.

No existe ninguna previsión legal que establezca la necesidad de forma escrita para que el acuerdo sea válido, y teniendo en cuenta el principio general de libertad de forma que rige en nuestro ordenamiento (art. 1.258 del CC) y que se refleja en concreto en el ordenamiento laboral (art. 8 del ET) esto quiere decir que el pacto o acuerdo puede ser celebrado por escrito o de palabra. No obstante motivos de seguridad jurídica y de prueba aconsejan hacerlo constar por escrito, tal como se recoge por ejemplo, en algunas relaciones especiales<sup>434</sup>. Así, en el artículo 8.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, sobre la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, donde se dispone que los altos directivos no podrán celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario, con una presunción en favor de la existencia de la autorización en determinadas circunstancias. El artículo 6.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, prohíbe para esta relación especial, la rescisión unilateral del pacto de plena dedicación por parte del trabajador; y prevé, para el caso de su ruptura, una indemnización por daños y perjuicios a favor del empresario fijada, sin el contrato no ha establecido otra cosa, por el juez con valoración de determinadas circunstancias<sup>435</sup>. En cuanto a la forma, el RD 1435/1985, exige que debe quedar expresa constancia en el contrato. Si se tiene en cuenta, que la norma escrita no es un requisito *ad solemnitatem* del contrato laboral con el artista, sino *ad probationem*, habrá de concluirse en este

---

433 Vid. art. 73, del Cc de RTVA, y en el mismo sentido, el art. 73 de RTVCM.

434 Artistas en espectáculos públicos.

435 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed.,...pág. 541.

punto que la constancia del pacto puede manifestarse tanto en forma escrita como verbal<sup>436</sup>.

Aunque lo normal sea la existencia de forma escrita, no hay, pues, que considerar exigida ésta en todo caso, pudiendo también pactarse oralmente la plena dedicación del trabajador y la cuantía de la compensación económica correspondiente. El que ésta haya de ser expresa, no significa que tenga que constar por escrito el acuerdo sobre su cuantía, sino que tiene que venir diferenciada dentro de la estructura salarial, compensando expresamente la dedicación exclusiva del trabajador a su trabajo en la empresa<sup>437</sup>. El Tribunal Supremo ha admitido como medio para acreditar su existencia la inclusión de un complemento de exclusividad en el recibo de salarios (STS 3 de junio de 1986, RJ 1986/3454).

En los medios de comunicación, tanto públicos como privados, se está a lo dispuesto en la legislación vigente respecto al personal de alta dirección, artistas en espectáculos públicos, y el pacto de plena y exclusiva dedicación.

La rescisión de este pacto es posible. El trabajador podrá romper dicho acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días. Ello tendrá como efecto lógico la pérdida de la compensación económica u otros derechos vinculados al pacto de plena dedicación, (art. 21.3 ET). La ley no somete esta decisión a ninguna limitación, lo que debe interpretarse como un ejercicio de una plena libertad por parte del interesado. Si la percepción económica era periódica, el empresario quedará exonerado del abono a partir de la rescisión; si había sido prevista a tanto alzado, será necesario devolver, no la totalidad de lo recibido, sino sólo la parte proporcional correspondiente al período de vigencia restante. Es curioso que la ley no exija la forma escrita para este pacto, lo que según

---

436 LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: "Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos", en VV.AA (Borrajo DaCruz, E., dir) *Comentario a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, 1985, pág. 213.

437 Vid. DURÁN LÓPEZ, F.: "Pacto de no concurrencia y permanencia en la empresa..."pág. 184.

varios autores, puede resultar sorprendente<sup>438</sup>. Opinión que comparto, supuesta la conveniencia de que algunos aspectos del acuerdo, aparte su existencia misma, su duración, el importe de la compensación económica, entre los principales acuerdos, consten de manera fehaciente.

### 3. Pacto de no competencia postcontractual

Concluida la relación laboral, nuestra legislación laboral permite que se pacte que el trabajador no efectúe una actividad que entre en competencia con el empresario por un tiempo posterior a la extinción del contrato de trabajo<sup>439</sup>. Llama la atención en este caso la formulación legislativa; se habla del pacto de no competencia, cambiando radicalmente la expresión del artículo 74 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que hablaba de la prohibición de concurrencia para después de terminado el contrato de trabajo. Bajo la vigencia de esta última norma, no cabía duda, en mi opinión, compartiendo la de ciertos autores<sup>440</sup>, de que estábamos en presencia de una prohibición que debía su existencia al imperio de la ley, en las condiciones descritas por la misma, y no al pacto o acuerdo de las partes. Existe automáticamente, por así decirlo, desde el momento de la extinción del contrato de trabajo, sin necesidad de acuerdo expreso, y caduca, dejando de producir sus efectos, transcurrido un cierto período de tiempo. Esta interpretación es la que prevaleció de manera prácticamente unánime en la jurisprudencia: la prohibición de competencia, es una obligación genérica esencial a la relación laboral, hasta el extremo de que subsiste incluso después de terminado el contrato por los plazos de caducidad que señala el artículo 74 de la misma Ley.

---

438 Entre ellos, MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed.,...pág. 541.

439 MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo. Textos y materiales*, Aranzadi, Navarra, 2011, pág. 518.

440 DURÁN LÓPEZ, F.: "Pacto de no concurrencia y permanencia en la empresa..." pág. 193 y 194.

Donde antes había una prohibición que se imponía, si concurrían las circunstancias precisas para ello, al trabajador, ahora se requiere un pacto entre éste y el empresario para que la libertad de trabajo del primero después de extinguido su contrato de trabajo pueda verse limitada. El legislador del Estatuto de los Trabajadores es mucho más respetuoso de la libertad de trabajo y de la libertad de competencia económica, y lo que hace es permitir, dentro de ciertas condiciones, el pacto que limita una y otra en consideración del legítimo interés que el empresario pueda tener en ello.

Es el artículo 21.2 del ET el que configura un acuerdo de voluntades para articular la no competencia postcontractual del trabajador con su antiguo empresario. Requiere dicho pacto de tres requisitos concurrentes. Primero, el efectivo interés industrial o comercial [STS 2-07-2003 (RJ 181/2003)], lógicamente porque la actividad profesional del trabajador que se trata de impedir coincide con la actividad del empresario, interés que deberá ser probado por este último. La cláusula adolecerá de nulidad cuando la justificación causal no concurra [STS 23-10-1982 (RJ 6239/1982)]. Segundo que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada, compensación que, también aquí, será la que de común acuerdo fijen los interesados. Su ausencia trae aparejada la sanción de nulidad, sin subsanación posible por los órganos judiciales [STS 10-07-1991 (RJ 1991/5880)]. Tercero y último, que tenga una duración determinada, que no podrá ser superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores. Esta duración puede ser menor, si las partes así lo acuerdan, pero en ningún caso superior, al tratarse de una norma de derecho necesario, protectora de los intereses del trabajador, en este caso protectora de su libertad de trabajo y de su derecho al trabajo. En cualquier caso, desconocer el tope previsto en la norma no provoca la nulidad de la cláusula, pero sí la anulación del exceso y la aplicación del límite legal; procede admitir, también, la posibilidad de reducir proporcionalmente la cuantía de la compensación para adaptarla a la extensión temporal inferior de la prohibición [STS 02-01-1991 (RJ 1991/46)].

Es nulo el pacto de duración superior a la legal, además de desproporcionada y abusiva teniendo en cuenta la duración del contrato, procede en tal caso reducir su duración debiendo el trabajador devolver al

empresario la parte de compensación económica excedente que recibió (TS de 10 de febrero de 2009 y 30 de noviembre de 2009). El incumplimiento por parte del trabajador del pacto de no competencia postcontractual obliga a la devolución íntegra de lo percibido en tal concepto (STS de 20 de abril de 2010 RJ 2468/2010).

No se exige tampoco por ley en este pacto de no competencia postcontractual, la forma escrita. El acuerdo de palabra sirve para adquirir un compromiso al respecto, pues la ley no prevé requisito de forma alguno [STS 6-03-1991, (RJ 1991/1835)]. Sin embargo motivos de seguridad jurídica aconsejan documentarlo por escrito, en tanto servirá para facilitar la prueba sobre su existencia y alcance<sup>441</sup>.

Es requisito esencial de validez y licitud del pacto de no competencia postcontractual, como se ha dicho antes, la fijación de una compensación económica; si dicho requisito no concurre es evidente la inexistencia del pacto de no concurrencia, Así lo determinan la STS de 10 de julio de 1991 (RJ 1991/5880) y STSJ de Cataluña de 3 de noviembre de 1995 (RJ 1995/4424). El pacto es una obligación bilateral y no puede ser rescindido unilateralmente, [STS de 2 de julio de 2003, (RJ 2003/3805)] y desde luego, no puede ser de naturaleza abusiva en la fijación de la indemnización [STSJ de Cataluña, de 15 de noviembre de 2002, (RJ 2002/6523)]<sup>442</sup>.

En la negociación colectiva de los medios de comunicación analizados, no aparece recogida una regulación al respecto sobre pacto de no competencia postcontractual, complementaria a lo por ley dispuesto. No puede establecerse como imposición en convenio colectivo, ni siquiera desde la perspectiva de su necesaria formalización como característica de determinados puestos de trabajo, sino que, afectando a la libertad de trabajo y a la libertad de iniciativa económica del trabajador, tiene que ser aceptado libre y voluntariamente por el mismo. Estas dos libertades, se ven, mucho más afectadas, lo que exige,

---

441 Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "El Contrato de Trabajo..." pág. 584.

442 De nuevo vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 17ª ed.,...pág. 629.

rechazar la posibilidad de que el convenio colectivo sea sede válida de adopción del pacto a que nos venimos refiriendo<sup>443</sup>.

#### **4. Pacto de permanencia en la empresa**

En este pacto legalmente previsto el trabajador no se compromete a abstenerse de realizar actividades concurrentes, como en los anteriormente comentados, sino a no abandonar su puesto de trabajo, o a no extinguir su contrato, hasta pasado un determinado tiempo. Las fuertes limitaciones que implica en la libertad constitucional de elección de profesión un oficio (art. 35 CE) explica las importantes cautelas o garantías que se introducen<sup>444</sup>.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no puede ser de duración superior a dos años y siempre ha de formalizarse por escrito. En el supuesto de que el trabajador abandonara el trabajo antes del plazo previsto, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios (art. 21.4 del ET), que puede estar calculada y pactada de antemano, como una modalidad de cláusula penal [STS de 26-06-2001, (RJ 2001/7795) y también STS 7-04-1995, (RJ 1995/2920)], sin perjuicio de su moderación por el juzgador para el supuesto de que fuera excesiva, atendidas las circunstancias del caso concreto [STSJ Cataluña 21-05-1998 (RJ 1998/2769)]. En este caso, la cláusula penal es sustitutiva del resarcimiento de daños y perjuicios (salvo que se pacte su compatibilidad expresa, art. 1.152 del CC). La jurisprudencia admitía ya esta posibilidad de fijación por las partes, en base al artículo 1.152 del CC, de una cláusula penal, si bien poniendo el acento en que la cláusula no debe ser abusiva, que se debe alegar y probar sus bases de cálculo y que la liquidación

---

443 DURÁN LÓPEZ, F.: "Pacto de no concurrencia y permanencia en la empresa..." págs. 196 y 197.

444 De nuevo vid. VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 8ª ed.,...pág. 492.

pactada es moderable por el Magistrado de Trabajo. Línea jurisprudencial ésta que puede y debe ser mantenida en relación con lo anteriormente expuesto, siendo perfectamente compatible con la regulación que el mismo recibe en el Estatuto<sup>445</sup>.

En cualquier caso, como es evidente, las partes siempre pueden establecer una cláusula penal que, de modo previo, determine el monto total de la indemnización y sustituir, de este modo, cualquier otra posible indemnización que pudiera solicitarse por el mismo concepto (arts. 1.152 y 1.153 del CC). Esta indemnización establecida por la vía de la cláusula penal tan sólo puede ser modificada por el juez de acuerdo con criterios de equidad en aquellos casos en los que la obligación de permanencia hubiera sido cumplida en parte (art. 1.154 del CC).

Aunque con mayor frecuencia se suele dar en contratos indefinidos, es posible dicho pacto en contratos de duración determinada, siempre que se respeten criterios de proporcionalidad y equilibrio de intereses<sup>446</sup>.

Es usual que aparezca establecido en los convenios colectivos de los medios de comunicación el pacto de permanencia en la empresa, ya que la participación en cursos de formación con un determinado coste para la empresa<sup>447</sup>, suele llevar aparejado el compromiso del empleado de permanencia en la empresa por un periodo mínimo de doce meses tras la finalización del curso, quedando facultada la Dirección de la Empresa en caso de incumplimiento de este compromiso para descontar un porcentaje del importe del curso del cincuenta por ciento en la correspondiente liquidación de haberes. Con esta medida lo que se pretende, es proteger el interés del

---

445 DURÁN LÓPEZ, F.: "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", *Revista Política Social*, nº 123, (1979), pág. 60.

446 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed.,...pág. 120.

447 Superior a los 4500 euros. Véase de ejemplo el IX Cc de Gestevisión Telecinco S.A., art.15.6. Para cursos de importe superiores al indicado, se estará a lo pactado entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, respetando en todo caso el límite legal vigente en cada momento (Cc Gestevisión- Telecinco S.A, art. 15.6).

empresario para conseguir la estancia del trabajador en la empresa y no quedar perjudicado por la decisión de este último de extinguir su relación laboral. La especialización profesional a que alude el artículo 21.4 del ET se refiere a la realizada con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados, lo que reduce sensiblemente el ámbito de aplicación, ya que no se trata simplemente de formación profesional ordinaria proporcionada a todo trabajador, ni tampoco la adquirida mediante contrato de trabajo en prácticas, sino de una formación que supone un coste especial para el empresario y al mismo tiempo un enriquecimiento del patrimonio profesional del trabajador (TS 26 de junio de 2001, RJ 2001/7795, en doctrina reiterada). Lógicamente, no procede incluir una cláusula de permanencia cuando el empresario no acredita que haya de proporcionar una formación costosa al trabajador<sup>448</sup>, en tal caso, el sacrificio del trabajador no estaría justificado dada la escasa relevancia de la formación impartida (STS 6-06-2002, RJ 2002/1733).

La forma del pacto habrá de celebrarse siempre por escrito (art. 21.4 del ET) y el incumplimiento de este requisito determinaría la nulidad de la cláusula [STSJ de Extremadura de 6 de mayo de 1999 (RJ 1999/2271)]. La forma escrita hay que interpretar que viene exigida *ad solemnitatem*, condicionando su observancia la validez del pacto<sup>449</sup>. El convenio colectivo puede configurar algunos de sus aspectos. El acuerdo de permanencia puede incluirse tanto en contratos indefinidos, como de duración determinada o temporal [STSJ de Madrid, 16-11-2000 (RJ 2000/3968)] siempre y cuando se respete el principio de proporcionalidad.

En cuanto su duración máxima, la norma establece dos años, aunque son las partes quienes, respetando siempre el límite legal, determinarán el tiempo concreto al que cabe extender la amortización de la inversión. De haber concertado un período superior al permitido, la cláusula sólo merecerá el

---

448 VV.AA., (Sempere Navarro, A.V, coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 9ª ed., Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 230 a 231.

449 En este sentido, vid. ALONSO OLEA, M.: *El Estatuto de los Trabajadores...* cit., pág. 85.



reproche de la nulidad en cuanto exceda del tope establecido en la ley de nuevo en aplicación del artículo 9.1. ET<sup>450</sup>.

En el caso de los altos cargos de los medios de comunicación, se contemplan ciertas peculiaridades. Cuando el alto directivo haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, podrá pactarse que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios si el alto cargo abandona el trabajo antes del término fijado (art. 8.2 del RD 1382/1985). No establece el precepto, período de duración máximo, por lo que se remite a la voluntad de las partes, quienes podrán determinar con total libertad el plazo de compromiso, siempre y cuando no se incurra en abuso de derecho. Tal y como está redactado el Real Decreto podría entenderse que el tiempo de permanencia para el alto directivo no podrá ser superior al período en que tuvo lugar la especialización profesional con cargo a la empresa, so pena de dejar sin sentido la expresión final del párrafo que habla de “ antes del término fijado”. Con todo se ha de entender que se ha fijado un tiempo para ampliar dicha especialización y este período es el que hay que respetar<sup>451</sup>.

El Real Decreto preceptúa que el alto directivo es libre para trabajar con cualquier otra empresa al término de su relación laboral, incluso con otras competidoras de la empresa en la que prestaba servicios. Es muy común en los medios de comunicación que los altos directivos que finalicen una relación laboral en un medio de comunicación, pasen a desempeñar otro cargo de dirección en otros medios de comunicación competidores.

## **5. Pactos propios del sector de medios de comunicación**

Además de los previstos legalmente, en los medios de comunicación - televisión, radio, prensa- es habitual por las especiales características del trabajo, y la naturaleza de la actividad que desarrollan, que se lleven a cabo

---

450 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed.,...pág. 121.

451 Vid. BORRAJO DA CRUZ, E.: *Comentarios a las Leyes laborales...*pág. 28.

otro tipo de pactos o acuerdos, que aparecen recogidos en muchos de los convenios colectivos del sector, como pueden ser el denominado como pacto de trabajo, rodaje, proyectos o eventos especiales.

Otro acuerdo muy presente sobre todo en los convenios de medios de comunicación de titularidad pública, es el de las garantías procesales, o defensa jurídica de los trabajadores del medio. También hay que mencionar la existencia de un pacto de interinaje, en un medio de comunicación en particular, así como lo que también podríamos denominar como acuerdo de percepción de un plus, complemento salarial que aparece con relativa frecuencia, por no decir que es muy habitual en los medios de comunicación, se trata del plus de disponibilidad.

Hay que señalar, que el fundamento jurídico de estos pactos o acuerdos se encuentra en la libertad contractual regulada en el Código Civil. De la lectura del artículo 1255 CC se obtiene que, cuando dispone que “los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente”, lo que este precepto pretende es afirmar la libertad que tienen las personas –físicas o jurídicas- para establecer una serie reglas de conducta, a las que el ordenamiento concede el valor de normas jurídicamente obligatorias, o lo que es lo mismo, exigibles ante los tribunales.

Hay muchos autores que se han pronunciado sobre lo que debemos entender por pactos, cláusulas y condiciones. Si bien existen algunas divergencias entre ellos, todos parecen estar de acuerdo en una cosa: y es en que los términos empleados por el artículo 1255 del CC, pretenden destacar todas las posibilidades u opciones de que disponen las partes para determinar las reglas de comportamiento a partir de las cuales surgirán los derechos, las facultades, los deberes y las obligaciones del contrato. Así, todo este conjunto normativo, emanado directamente de la voluntad de los contratantes, creará y configurará el contenido del contrato<sup>452</sup>, permitirá distinguir unos contratos de

---

452 Así, entre otros, ALBACAR LOPEZ, J.L. y SANTOS BRIZ, J.: *Código Civil Doctrina y Jurisprudencia*, Tomo IV, 1ª Edición, Trivium, Madrid, 1991, págs. 589 y 590; DIEZ PICAZO, L.: “Comentarios a los artículos 1254 a 1260 del Código Civil”, en *Comentarios al Código Civil*, Ministerio de Justicia, Secretaría General Técnica de Publicaciones, Madrid, 1991, pág. 431;

otros y por último facultará a las partes para, en su caso, proceder a la extinción conjunta del acuerdo de voluntades<sup>453</sup>.

Comenzando con el denominado por algunos de los convenios colectivos de los medios de comunicación como “pacto de trabajo”<sup>454</sup>, “rodaje”<sup>455</sup>, “eventos especiales”<sup>456</sup>, o “trabajo por proyectos”<sup>457</sup>, aunque con diferentes denominaciones dependiendo del medio de comunicación, el contenido esencial es que se trata de acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo en procesos productivos de larga duración y previsibles con antelación siempre negociados por la dirección de la empresa con la representación legal de los trabajadores en el ámbito correspondiente, siempre fijado con una antelación mínima al inicio del evento, siendo obligatorio lo pactado para todos los trabajadores afectados. En este caso no se trata de pactos individuales, sino de un pacto colectivo que afectaría a ese grupo de trabajadores que se compromete de manera voluntaria a su cumplimiento y a la realización de ese evento especial, rodaje, proyecto o pacto de trabajo.

Siempre de común acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, el acuerdo o pacto contemplará todos los extremos relativos a las actividades a desarrollar, incluyéndose expresamente la identificación de la actividad, las condiciones de trabajo y la cuantía económica que percibirán los trabajadores, así como

---

MANRESA Y NAVARRO, J.: *Comentarios al Código... ob. cit.*, pág. 386 y ss; REVERTE NAVARRO, A.: “Comentario al artículo...”, *ob. cit.*, pág. 130 y 131.

453 Tampoco debemos olvidarnos aquí de la capacidad que tienen las partes de anular el contrato de mutuo acuerdo, o más bien, a través del *mutuo disenso* o “revocación amigable del consentimiento”. Revocación que, por supuesto, no podrá ser impuesta por ninguno de los contratantes.

454 Sería el caso del Cc de la Radio y Televisión de Castilla-La Mancha, en su art. 51.

455 Caso del Cc de la Corporación de RTVE, en su art. 52.

456 En el Cc de la Televisión y Radio Asturiana, en su art. 56, en Cc de la Televisión Gallega, en su art. 6.

457 Véase en el Cc de la Corporación Catalana de Medios audiovisuales, en su disposición adicional primera.

cualquier otra circunstancia que concurra en el desarrollo de la actividad en concreto.

En el supuesto del denominado pacto de “trabajo por proyectos”, que aparece en el convenio colectivo de la televisión catalana, se trata de acuerdos concretos llevados a cabo entre el Comité de Empresa y la Dirección del medio de comunicación para establecer equipos de trabajo asignados a la realización de programas concretos estableciendo unas condiciones libremente pactadas para el equipo. Deben de seguirse en este caso en particular unas pautas concretas; el jefe de departamento es el que deberá comunicar su propuesta al Comité de Empresa, y este en un plazo determinado, (en este caso fijan diez días) deberá dar respuesta a la propuesta (Disposición adicional primera del Cc de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales).

Es preciso destacar que en el caso de los convenios colectivos de medios de comunicación de titularidad privada, no se han encontrado regulaciones sobre pactos de trabajo, rodaje, eventos especiales, solamente se han encontrado en medios públicos. Esto puede ser debido a que sus especiales, los regulen fuera de convenio.

Pacto o acuerdo presente y habitual en los convenios de medios de comunicación públicos, es el referido a “las garantías procesales o defensa jurídica de los trabajadores<sup>458</sup>” y que consiste en lo siguiente: cuando con ocasión del ejercicio de la profesión y puesto de trabajo en el medio de comunicación concreto, y en cumplimiento de los legítimos intereses de la empresa, un trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial, aquella le garantiza su defensa jurídica, representación procesal y abono de las costas. Siempre aparecen exceptuadas de estos casos, las conductas personales a las que se les imputara responsabilidad criminal o civil no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con el medio de comunicación.

---

458 Véase art. 74 del Cc de la RadioTelevisión de Andalucía, art 83, del Cc de Castilla-La Mancha, art 101, del Cc de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales, art. 107 del Cc de CRTVE, art. 22 del Cc de Televisión y Radio del Principado de Asturias.

La empresa garantiza al personal que sea querellado, detenido, encausado, procesado o demandado civilmente por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, la representación procesal, los costes de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se indiquen en la póliza de seguros suscrita con estas finalidades, un ejemplar de la cual acompaña el acta final de la negociación. Las inasistencias al trabajo por detención o prisión preventiva o similares serán causa de la suspensión del contrato, pero, si el empleado no es procesado o es absuelto por sentencia firme, la dirección computará el tiempo de inasistencia a los efectos del complemento de antigüedad y compensará al trabajador con un cantidad equivalente a las retribuciones netas que hubiera acreditado de haber trabajado (art. 101.1 y 101.2 del Cc de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales).

También aparece denominado y articulado en el convenio colectivo de CRTVE con el nombre de “Defensa jurídica de los trabajadores” referido a los procesos de cualquier índole, civiles o penales, que se sigan contra personal de CRTVE como consecuencia directa de actos realizados en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de CRTVE y la defensa por la asesoría jurídica de la misma. No obstante, el trabajador podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo personalmente las correspondientes remuneraciones, esta es una nota diferenciadora respecto de otros convenios de medios que no regulan dicha opción. CRTVE satisfará el importe de las costas generadas, salvo multas, por el personal antedicho en razón de los procesos referidos anteriormente, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes.

Asimismo, CRTVE asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el trabajador se viese obligado a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de CRTVE, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, y previa autorización de CRTVE; siempre que dicha representación o defensa sea ejercida por

procuradores o abogados designados por la empresa. Solicitada la preceptiva autorización por el trabajador, deberá resolverse sobre su concesión en el plazo de treinta días naturales, contados desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de la autorización deberá ser motivada (art.107 del Cc CRTVE).

De nuevo hay que destacar que la regulación de este tipo de pactos de garantías y defensa de los trabajadores aparece en los convenios colectivos de medios de comunicación públicos, mientras que en los privados no es habitual encontrar este tipo de acuerdos. No obstante, aunque en algunos convenios colectivos no aparezcan regulados, dichos medios de comunicación, públicos o privados, deben de contar con un seguro de responsabilidad civil profesional<sup>459</sup>. Según el artículo 65.2 de la Ley 14/1966, de 18 de marzo, de Prensa e Imprenta, "la responsabilidad civil por actos u omisiones no punibles será exigible a los autores, directores, editores, impresores (e importadores o distribuidores de impresos extranjeros), con carácter solidario". El término *punible* se refiere a actos u omisiones que revisten el carácter de delito penal o de falta administrativa. El artículo 65.3 de la misma ley, dispone que "la insolvencia de las personas jurídicas dará lugar a una responsabilidad civil subsidiaria de sus administradores, salvo que éstos hayan manifestado previamente su oposición formal al acto".

Para hacer frente a las consecuencias de las reclamaciones o demandas económicas por responsabilidad civil, con independencia de cuál sea la causa aducida por el reclamante, los profesionales contratan pólizas de seguro de responsabilidad civil, en este caso son los medios de comunicación quienes lo

---

459 La responsabilidad civil es un concepto jurídico cuya finalidad es regular el sistema de compensaciones económicas reparatoras de los daños producidos a terceros como consecuencia de relaciones contractuales o extracontractuales. El artículo 1.902 del Código Civil establece: "El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado". Hay por tanto, una relación de causa efecto (igual que en la responsabilidad penal) pero con una diferente consideración. En la responsabilidad penal son necesarios, al menos dos elementos decisivos: que la conducta del agente esté tipificada como delito en el Código Penal, y que haya un comportamiento intencionado (dolo) o negligencia punible por parte del autor del delito.

contratan, es decir el coste es asumido por la empresa. El contrato de seguro tiene por objeto desplazar el coste de las indemnizaciones económicas a un tercero, mediante el pago de una prima. Por tanto, el seguro es un sistema de protección frente a los riesgos existentes que, cuando ocurren o se materializan en un siniestro, provocan unas consecuencias siempre evaluables económicamente. El aseguramiento consiste en la transferencia de los riesgos.

El objetivo de los seguros de responsabilidad civil profesional es hacer frente a los daños personales, materiales y consecuenciales que, involuntariamente, por sus errores u omisiones, el profesional haya podido causar a sus clientes en el ejercicio de su profesión, así como los perjuicios que de ellos se pudieran derivar. El asegurador asume las consecuencias económicas de los hechos acaecidos y cubiertos por el contrato, reparando el daño causado por el asegurado a un tercero, hasta el límite pactado en la póliza de seguro, que es el documento que contiene las condiciones que regulan la relación contractual entre asegurar y asegurado, recogiendo los derechos y deberes de las partes.

Por tanto contar con la defensa jurídica por parte del medio de comunicación, no sólo es una garantía para los trabajadores, sino también para quienes contratan sus servicios, porque de no ser así el profesional respondería con su propio patrimonio cuando hay sentencia en firme de un juez por negligencia profesional. Además desde el punto de vista de cualquier profesional de la información, sería un riesgo ejercer su profesión sin tener un respaldo económico a través de una póliza de responsabilidad civil profesional.

A continuación se comentará el pacto de interinaje. Podemos decir sobre el “pacto de interinaje interno”, que aparece en un convenio colectivo de un medio de comunicación público. Su objetivo consiste en facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores fijos del medio de comunicación, y también la cobertura de vacantes que dejen por este motivo, cuando aparezca una necesidad de contratación de duración determinada (se refieren a los contratos de obra o servicio, o eventual por circunstancias de la producción) podrá ser cubierta por una persona fija de plantilla, según el caso. La vacante de puesto de trabajo que deja la persona fija, podrá a su vez ser

cubierta por otra persona con contrato de interinidad, en el que se hará constar, además de las condiciones laborales habituales, el nombre de la persona sustituida, el motivo de la sustitución y la duración prevista.

Una vez finalizado el trabajo de duración determinada cubierto por la persona fija, esta volverá a su puesto de trabajo y el interino causará baja en la empresa, según el caso, por este contrato, y sólo por esta causa el contrato de interinaje finalizará. Es la dirección la que informará de las propuestas de contratación por este tipo de modalidad, y siempre contando con el acuerdo del Comité de empresa<sup>460</sup>.

Este concreto caso particular de pacto de interinaje, si no fuera porque limita su uso a determinados tipos de contratos - obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción - y además porque lo solicita voluntariamente el interesado (sin que existan razones técnicas u organizativas, y el empresario lo decida), podríamos decir que sería un supuesto de movilidad funcional, contemplado en el artículo 39 del ET. Podría ser que tuviera consecuencias como que la persona que realice el pacto de interinaje pudiera reclamar la consolidación del nuevo puesto que está cubriendo, al desempeñar funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podría reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas.

En los convenios colectivos aparece recogido también un “pacto de disponibilidad”. Ahora bien, más que un pacto o acuerdo, la disponibilidad<sup>461</sup> es realmente un complemento salarial, un plus muy típico en el sector audiovisual y que aparece frecuentemente en la práctica de la negociación colectiva, articulado en casi todos los convenios de medios de comunicación,

---

460 Art. 17.8 del Cc de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales.

461 Art. 56, del Cc de Televisión y Radio del Principado de Asturias, art. 68 de la Televisión de Galicia, art 46, del Cc de la CRTVE, art. 30, del Cc de las Radios y Televisiones Locales de Andalucía, art 14, del Cc de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León.



indistintamente públicos o privados. En algunos medios es compatible su percepción con el complemento de turnicidad, mientras que en otros no<sup>462</sup>.

Retribuye una especial disponibilidad por parte del trabajador que implica, con carácter general, la posibilidad de ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, pudiéndose producirse constantes alteraciones de horario sufrir una modificación de su jornada laboral, con independencia de que se produzca o no un cambio definitivo de horario o una modificación de jornada. Con distintas variantes, los convenios colectivos vigentes<sup>463</sup> viene a regularlo en términos de esta naturaleza: retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos a las especiales características de determinados servicios<sup>464</sup>

Es doctrina jurisprudencial reiterada la que declara que dicho plus es un complemento salarial de puesto de trabajo que se ha de abonar por el simple hecho de estar disponible. Por tanto, se debe pagar por razón de puesto de trabajo, con independencia de que la disponibilidad llegue o no a ser efectiva<sup>465</sup>. El plus retribuye la mera posibilidad de ser llamado en cualquier momento o de sufrir una alteración de la jornada, siendo la consumación o no de esta posibilidad algo accidental al devengo del complemento [STS 18-11-1998 (RJ 1998/9998), STS 15-03-1999 (RJ 1999/2921), STS 16-07-1999 (RJ 1999/5795)].

Las especiales características del trabajo en el sector de comunicación, por la naturaleza de la actividad que se desarrolla, debe conllevar la disponibilidad del personal que presta sus servicios profesionales en las

---

462 Sirva de ejemplo el Cc de las Radios y Televisiones Locales de Andalucía, art 30, donde la percepción del plus de disponibilidad es incompatible con el cobro del plus de turnicidad, mientras que por ejemplo en el Cc de la Televisión y Radio del Principado, es totalmente compatible la percepción de los dos complementos.

463 Vid. art. 22.1 Cc de la Industria de Producción Audiovisual.

464 MOLERO MARAÑÓN, M.L.: "Estructura y cuantía de la retribución del trabajo" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J. dir y coord.): *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi, Navarra, 2002, pág. 877.

465 Ibidem. pág. 877.

distintas áreas de trabajo, en el sentido de prolongar o modificar habitualmente sus jornadas horarios, todo ello sin perjuicio de los descansos que se generen por los excesos de jornada a que hubiere lugar. Se aplicará a aquellos trabajadores que, previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. El valor de dicho plus de disponibilidad es regulado de diferentes formas dependiendo del medio, soliendo corresponder casi siempre a un porcentaje que se aplica sobre el salario base que se perciba<sup>466</sup>.

En algún medio especifican que en base a excepcionales necesidades informativas, pero siempre que no lleve aparejado aumento de la jornada laboral diaria, puede verse modificado el horario laboral, no pudiendo moverse un número de horas anuales, determinada en ochenta horas, ni un número de horas mensuales, fijado en quince, realizadas fuera del horario establecido o normalmente desempeñado. Dicha modificación hay que avisarla siempre con una antelación mínima, fijada en setenta y dos horas, que en el supuesto de que no se respetara, se realizaría la jornada en el horario habitual y las horas desplazadas fuera del mismo, tendrían la consideración de horas extraordinarias<sup>467</sup>.

La disponibilidad no debe confundirse con la posibilidad de aumentar la jornada laboral, ni su retribución con la compensación económica de las horas extraordinarias, ya que la disponibilidad es un complemento que compensa, no la posibilidad de un exceso de jornada (horas extra), sino una situación de disponibilidad que se requiera al trabajador para el desempeño del puesto de trabajo. Existe además jurisprudencia, donde declara la incompatibilidad del

---

466 Para las Empresas de Comunicación del sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía, art. 30, y también para la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, su valor se establece en el diez por ciento del salario base, cuando dicha disponibilidad sea superior a quince días al mes, que baja a un cinco por ciento cuando la disponibilidad es inferior a esos quince días, en otros casos como el de las Empresas de Televisión Locales y Regionales en Castilla y León, Televisión y Radio del Principado de Asturias, establecen una cantidad fija mensual, art. 14 y art 56 respectivamente, o una cuantía adicional mensual dependiendo del número de horas adicionales de prestación de servicios, siendo este el caso de la CRTVE, art. 67.3.

467 Situación de las Empresas de Televisión Local y Regional de Castilla y León.

plus de disponibilidad y las horas extraordinarias (STS de 19 de abril de 2002, RJ 2002/7527, y STS de 18 de junio de 2002, RJ 2002/9514). Esta disponibilidad horaria, retribuye una especial disponibilidad por parte del trabajador que implica, con carácter general, la posibilidad de ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, pudiendo producirse alteraciones de horario o modificaciones de la jornada laboral, con independencia de que produzca o no un cambio definitivo de los mismos<sup>468</sup>.

De todo lo anteriormente mencionado, podemos afirmar respecto a la disponibilidad que presenta una orientación flexibilizadora en la utilización de la fuerza del trabajo por parte del empleador, ya sea en la disponibilidad del tiempo de trabajo, o en las funciones asignadas a dicho personal contratado laboralmente. Es lo que se puede observar que ocurre, con distintas variantes, en los convenios colectivos vigentes del sector audiovisual, que vienen a regular la disponibilidad, en términos de retribuir la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios<sup>469</sup>.

## **6. El encuadramiento profesional y la polivalencia funcional**

Siguiendo la definición y condiciones para el ejercicio de la profesión de periodista contenidas en el Estatuto de la Profesión Periodística de 1967, la Ordenanza de Trabajo en Prensa de 1976 describía a los periodistas titulados

---

468 Vid. MARTÍN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed.,...pág. 661.

469 "Es doctrina jurisprudencial reiterada la que declara que dicho plus es un complemento salarial de puesto de trabajo que se ha de abonar por el simple hecho de estar disponible. Por tanto, el plus de disponibilidad se debe pagar por razón del puesto de trabajo, con independencia de que la disponibilidad llegue o no a ser efectiva. El plus en cuestión retribuye la mera posibilidad de ser llamado en cualquier momento o de sufrir una alteración de la jornada de trabajo, siendo la consumación o no de esta posibilidad algo accidental al devengo del complemento (STS de 18 de noviembre de 1998, STS de 15 de marzo de 1999, STS de 16 de julio de 1999). La traducción práctica de dicha interpretación es que dicho complemento se devenga siempre, incluidos aquellos períodos en que la disponibilidad a la que está sujeto el trabajador no llega a materializarse en un llamamiento o en una modificación de la jornada laboral (STSJ de Andalucía de 25 de febrero de 2000).

como “aquellos profesionales que, en posesión del título correspondiente, expedido por la Escuela Oficial de Periodismo y/o Facultad de Ciencias de la Información, e inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, realizan trabajos propios de su competencia profesional” (art. 17). Se exigía esta condición de periodista titulado para desempeñar las funciones de subdirector, redactor-jefe, jefe de sección y redactor. Pero tras el cambio de régimen, se observa una resistencia importante para definir la figura del periodista o, cuanto menos, a identificarle como sujeto diferenciado dentro de la organización<sup>470</sup>. Esta falta de definición oficial de “periodista”, se puede observar en los convenios colectivos del sector audiovisual, tanto de medios públicos como privados.

Cierto es, que ninguno de los convenios colectivos que se han analizado<sup>471</sup>, definen la figura del periodista, a pesar de que en varios se utiliza el término para caracterizar determinados perfiles profesionales, con la excepción del convenio colectivo de CRTVE, cuyo Estatuto de Informativos promulgado por el Consejo de Administración de CRTVE en fecha 14 de mayo de 2008, incluye y define en su artículo 3 el concepto próximo de “profesional de la información audiovisual<sup>472</sup>”, el resto de los convenios rehúye definir o utilizar el término “periodista”, si bien en algunos casos se utiliza para calificar y definir los puestos y perfiles profesionales propios del área de Redacción, por ejemplo cuando en el convenio de EFE se define al redactor jefe como “el periodista que coordina la redacción y/o edición informativa”, o al editor como “el periodista que se ocupa de la supervisión y edición, en último término, de aquellas noticias que le son encomendadas”. Por otra parte, asistimos desde

---

470 FUENTE COBO, C.: “¿Periodistas o productores de contenidos? La identidad profesional en los convenios colectivos de las empresas informativas”, *Revistas Científicas Complutenses*, Vol 20, nº 2, Madrid, 2014, págs. 1045 a 1062.

471 Ver anexo I de convenios.

472 A los efectos de este Estatuto son profesionales de la información audiovisual los profesionales del periodismo, la imagen o el sonido que obtienen, elaboran y difunden de forma directa los contenidos informativos divulgados por las empresas de la Corporación RTVE, tanto a través de los soportes habituales de radio y televisión, como a través de soportes multimedia e interactivos u otros semejantes que se puedan derivar del desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, con vinculación jurídica directa con la Corporación, cualquiera que sea su categoría o nivel de responsabilidad.

hace años a una evolución natural de los perfiles profesionales, evidente sobre todo en el sector audiovisual, donde la transformación y desaparición de determinados perfiles y la aparición de otros nuevos, viene acompañada por una polivalencia creciente de los profesionales de la información. Esta reordenación de perfiles profesionales afecta también a la definición del concepto de periodista, que se amplía para abarcar nuevos procesos y tareas, sin verse afectado el núcleo de la identidad profesional. Se observa un aumento creciente en la polivalencia de los profesionales de la información, al reducir el número de categorías profesionales. Por ejemplo en los medios públicos catalanes, y en particular en la televisión, existe desde hace unos años la figura del “informador”, en sustitución del periodista, que graba imágenes, las edita y las deja listas para ser emitidas. Esta figura se ha consolidado fundamentalmente, según indica un estudio, en los medios en línea, en grandes empresas informativas y en los medios de reciente creación<sup>473</sup>.

En las empresas radiofónicas actualmente demandan profesionales capaces de recalificarse continuamente y que sepan dominar el proceso de una gran mayoría de productos audiovisuales como planificar, redactar, editar, acciones que forman parte del pack básico de un periodista de hoy<sup>474</sup>. No existe homogeneidad en los perfiles profesionales de los convenios de las radios, ni en públicos ni privados tienen un modelo común de categorías profesionales. En las radios públicas autonómicas es donde nos encontramos con perfiles profesionales multifuncionales, por ejemplo en la Radio del Principado de Asturias, la de Extremadura o RNE, en lo que respecta a la producción de contenidos, es común para la radio, la televisión o la web. Es el caso, del perfil de redactor al que se define como el profesional encargado de redactar y/o presentar cualquier tipo de contenidos para programas de televisión o radio, utilizando y operando los medios técnicos necesarios para la

---

473 SCOLARI, C.A.: “El periodista polivalente. Transformaciones en el perfil del periodista a partir de la digitalización de los medios audiovisuales catalanes”, *Zer*, Vol 13, nº 25, Barcelona, 2008, págs. 37 a 60.

474 Observatorio de Estudios de Comunicación del Grupo FONTA, UCM, 2010, <http://www.comserbatorio.com> (Consultada en 2 de mayo de 2015).

elaboración de contenidos<sup>475</sup>. También en las definiciones y características de la organización de los perfiles profesionales de las televisiones autonómicas, se observa la polivalencia y multifuncionalidad, ya que estos profesionales tienen que desarrollar labores de supervisión, coordinación o seguimiento de las productoras externas que se encargan de los contenidos, y como ejemplo está la Corporación de Radio y Televisión de Aragón, o la Televisión del Principado de Asturias, También característica más general en las radios y televisiones locales entre sus perfiles profesionales es la multitarea y multifunción. En casi todos los casos el perfil profesional de presentador se confunde con el perfil de locutor o informador.

La mayoría de los convenios colectivos que han optado por la clasificación por grupos profesionales, utilizan un doble sistema de clasificación: por grupos profesionales generales, en los que se integran todos los trabajadores y por áreas de actividad. Este modelo es el seguido por los convenios estatales de prensa diaria, prensa no diaria, radio comercial sonora. El establecimiento de requerimientos comunes para grupos profesionales, lleva a situaciones injustas como exigir una formación de mayor nivel para determinadas categorías profesionales (Redactor B), que las establecidas para otros grupos con mayor nivel de responsabilidad y retribución<sup>476</sup>.

El sistema tradicional de categorías profesionales, está siendo reemplazada por la definición de grupos profesionales en los que se integran funciones similares con parecidas aptitudes o titulaciones profesionales<sup>477</sup>. La

---

475 LÓPEZ VIDALES, N. y ORTIZ SOBRINO, M.A.: "Perfiles profesionales en la radio española", *TELOS*, Nº 87, 2011, págs. 1234 a 1240.

476 Como sucede en el convenio estatal de prensa diaria, o en el convenio colectivo de Televisión del Principado de Asturias, donde un Redactor B, perteneciente al grupo B, se le exige una titulación de licenciatura y a un Técnico Medio de Explotación perteneciente también al grupo B, se le exige una titulación inferior de diplomado, ingeniero técnico o equivalente y su retribución es mayor que la del Redactor B. De nuevo vid. FUENTE COBO, C.: "¿Periodistas o productores de contenidos? La identidad...pág. 1054.

477 Debemos recordar que desde la Reforma laboral de 2012, de acuerdo con el nuevo art. 22 ET, el sistema de clasificación profesional sigue teniendo que ser establecido por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pero ya no gira en torno a los conceptos de grupos y categorías profesionales sino única y exclusivamente en torno al grupo profesional.

cualificación, y por tanto la pertenencia a una determinada banda salarial, se obtiene mediante la adscripción a uno de los grupos profesionales entre los que se entremezclan diferentes tipos de tareas y categorías profesionales. Para el encuadramiento de los mismos dentro de un grupo profesional determinado, se suelen tener siempre en cuenta: los conocimientos y experiencia, la iniciativa, el grado de autonomía, la responsabilidad, la complejidad y el mando<sup>478</sup>.

A modo de recordatorio al hablar de los sistemas de clasificación profesional, mencionar que las categorías profesionales que encuentran excluidas de convenio está la de Director por tener habitualmente un contrato de alta dirección y estar incluido dentro de las relaciones laborales especiales, el subdirector que no está también definida como la de director ya que en algunos casos está fuera de convenio y en otros la incluye.

Por último, se encuentra reflejado en los convenios colectivos del sector audiovisual el denominado pacto de polivalencia, complemento o plus que retribuye aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador tiene que estar dispuesto para realizar funciones diferentes a las que inicialmente corresponderían a su categoría o grupo profesional de encuadramiento original. Matizan algunos convenios colectivos del sector audiovisual<sup>479</sup>, que esas funciones que se le encomienden tienen que ser las correspondientes a distintos ámbitos ocupacionales pero dentro del mismo grupo profesional (art. 69.3 de la CRTVE).

El pacto de polivalencia entraña la posibilidad de encargar al trabajador la realización de funciones pertenecientes a dos o más grupo profesionales, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. Requiere acuerdo específico entre empresario y trabajador (art. 22.4 del ET), en el que se deben identificar las distintas funciones que puede desarrollar el trabajador en el seno de la empresa, sin perjuicio de su posterior especificación

---

478 Sirva de ejemplo el Cc de Empresas de Televisión Local en Castilla y León (art. 9), el Cc de Atresmedia Corporación de Medios Audiovisuales (art.22), el Cc de la Corporación RTVE (art. 34), entre otros.

479 Ver art. 69.3 de la CRTVE.

a través del poder de dirección. Debe acordarse la polivalencia funcional obligatoriamente a nivel individual a través de pacto entre empresario y trabajador, de finiéndose a *priori* las distintas funciones que puede desarrollar el trabajador. El acuerdo determinará la prestación laboral objeto del contrato de trabajo que podrá ser objeto de especificación por parte del empresario a través del poder de dirección. En los convenios colectivos se pueden acordar pautas sobre el posible alcance de tal clase de pactos<sup>480</sup>.

En principio, este complemento de polivalencia, salvo que en el convenio colectivo se regulara otra cosa, se abonaría siempre al trabajador con independencia de que en el período de devengo se hayan realizado o no funciones distintas a las inicialmente encomendadas, de conformidad con su clasificación profesional.

Debemos recordar que el artículo 39 del ET faculta al empresario para acordar por sí mismo la movilidad dentro del grupo profesional pero con ciertas limitaciones y requisitos. La primera de esas limitaciones es la posesión de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral; por razones de orden público, solamente puede asignarse al nuevo puesto o función, el trabajador que posea la titulación exigida por ley. La segunda limitación, de carácter más general, consiste en que la movilidad se lleve a cabo con respeto a la dignidad del trabajador (art. 39.1 del ET).

Así por ejemplo, en algunos medios de comunicación<sup>481</sup>, se acuerda que el trabajador desempeñará las funciones propias de su ocupación tipo, y con carácter general, las propias de su ámbito ocupacional y grupo profesional y, así como tareas complementarias, auxiliares o afines precisas que integran el proceso completo del cual forman parte, de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca.

La flexibilidad en la regulación legal del pacto de polivalencia no debe entenderse como ausencia de límites en su previsión. El pacto de polivalencia

---

480 Vid. MARTÍN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed.,...pág. 278.

481 En CRTVE, art. 33 y 34 del Cc.



no puede violentar derechos reconocidos como indisponibles o irrenunciables por normas de derecho necesario absoluto, ni puede perjudicar el derecho del trabajador a la formación profesional. Tampoco puede exigir al trabajador tareas para las que no tenga la titulación legalmente exigible<sup>482</sup>.

---

482 De nuevo vid. MARTÍN VALVERDE, A. GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed.,...pág. 279.

## **CAPÍTULO VI. PARTICULARIDADES EN LA RELACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE LA INFORMACIÓN**

La relación del profesional de la información se puede decir que se trata de una relación común pero con particularidades de carácter sectorial, por la naturaleza de la función del periodista, por los derechos y principios constitucionales implicados y por la figura de los estatutos de redacción, que pasamos a analizar detalladamente.

### **1. El Estatuto de la Profesión Periodística**

La definición que aparece en el Diccionario de la lengua española sobre la palabra Estatuto es: regla que tiene fuerza de ley para el gobierno de un cuerpo, ordenamiento eficaz para obligar. En su sentido más genuino, Estatuto quiere decir regulación de los derechos y deberes de un grupo de personas<sup>483</sup>. La finalidad que se busca con la aprobación de un Estatuto de la Profesión Periodística es servir al derecho de la ciudadanía a ser informada, garantizando la independencia de los informadores<sup>484</sup>.

El 23 de abril de 2004 se publica en el Boletín Oficial de las Cortes Generales una Proposición de Ley del Estatuto del Periodista Profesional, presentada por el grupo parlamentario de Izquierda Verde- Izquierda Unida- Iniciativa per Catalunya Verds con la intención de dar una definición a la figura del profesional del periodismo abandonando así la mera regulación al acceso de la misma aprobada por el Decreto 744/1967, de 13 de abril, que aprobaba el texto refundido del Estatuto de la Profesión Periodística conforme a lo previsto

---

483 MARTÍN VALVERDE, A.: *Derecho del trabajo*, en VV.AA., Tecnos, Madrid, 2013, pág.153.

484 Propuesta consensuada para la elaboración del Estatuto del periodista profesional, por la Comisión Redactora del Foro de los Periodistas en mayo de 2001.

por la Ley 14/1966, de 18 de marzo, de Prensa e Imprenta<sup>485</sup>. A día de hoy, aún no hay aprobada ninguna Ley del Estatuto del Periodista Profesional porque el principal problema radica en que son los propios profesionales los que no se ponen de acuerdo a la hora de definir qué o quién es periodista. Téngase en cuenta que la única ley aprobada al respecto durante la democracia, la Ley 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia, elude en su contenido precisar a quién o quiénes corresponde ese derecho cuando toda ley debería delimitar exactamente su ámbito de aplicación.

A la espera de la aprobación de ese Estatuto del Profesional Periodista a nivel nacional, lo que sí existe en algunos medios de comunicación son sus propios estatutos de redacción. El Estatuto de la Profesión Periodista, también llamado El Estatuto de Redacción, es una norma interna que regula y ordena las relaciones profesionales de los miembros de la Redacción entre sí y con la Dirección, especifica en su articulado los derechos y deberes de los periodistas y crea un órgano, el Consejo o comité de Redacción, que representa a la Redacción, vigila el cumplimiento del propio Estatuto y defiende los intereses profesionales de los periodistas ante la Dirección y ante el dueño de la empresa.

Por tanto, los denominados estatutos de redacción no son normas jurídicas aprobadas por un organismo público, sino que son definidos como “acuerdo(s) o pacto(s) privado(s) para ordenar las relaciones profesionales de los miembros de la redacción entre ellos, con la dirección de la redacción del medio de comunicación y con la empresa editora”. El objeto del estatuto de redacción lo constituyen las relaciones profesionales<sup>486</sup> y no las relaciones

---

485 El artículo 33 de la Ley de Prensa e Imprenta, recoge que será un Estatuto de la profesión periodística, aprobado por Decreto, el que regule los requisitos para el ejercicio de tal actividad, determinando los principios generales a que debe subordinarse y, entre ellos, el de profesionalidad, previa inscripción en el Registro Oficial, con fijación de los derechos y deberes del periodista y especialmente del Director de todo medio informativo; el de colegiación, integrada en la Organización Sindical, que participará en la formulación, redacción y aplicación del mencionado Estatuto, y el de atribución a un Jurado de ética profesional de la vigilancia de sus principios morales.

486 Vid. CARRILLO, LÓPEZ M.: *La cláusula de conciencia... cit.* págs. 90 y 91.

laborales y sindicales, que quedan sometidas a su respectiva legislación vigente<sup>487</sup>. Los estatutos de redacción constituyen un conjunto de reglas privadas acordadas entre los profesionales que forman parte de la redacción y la editora del medio de comunicación, con el objeto de regular las condiciones básicas referidas a los aspectos profesionales del ejercicio del derecho a la información, por tanto el objeto del estatuto lo constituyen las relaciones profesionales y no las propiamente laborales.

El Estatuto de Redacción no entra pues, a regular materias, como el salario, la categoría o la movilidad funcional, sino asuntos como la censura, el secreto profesional, la objeción de conciencia o la política informativa. El Consejo de Redacción no tiene las mismas funciones que el Comité de Empresa y es muy importante que el Consejo de Redacción sea independiente de la Dirección del medio de Comunicación. El Consejo o Comité de Redacción, que emana del Estatuto de Redacción en ningún caso puede entrar a valorar problemas de índole laboral y sindical, los cuales deben resolverse en otros órganos de representación, como los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales.

La creación de los Estatutos de Redacción no está prevista en principio en la legislación española<sup>488</sup>. Parece probable, que lo dictamine también el Consejo de Expertos para la Reforma de los Medios de Comunicación de Titularidad Pública<sup>489</sup>. Por tanto, la validez jurídica y legitimidad de estos textos se la otorga, de momento, su inclusión en el convenio colectivo y su ratificación por la Redacción, mediante referéndum, y por el Consejo de Administración y la

---

487 En relación a los temas laborales se aplica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Por lo que respecta a los temas sindicales, es de aplicación básicamente la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Decreto-ley 11/1977, de 4 de marzo, regulador del derecho de huelga.

488 Aunque el partido que anteriormente estaba en el Gobierno, el PSOE, se había comprometido en su programa electoral a que, al menos en los medios de comunicación públicos, fuera obligatoria la existencia de estas normas internas.

489 Por Real Decreto 744/2004, de 23 de abril, se crea el Consejo de Expertos para la Reforma de los Medios de Comunicación de Titularidad del Estado, cuyo cometido es la elaboración de un informe sobre el régimen jurídico, incluido el modo de designación de sus órganos directivos, la programación y la financiación de los medios de comunicación de titularidad estatal.

Junta de Accionistas. De ahí que sea muy importante que la negociación del Estatuto emane de la mesa negociadora del Convenio y que, en caso de alcanzarse un acuerdo, el texto pase a formar parte del convenio colectivo de empresa.

Los Estatutos actualmente en vigor en España se remiten en sus preámbulos, de forma genérica, a las leyes superiores en las que se inspiran, como la Constitución Española y los Estatutos de Autonomía, así como a los códigos deontológicos de la profesión periodística, como los del Consejo de Europa<sup>490</sup> y Naciones Unidas<sup>491</sup>.

En la actualidad los únicos entes públicos de televisión que gozan de un Estatuto de Redacción son los entes autonómicos de radio y televisión de Cataluña (TV3 y Catalunya Radio), y Andalucía (Canal Sur y Canal Radio) en sus principios fundacionales a los fines marcados por las leyes audiovisuales autonómicas que han permitido su propia creación<sup>492</sup>.

El Estatuto de Radiotelevisión Catalana (CCRTV), fue aprobado por el Consejo de Administración de la CCRTV en marzo del año 1998. Contiene una tabla de derechos, en la cual como nota original se señala que la dirección consultará al autor de la información antes de proceder a su eventual rectificación. Los deberes de los periodistas apenas aparecen formulados, solamente se cita el deber de no usar en beneficio propio las informaciones y

---

490 Que en el año 1993 aprueba la Resolución 1003 sobre ética del periodismo que junto con el reconocimiento de los deberes tradicionales de la deontología periodística y de la importancia de los medios de comunicación en la sociedad actual, el documento del Consejo de Europa plantea cuestiones éticas novedosas respecto al poder de los medios y a la influencia de su configuración empresarial en sus contenidos y en la actividad de los periodistas.

491 Es en 1948 cuando toma la iniciativa de elaborar un código universal de ética periodística y es en los años sesenta cuando la UNESCO, organismo especializado de la ONU, hace suyo el objetivo inicial de la organización de elaborar un código universal de ética periodística. Así en 1978 se consolida la creación del Consultative Club sobre los principios éticos del periodismo. Se aprueba en París la Declaración 20C, sobre los valores que han de orientar la actuación de los medios, resumidos en su necesaria contribución a la paz, al entendimiento internacional y a la defensa y promoción de los derechos humanos. La conferencia de París de 1983 aprobó el texto definitivo.

492 Puede consultarse en la página web de la agrupación de periodistas de CC.OO. [www.fct.ccoo.es/periodistas](http://www.fct.ccoo.es/periodistas) (consultado el 14 de febrero de 2011)

un deber de sigilo profesional, remitiéndose en lo demás a la normativa general y a la Ley 10/1983, de 30 de mayo, de creación del ente público de Radiotelevisión Catalana<sup>493</sup>.

En el contenido de los estatutos de las dos televisiones autónomas, anteriormente mencionadas aparecen definidos cuatro grupos temáticos: los principios editoriales, los derechos y deberes específicos de los periodistas, el director y el comité de redacción.

Los Estatutos de Redacción que existen a día de hoy coinciden en considerar que la Redacción está constituida por todos los trabajadores de la empresa que participan en el proceso de producción de la información: redactores, reporteros de televisión, fotógrafos, ayudantes de redacción, productores, montadores, técnicos de sonido, etc. Todos ellos, tanto contratados fijos como temporales, se ven afectados por el Estatuto, tanto en derechos como en obligaciones, y forman el censo electoral que elige el Consejo o Comité de Redacción. El único requisito que se solicita normalmente para poder votar es pertenecer a la Redacción desde al menos seis meses o un año. “Canal Sur” ha introducido la salvaguarda de que los directivos y redactores-jefe no pueden ser ni electores ni elegibles. Los Estatutos actuales se cuidan de dejar claro que los miembros de la Redacción son los profesionales de plantilla o con relación contractual laboral, es decir, dejan fuera a los colaboradores o a los corresponsales locales los que no tienen relación laboral contractual, mediante contrato laboral con el medio de comunicación.

Además de los Estatutos actualmente en vigor, organizaciones profesionales y sindicales han formulado en los últimos años propuestas ideales de Estatutos de Redacción que, lógicamente, habrán de tenerse en cuenta. Actualmente se está debatiendo en el Congreso de los Diputados un proyecto de Estatuto del Periodista Profesional, lo que satisface una larga aspiración de todas las asociaciones y organizaciones sindicales de periodistas.

---

493 Sobre el particular, vid. ESCOBAR ROCA, G.: *El Estatuto de los Periodistas*. Tecnos, Madrid, 2002, págs., 89 y 90.

La protección del secreto profesional (el derecho y el deber ético de no desvelar las fuentes informativas) y la cláusula de conciencia (el derecho a rescindir el contrato como si se tratara de un despido improcedente en caso de cambio en la línea editorial del medio) son los principales derechos reconocidos en los Estatutos de Redacción existentes en España. Sin embargo, se trata de dos derechos cuya invocación es, en la práctica, muy poco frecuente y que aparecen reflejados en dichos Estatutos de forma muy restringida.

La Ley Orgánica de la Cláusula de Conciencia ya comentada posterior a alguno de estos Estatutos, reguló ya este derecho fundamental en tres someros artículos en los que garantiza el derecho del periodista a rescindir su contrato, con una indemnización equivalente al despido improcedente, en caso de que no pueda convivir con una nueva línea editorial en el medio para el que trabaja. Pero introduce una novedad, el artículo 3, en relación con la objeción de conciencia del periodista, que no ha tenido hasta ahora la suficiente “publicidad” y que supera lo acordado en alguno de los Estatutos de Redacción: “Los profesionales de la información podrán negarse, motivadamente, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos de la comunicación, sin que ello pueda suponer sanción o perjuicio”.

La cláusula de conciencia es, por tanto, un derecho que puede invocarse en situaciones límite y que ya está regulado por ley, pero más interesante es en la actualidad la discusión sobre la “objeción de conciencia”, el derecho que asiste al periodista a negarse a elaborar o cubrir una información que va en contra de sus principios. Este derecho, que como decimos reconoce la propia Ley Orgánica, es aludido únicamente en alguno de estos Estatutos en la medida en que permiten a los periodistas la posibilidad de no firmar las noticias que hayan sido alteradas sustancialmente por sus superiores.

Al margen del secreto profesional y de la cláusula de conciencia, los Estatutos de Redacción incluyen en su articulado una relación de derechos y deberes de los periodistas que en numerosos casos tienen relación con lo que sería un Libro de Estilo o un Código Deontológico, y que podrían resumirse en la obligación de publicar las rectificaciones y correcciones de las informaciones

erróneas y el derecho del autor de la información a ser consultado con anterioridad<sup>494</sup>.

## **2. Los derechos constitucionales a la libertad de expresión y a la libertad de información**

Una de las funciones que debe realizar el Estatuto de la Profesión Periodística es desarrollar el régimen jurídico de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información, como un conjunto de facultades que permitan a los informadores reforzar su profesionalidad y consiguientemente la independencia frente a los poderes políticos y económicos, independencia que es presupuesto de la función social de informar. En nuestra Constitución Española de 1978, en el artículo 20, se reconocen y protegen los siguientes derechos: a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción, a la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, y a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión.

La Constitución reconoce y protege el derecho fundamental de la libertad de expresión, que comprende toda creación de la mente, en su sentido más amplio y todas las posibilidades de difusión. Para la Carta Magna son creación: los pensamientos, las ideas, las opiniones, como obra abstracta de la inteligencia humana que abarca también a los juicios de valor, las creencias filosóficas, morales, culturales, sociales o políticas de la persona que, por ser

---

494 Los contenidos de ese Código Deontológico serían los siguientes: La obligación de separar la información de la opinión, de que la información sea rigurosa y contrastada y que haya sido obtenida por medios honrados, de proteger la presunción de inocencia de las personas implicadas en delitos, de no usar en provecho propio o de personas de su entorno la información que se obtenga en su condición de periodista, la prohibición a los miembros de la redacción de trabajar o colaborar en publicidad, agencias y consultorías de imagen y relaciones públicas, sean tareas remuneradas o no, de aceptar regalos o dinero de otras empresas y fuentes informativas que queden fuera de las fórmulas de cortesía. Las informaciones no podrán hacer apología de la violencia ni contribuir a la discriminación por razón de sexo, religión, ideología, raza o procedencia social o cultural, respetarán la protección del honor y la intimidad, sobre todo en lo referente a los niños. Información obtenida de la página web de la agrupación de periodistas de CC.OO [www.fct.ccoo.es/periodistas](http://www.fct.ccoo.es/periodistas) (consultado el 21 de enero de 2011).



subjetivas, están exentas de la prueba de veracidad. En una sociedad democrática el pensamiento es libre y no puede imponerse una verdad oficial. Puede decirse que han de poder coexistir tantas verdades como individuos que las elaboraren. Esta libertad quedaría vacía de contenido si no se garantizase su ejercicio, entendido éste no como un derecho del ciudadano a que la Ley le provea de los medios materiales para que pueda difundir lo que expresa, sino como la no injerencia de los poderes públicos ante la posibilidad de acceder a los medios de comunicación o de expresarse en actos públicos<sup>495</sup>.

Podemos definir la libertad de información activa como el derecho a comunicar hechos o sucesos que realmente hayan acontecido o vayan a acontecer, siempre que sean veraces. El Tribunal Constitucional en sentencia 107/1988, de 8 de junio, en su interpretación del artículo 20 CE, configura la libertad de información como un derecho distinto de la libertad de expresión. En cualquier caso, es evidente que la libertad de información procede o tiene su origen en la libertad de expresión, por lo que una parte de la doctrina y los tratados internacionales de derechos humanos - entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966 (artículo 19.2) y la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948 (artículo 19) - consideran la libertad de información como una subespecie de la libertad de expresión.

La importancia de la libertad de información radica en el gran poder de los medios de comunicación de masas como instrumento de formación o modificación de la opinión. En términos generales se entiende por información la transmisión de conocimientos y saber sobre hechos y relaciones (estados de cosas) de unos seres humanos o grupos con otros. El informe de la Comisión Internacional de la UNESCO, "Informe MacBride"<sup>496</sup> define la información del

---

495 CARRERAS SERRA DE, L.: *Derecho español de la información*, Editorial UOC, Barcelona, 2003, págs. 49 y 50.

496 Documento de la UNESCO publicado en 1980, su objetivo era analizar los problemas de comunicación en el mundo y las sociedades modernas, particularmente en relación con la comunicación de masas y la prensa internacional; encontrar un nuevo equilibrio mundial en el ámbito de la información y de la comunicación (disponible en [www.unesco.org](http://www.unesco.org), base de datos, consultado en fecha 10 de mayo de 2013).

siguiente modo: “Acopiar, almacenar, someter a tratamiento y difundir las noticias, datos, opiniones, comentarios y mensajes necesarios para entender de un modo inteligente las situaciones individuales, colectivas, nacionales e internacionales y para estar en condiciones de tomar las medidas pertinentes”.

Según el Tribunal Constitucional en sentencia 107/1988, de 8 de junio, el concepto libertad de información es más restringido que el de libertad de expresión, porque el objeto del derecho a comunicar o recibir información está limitado a los hechos noticiables que pueden y deben someterse al contraste de su veracidad. Así, señala que “La libertad del artículo 20.1.a) tiene por objeto la expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben también incluirse las creencias y juicios de valor y el de la libertad del artículo 20.1.d), tiene por objeto el comunicar y recibir libremente información sobre hechos, o tal vez más restringidamente, sobre hechos que puedan considerarse noticiables.” “El derecho a recibir información reconocido por la Constitución Española en el artículo 20.1.d), es una manifestación específica de un derecho de contenido más amplio como es el “derecho a comunicar y recibir información veraz por cualquier medio de difusión”. Lo es porque se trata de un derecho fundamental de las personas y, por esta razón, elemento básico del Estado democrático. Su eficacia depende, y mucho de cómo los poderes públicos aseguren la efectividad de las formas y los contenidos a través de los cuales la emisión y la recepción de la información se expresen”.

En cuanto a los derechos del público, en sentencia dictada por el Tribunal Constitucional 6/1981, de 16 de marzo, se recoge que no se reducen a la protección del sujeto emisor y, por tanto, no son monopolio de las empresas de comunicación ni de los profesionales de la información, aunque éstos merezcan especial atención. El contenido de la información difundida no puede ser cualquiera ni tampoco debe ser obtenida a cualquier precio; este contenido no puede ser ajeno a los mandatos constitucionales. “El artículo 20 de la Constitución, garantiza el mantenimiento de una comunicación libre, sin la cual quedarían vaciados de contenido real otros derechos que la Constitución consagra, reducidas a formas huecas las instituciones representativas y absolutamente falseando el principio de legitimidad democrática que enuncia el

artículo 1, apartado 2 de la Constitución, y que es la base de toda nuestra ordenación jurídico-política. La preservación de esta comunicación pública libre sin la cual no hay sociedad libre ni, por tanto, soberanía popular, exige la garantía de ciertos derechos fundamentales a todos los ciudadanos pero también una especial consideración a los medios que aseguran la comunicación social y, en razón de ellos, a quienes procesalmente la sirven". Se ha precisado que, si la libertad de expresión consiste en la manifestación de ideas u opiniones, la libertad de información alcanza también a la difusión en los medios de comunicación del hecho de que otros hayan creado una noticia mediante la manifestación de su opinión con respecto a un tema o hayan expuesto (por ejemplo, en una conferencia pública) sus ideas abstractas<sup>497</sup>.

Las libertades de expresión y de información son derechos fundamentales y, en consecuencia, su ejercicio corresponde por igual para todos los ciudadanos, sean o no periodistas. El periodista no tiene ninguna posición de privilegio respecto a los demás ciudadanos. Los derechos fundamentales son comunes a todos y están garantizados por el principio de igualdad que proclama nuestra constitución: "Son estos derechos, derechos de libertad frente al poder y comunes a todos los ciudadanos. Quienes hacen profesión de la expresión de ideas u opiniones o de la comunicación de información, los ejercen con mayor frecuencia que el resto de los ciudadanos, pero no deriva de ello ningún privilegio..." (STC 6/1981 de 16 de marzo)

Estas libertades que aparecen enumeradas en el artículo 20 tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en el Título I, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen, y en la protección de la juventud y de la infancia. Sólo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial. La Ley orgánica 1/1982, en su exposición de motivos nos recuerda que los derechos que aparecen en el artículo 18.1 de la Constitución, tienen el rango de fundamentales. Hasta tal punto aparecen realzados en la Constitución que en el artículo 20.4 se dispone

---

497 Vid. CARRERAS SERRA DE, L.: *Derecho español....op.cit.* pág. 56.

que el respeto de tales derechos constituya un límite al ejercicio de las libertades de expresión que se recogen en el propio texto constitucional y que reconoce y protege con el mismo carácter de derecho fundamental (STS 793/2013, de 13 de diciembre de 2013, Derecho al honor. Colisión con libertad de información<sup>498</sup>, STC 190/2013, de 18 de noviembre de 2013<sup>499</sup>). La finalidad de la Ley Orgánica 1/1982, no es otra que la de garantizar los derechos citados en el artículo 18.1 de la Constitución.

En una sinopsis del artículo 20 de la Constitución<sup>500</sup>, se describe las pautas, puestas de relieve en especial por la jurisprudencia, que será necesario tener presentes a la hora de analizar cualquier conflicto entre los derechos del

---

498 En este auto del Supremo, se condena a pagar la cantidad de 60.000 euros a la periodista por atentar contra el derecho al honor y la intimidad del expresidente del gobierno español y su esposa, por unas declaraciones hechas sobre una supuesta separación matrimonial de éstos. El auto del Supremo, establece que "la libertad de información no puede en este caso prevalecer sobre el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar de los demandantes, pues el grado de afectación del primero es inexistente y el grado de afectación de los segundos es de gran intensidad". La Sala reitera la consolidada jurisprudencia existente en materia de conflicto entre derechos fundamentales, según la cual la preponderancia en abstracto de la libertad de información es compatible con la posibilidad de que se pueda revertir ese juicio de ponderación a favor de los derechos al honor y a la intimidad, en función de su peso relativo y en atención a las circunstancias del caso.

499 La Sala Primera del Tribunal Constitucional en este caso, ha otorgado amparo al recurrente, Gonzalo Miró, y anula la sentencia del Supremo para reconocer que la revelación en televisión de la identidad del padre de un personaje público constituye una vulneración del derecho a la intimidad personal. El TC recuerda que la protección constitucional de la vida privada está por encima del derecho a la información aunque se trate de personajes públicos. Los puntos más relevantes de esta sentencia recogen que la información sobre la filiación paterna del recurrente carece de interés público. Para que pueda prevalecer el derecho a la información o a la libertad de expresión es exigible que lo difundido afecte, por su objeto y por su valor, al ámbito de lo público que no coincide con aquello que pueda suscitar o despertar, meramente, la curiosidad ajena. El hecho de que la información se ofrezca como meros rumores e insinuaciones no implica que no se produzca la intromisión en la intimidad. Es irrelevante que los datos divulgados fuesen ya públicos. El hecho de que un dato íntimo haya alcanzado notoriedad sin consentimiento de su titular no implica que dicho dato deje de estar protegido por su derecho a la intimidad. Reconoce la titularidad post-mortem del derecho a la intimidad, en la medida en que el demandante solicitó el amparo tanto en nombre propio como en nombre de su difunta madre.

500 Concretamente ELVIRA PERALES, A. en sinopsis realizada del artículo 20 de la Constitución, disponible en [www.congreso.es](http://www.congreso.es). (consulta realizada en fecha 20 de junio 2014). Sobre el particular vid. también ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La libertad de expresión e información en el ámbito laboral*, Universidad de León, León, 2004, SÁNCHEZ TORRES, E.: "Ejercicio del derecho a la libertad de expresión e información por un profesor universitario: STCO 151/2004 de 20 de septiembre", *Revista electrónica IUSLabor*, nº1, Barcelona, 2005.

artículo 18.1 y los del artículo 20: a) En ningún caso resultará admisible el insulto o las calificaciones claramente difamatorias (SSTC 204/2001 de 15 de octubre; 20/2002, de 28 de enero); b) El cargo u ocupación de la persona afectada será un factor a analizar, teniendo en cuenta que los cargos públicos o las personas que por su profesión se ven expuestas al público tendrán que soportar un grado mayor de crítica o de afectación a su intimidad que las personas que no cuenten con esa exposición al público (STC 101/2003, de 2 de junio); c) Las expresiones o informaciones habrán de contrastarse con los usos sociales, de forma tal que, por ejemplo, expresiones en el pasado consideradas injuriosas pueden haber perdido ese carácter o determinadas informaciones que antes pudieran haberse considerado atentatorias del honor o la intimidad ahora resultan inocuas; d) No se desvelarán innecesariamente aspectos de la vida privada o de la intimidad que no resulten relevantes para la información (STC 185/2002, de 14 de octubre; 127/2003, de 30 de junio).

Sin embargo, más allá de estos aspectos de carácter subjetivo el Tribunal Constitucional ha destacado el carácter prevalente o preferente de la libertad de información por su capacidad para formar una opinión pública libre, indisolublemente unida al pluralismo político propio del Estado democrático (STC 21/2000, de 31 de enero). No obstante es necesario tener presente que esa prevalencia no juega de forma automática sino sólo en supuestos en los que no concurren otros factores, como pueda ser la presunción de inocencia (STC 219/1992, de 3 de diciembre), en los que la ponderación lleve a primar intimidad, honor o propia imagen sobre las libertades de expresión o, en particular, de información (STC 158/2003, de 15 de septiembre).

Respecto al derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de la profesión del periodista, la postura del Tribunal Constitucional (STC de 21 de mayo de 2007, R.125/2007) es clara al indicar que firmar un contrato de trabajo no puede vulnerar derechos fundamentales del empleado, en caso de opiniones o críticas del periodista hacia la línea editorial<sup>501</sup>, ni tampoco las

---

501 Se ha reconocido la función reivindicativa que cumple la libertad de expresión e información cuando el trabajador la utiliza como medio de presión laboral, haciendo públicas críticas a la empresa. Sobre el tema vid. GARCÍA MURCIA, J.: "Los "usos laborales" de las libertades de expresión e información" en VV.AA. (Sala Franco, T, Ramírez Martínez, J.M. y

competencias que tenga la empresa para organizar el trabajo pueden lesionar derechos fundamentales por tanto la empresa está obligada a demostrar que las medidas que tome no son medidas de represalias por sus críticas<sup>502</sup> (esta sentencia del TC, anuló la STSJ de Madrid, que decía que los periodistas debían seguir la línea editorial de su medio). Como conclusión, en este caso si el TC hubiera sentenciado de otro modo, podríamos afirmar que se asomaría la sombra de la censura, totalmente dañina para el ejercicio de la profesión y el estado democrático.

### **3. La cláusula de conciencia de los profesionales de la información**

La primera regulación legal que hace referencia a la cláusula de conciencia, la encontramos en Francia. Hablar de la cláusula de conciencia en el sistema francés es hablar de una inicial organización profesional de los periodistas de ese país. En 1918 se había creado el Sindicato de Periodistas, que fue adquiriendo un progresivo protagonismo en la representación de los profesionales y de sus demandas. En 1922, el Sindicato centra su interés en la consecución de un estatuto de los periodistas. Se trataba de que, con su aceptación por parte del Estado, los empresarios de prensa se vieran obligados a respetarlo y a tenerlo en cuenta en el desarrollo de su actividad, sin que los profesionales tuvieran que acudir a tortuosas negociaciones para cada mejora parcial de las condiciones de trabajo.

Frente a la ventaja de contar con una estabilidad en el trabajo y unas garantías de salario y demás derechos laborales estaba la desventaja de que podía quedar en entredicho la independencia y la libertad necesarias para desarrollar la labor periodística y para hacer frente a esto, se formula una

---

Borrajo Dacruz, E, coord.) *Derecho vivo del Trabajo y Constitución. Estudios homenaje al Prof. Fernando Suárez González*, La Ley, Madrid, 2003, págs. 59 a 89.

502 Vid. sobre el tema MARTÍNEZ MORENO, C.: "Crítica a la empresa y límites a la libertad de expresión de los trabajadores: sentencia TC 88/1985, de 19 de julio", en GARCÍA MURCIA, J. (dir.), *Derechos del Trabajador y Libertad de Empresa. 20 casos de Jurisprudencia Constitucional*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 471 a 501.

posibilidad excepcional de ruptura por parte del periodista: la cláusula de conciencia.

La Ley francesa del Estatuto Profesional de Periodista, de 29 de marzo de 1935<sup>503</sup>, supone de este modo el primer reconocimiento legal de la cláusula de conciencia para los informadores. No se trataba de una ley exclusiva sobre la objeción de conciencia del profesional de la comunicación, sino de una normativa que regularía quién debe considerarse periodista profesional, la rescisión de su contrato de trabajo, su remuneración, y la obligatoriedad del carnet de periodista<sup>504</sup>. Quedaba establecido que el periodista podrá dar por finalizada su relación laboral con la empresa editora y, además, obtener la indemnización que le hubiera correspondido para el caso de despido laboral improcedente cuando se produjese un cambio notable en el carácter o la orientación del periódico y este afectase al honor, reputación o intereses morales del periodista.

En el caso de España, el primer texto jurídico al que hay que acudir para comprender cuáles son las características peculiares de este derecho en nuestro ordenamiento jurídico es la propia Constitución de 1978. Hace mención la Constitución a que se regulará mediante Ley el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de las libertades antes comentadas y que el ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa (artículo 20.1.d). El derecho a la cláusula de conciencia, fue desarrollado diecinueve años más tarde, por la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, y a pesar de ello, puede decirse que, aún hoy, es la única norma jurídica de carácter estatal y de rango legal que resulta aplicable a los periodistas o, si se prefiere utilizar la terminología que en ella se

---

503 Título original en francés Ley del "*statut des journalistes professionnels*", publicado el 29 de marzo del año 1935 en el Journal Officiel. Es en el año 1935, cuando Emile Brachard, diputado del Parlamento francés apoyó la sanción de un Estatuto que defendiera la actividad del periodista. Sus fundamentos se basaban, fundamentalmente, en el diferente trato que había dado la Legislatura al trabajador de prensa con respecto a las empresas periodísticas.

504 AZURMENDI, A.: *La cláusula de conciencia en el derecho comparado. El caso francés*, en ESCOBAR DE LA SERNA, L.: (dir.), *La cláusula de conciencia*, Madrid, Universitas, 1997, págs., 38-44.

utiliza, a los profesionales de la información<sup>505</sup>. Respecto al secreto profesional<sup>506</sup>, en la actualidad aún no tiene su Ley Orgánica. El emplazamiento de la cláusula de conciencia de los periodistas como derecho fundamental reconocido en la CE es importante porque permite reclamar su protección ante los tribunales ordinarios, basándose en el principio de aplicación directa de la Constitución, y posteriormente, ante el Tribunal Constitucional, a través del recurso de amparo (art. 53.2. CE). Para algún autor es discutible la inclusión de este derecho dentro del título “Derechos fundamentales” de la Constitución, puesto que la cláusula de conciencia, más que un derecho sustantivo, es un instrumento de protección del derecho a informar.

Con anterioridad a la promulgación de la LO 2/1997 y pese a la falta de desarrollo normativo del artículo 20.1.d), la doctrina había afirmado el carácter de norma directamente aplicable<sup>507</sup>, por lo que la remisión a la ley se había considerado irrelevante. La fuerza normativa del texto constitucional así lo confirmaba, y conforme a ello había sido interpretado por el Tribunal Constitucional, según el cual la regulación constitucional de los derechos fundamentales comprendidos en el capítulo 2º del Título I es de aplicación directa e inmediata<sup>508</sup>.

La previsión constitucional vincula la posibilidad de ejercer el derecho a la cláusula de conciencia con el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz. De acuerdo con la doctrina constitucional la libertad de información es un medio de formación de la opinión pública en asuntos de

---

505 BLASCO JOVER, C.: *El Derecho a la Cláusula de Conciencia de los Profesionales de la Información*. Bomarzo, Albacete, 2009, pág. 75.

506 No se ha legislado aún sobre el derecho al secreto profesional. La ausencia de desarrollo es muy probablemente fruto de la creencia de los propios profesionales de la información de que es más garantista acogerse a este derecho invocando directamente el artículo 20.1.d) de la Constitución, sin ninguna norma intermedia. La inexistencia, pues, de norma de desarrollo obliga a caracterizar el derecho exclusivamente sobre la base de su reconocimiento por la norma constitucional y por la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

507 SEGALÉS, J.: *La cláusula de conciencia del profesional de la información como sujeto de una relación laboral*, *ob.cit.*, editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 93.

508 GARCÍA TESTAL, E.: *Ejercicio asalariado de profesionales liberales*, editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pág. 315.



interés general, cuyo valor de libertad preferente sobre otros derechos fundamentales viene determinado por su condición de garantía de la opinión pública, que es una institución consustancial al Estado democrático que los poderes públicos tiene especial obligación de proteger (STC 165/1987, de 27 de octubre).

La finalidad de permitir el ejercicio de la cláusula de conciencia es garantizar la libertad ideológica y deontológica<sup>509</sup> de sus titulares frente a los medios de comunicación para los que trabajan. Se trata de un mecanismo de resolución de un conflicto de derechos entre el trabajador, profesional de la información y el empresario, medio de comunicación<sup>510</sup>. El periodista reclama la aplicación de la cláusula de conciencia cuando tiene que defender su libertad ideológica frente a la empresa titular del medio de comunicación<sup>511</sup>.

Antes de la publicación de la ley, los casos más representativos en España de la invocación de la cláusula de conciencia han sido el protagonizado por los periodistas del “Diario de Barcelona” en 1978, cuando el periódico cambió ideológicamente con el traspaso de propiedad<sup>512</sup>, y el de un infografista

---

509 “La independencia en el desempeño de su función profesional”, según el artículo 1 de la Ley Orgánica 2/1997.

510 Vid. GARCÍA TESTAL, E.: *Ejercicio asalariado...*, *op. cit.* pág. 316.

511 Vid. CARRERAS SERRA, DE L.: *Derecho español...*, *op. cit.* pág. 319.

512 Cfr. PERNAU, P: *La utilidad práctica del Derecho del periodista a la cláusula de conciencia* en AA.VV. *La cláusula de conciencia*, ed. Universitat, Madrid, 1997, pág. 90, lo menciona como el caso más significativo de invocación de la cláusula con anterioridad a la Constitución de 1978. Se llegó a una solución gracias a la mediación de la Asociación de la Prensa de Barcelona, que emitió la siguiente resolución, testimonio de la vigencia profesional de la cláusula de conciencia: “Entendemos que un Órgano de prensa ha de caracterizarse por un estricto respeto a la verdad y a la defensa de un orden político, social y económico justo, conforme a la dignidad de la persona y a los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Es desde esta perspectiva desde la que entendemos que todo periodista tiene el derecho y el deber de informar con imparcialidad, veracidad y sin presiones de ningún tipo, sobre los hechos, de la misma manera que tiene el derecho de sustentar pública y privadamente sus convicciones políticas, sociales y culturales, sin que por esta razón pueda ser objeto de discriminación en su trabajo periodístico. Muchos grupos de presión económica-política continúan imponiendo al periodista la realización de trabajos en contra de su pensamiento. Por este motivo, el reconocimiento de la cláusula de conciencia es hoy más que nunca de una urgencia inaplazable”. Esta resolución se entregó en febrero de 1978 a dos políticos que intervenían en ese momento en la redacción de la actual Constitución española.

de “Diario 16” en 1995, que invocó la cláusula de conciencia reconocida en el artículo 20.1.d) de la Constitución de 1978<sup>513</sup>.

La Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, en su exposición de motivos, párrafos primero y segundo dice abiertamente cómo este derecho goza de plena eficacia jurídica desde su promulgación y por tanto su exigibilidad jurídica vincula tanto a los poderes públicos como a los particulares. Reconoce también que es necesario precisar su contenido, para asegurar su correcto ejercicio por parte de los profesionales de la información, que son los destinatarios de este derecho y al mismo tiempo, proporcionar a la libertad de expresión y al derecho a la información un instrumento jurídico imprescindible que garantice su ejercicio efectivo en un Estado Social y Democrático de Derecho como el nuestro.

El Tribunal Constitucional insta a los poderes públicos, y, por tanto, al Parlamento a llevar a término acciones positivas en defensa de los derechos fundamentales, asegurando la imprescindible complementariedad de los valores constitucionales de libertad e igualdad. Su articulado responde a la necesidad de otorgar a los profesionales de la información un derecho básico en la medida en que ellos son el factor fundamental en la producción de información y su trabajo está presidido por un indudable componente intelectual, que ni los poderes públicos ni las empresas de comunicación pueden olvidar<sup>514</sup>. En el último párrafo de la exposición de motivos, reconoce el papel de los medios de comunicación en una sociedad democrática: “Los elementos definidores de esta Ley Orgánica tienen un doble punto de partida: en primer lugar, la consideración del profesional de la información como agente social de la información, que ejerce su trabajo bajo el principio ineludible de la

---

513 El recurso de amparo que se resolvió en 1999 -STC 199/1999, de 8 de noviembre en Boletín de Jurisprudencia Constitucional, 224 (1999), págs., 29-37- se había presentado en 1995. En la sentencia el Tribunal Constitucional consideraba que no se había acreditado “el desvío del medio respecto de su línea ideológica originaria”; tampoco se reconocía que por el trabajo realizado por el diseñador -“limitado al maquetado del periódico según las instrucciones recibidas de la Redacción”- podía “quedar objetivamente afectada la transmisión de información relevante para la formación de la opinión pública” (Fundamento jurídico, 5).

514 BLASCO JOVER, C.: *El Derecho a la Cláusula de Conciencia...*, *op.cit.* pág. 95.

responsabilidad; y en segundo lugar, la concepción de las empresas de comunicación como entidades que, más allá de su naturaleza jurídica empresas públicas o privadas, participan en el ejercicio de un derecho constitucional, que es condición necesaria para la existencia de un régimen democrático”.

La Ley reguladora de la cláusula de conciencia, consta de tres artículos, el primero de los cuales se limita a establecer que tiene por objeto garantizar la independencia de los informadores en el desempeño de su función profesional. En los medios audiovisuales, será invocable por aquellos profesionales que realicen funciones informativas, pero no por otros profesionales que no estén conectados con la información, como pueden ser presentadores de concursos, de programas humorísticos, de producciones de ficción, musicales, etc<sup>515</sup>. La Ley no define quién es un profesional de la información, a los efectos de invocar la cláusula de conciencia, aunque sí recoge que debe de existir una relación jurídica laboral.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 199/1999, de 8 de noviembre es ilustrativa al respecto, señalando que “El derecho a la cláusula de conciencia encuentra, pues, su ámbito subjetivo de aplicación en las relaciones contractuales de los profesionales de la información con las empresas de comunicación para las que trabajan, con vistas a la garantía del ejercicio de su propia libertad informativa. La afectación del derecho de información del profesional como criterio de legitimación para la invocación de la cláusula impide en términos constitucionales la elaboración de un catálogo cerrado de funciones cuyos titulares pudieran reclamarla. Máxime teniendo en cuenta la variedad de tareas en las que la libertad informativa puede verse involucrada en una sociedad en la que en la transmisión de noticias no juegan un papel esencial sólo las palabras, sino tanto o más las imágenes, fotografías, presentaciones gráficas o de composición que contribuyen igualmente a la descripción del hecho, a destacar ciertos aspectos de él, a lograr un enfoque ideológico determinado o a dotarle de una mayor o menor relevancia informativa según los intereses del medio. Tareas todas ellas en las que

---

515 Vid. CARRERAS SERRA, DE L.: *Derecho español...*, op. cit. pág. 328.

además habrá de considerarse la autonomía y creatividad propias con las que opere el profesional para poder concluir que se encuentra ejerciendo su derecho a transmitir información. En definitiva, tal como afirmó en esa causa el Ministerio Fiscal, la delimitación subjetiva del derecho no puede hacerse con abstracción de las funciones realizadas, como tampoco limitarse indebidamente a determinadas categorías profesionales excluyendo otras potencialmente susceptibles de ser integradas en la regulación de la cláusula.

El segundo de los preceptos, recoge que en virtud de la cláusula de conciencia los profesionales de la información tienen derecho a solicitar la rescisión de su relación jurídica, su contrato laboral, cuando se den dos situaciones: primero, cuando en el medio de comunicación con el que estén vinculados laboralmente, se produzca un cambio sustancial de orientación informativa o línea ideológica y segundo, cuando la empresa les traslade a otro medio del mismo grupo que por su género o línea suponga una ruptura patente con la orientación profesional del informador. Ejercer este derecho por parte del profesional de la información, dará lugar a una indemnización, que ningún caso será inferior a la pactada por contrato, o en su defecto, a la establecida por la Ley para el despido improcedente<sup>516</sup>.

La inclusión del término “solicitar” ha dado lugar al pronunciamiento del Tribunal Constitucional, en la STC 225/2002, de 9 de diciembre<sup>517</sup>, sobre la cláusula de conciencia, acerca de cuál es el momento en que el periodista puede cesar unilateralmente en su relación laboral cuando se da el supuesto antes descrito. La cuestión que aquí se suscita es sobre si la extinción causal del contrato con indemnización por voluntad del profesional de la información, que es la modalidad del derecho a la cláusula de conciencia puede provocarse por la mera decisión de aquél en una autotutela inmediata, aunque después haya de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la indemnización,

---

516 Para un mayor conocimiento del tema vid. CALVO GALLEGO, F.J.: “Algunas notas sobre la jurisprudencia constitucional y el derecho a la cláusula de conciencia”, *Temas laborales*, nº 69, 2003, págs. 85 a 96.

517 Se trata del primer caso de aplicación de la Ley Orgánica 2/1997, de manera detallada vid. CALVO GALLEGO, F.J.: “Sobre el modo de ejercicio de la cláusula de conciencia y otras cuestiones conexas”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2002, págs. 3334 a 3340.

o si, por el contrario es preciso mantener viva la relación laboral, permaneciendo en el puesto de trabajo en el momento de formular la demanda mientras se sustancia el proceso. El Tribunal concluye que el periodista tiene derecho a preservar su independencia ante situaciones de mutación ideológica desde el momento en que la considera amenazada, evitando conflictos con la empresa de comunicación, que legítimamente puede alterar su línea ideológica. Queda fuera de duda que la protección ofrecida por el artículo 20.1.d) de la Constitución incluye la inmediata paralización de la prestación laboral, ante problemas de conciencia, incluso con carácter previo al seguimiento de cauces jurisdiccionales y con independencia de cuáles sean los resultados del ejercicio posterior de dichas acciones.

Esta interpretación jurisdiccional, coincide con la práctica de la cláusula de conciencia en otros países. Así, por ejemplo, la legislación francesa ofrece algunas claves interesantes. En el artículo L 761-7 del Código de Trabajo francés, se contempla la discrepancia del plazo de preaviso al empresario por parte del periodista que abandona la empresa haciendo valer, “el cambio notable en el carácter o en la orientación del periódico”. Enmanuel Derieux comenta al respecto que en el código de trabajo francés “la atención a los intereses morales del periodista es tan fuerte que no puede imponérsele continuar, ni siquiera temporalmente, esta colaboración”<sup>518</sup>.

Por último, el artículo tercero permite a los profesionales de la información, negarse, motivadamente, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos de la comunicación, sin que pueda causarle perjuicio alguno o sanción.

En los convenios colectivos de las televisiones autonómicas de Aragón, Canarias y de Andalucía se pueden encontrar referencias a la cláusula de

---

518 DERIEUX E.: *Droit des Médias* ((2ª ed.), Dalloz, Paris, 2001, pág. 83., en artículo de AZURMENDI A. sobre la primera sentencia del Tribunal Constitucional Español que interpreta la Ley de la cláusula de conciencia de 1997: el periodista puede invocar la cláusula si abandona la empresa de comunicación sin esperar a la resolución judicial, *Comunicación y Sociedad*, Universidad de Navarra, volumen XVI, nº1/2003. Aunque ha de señalarse que en esta cita hay un cierto tono crítico del autor, en el sentido de que su opinión es que pocos profesionales invocan la cláusula por una razón estricta de preservar la propia independencia en el medio.

conciencia<sup>519</sup>, en donde la dirección reconoce y ampara el derecho a invocar la cláusula de conciencia cuando en el desempeño de sus labores profesionales se vean lesionados sus principios éticos, sus convicciones personales, y en el de Galicia los representantes de los trabajadores y la empresa se comprometen a negociar la creación de un consejo de redacción, regulado en su correspondiente estatuto, en el que se reconocerá el derecho a incluir una cláusula de conciencia. En el resto de convenios colectivos examinados para este estudio no se hace ningún tipo de mención a la cláusula de conciencia. Como indica algún autor<sup>520</sup>, en realidad el desarrollo normativo de la cláusula de conciencia en el ordenamiento jurídico español se ha producido fundamentalmente a través de los escasos estatutos de redacción aprobados hasta la fecha.

En conclusión la cláusula de conciencia y el secreto profesional de los periodistas, son derechos específicos integrantes del derecho a comunicar información y constituyen un presupuesto básico para el efectivo ejercicio de este derecho fundamental en el Estado democrático. De su pleno reconocimiento y eficaz ejercicio en el seno de la empresa de comunicación (cláusula de conciencia) y, frente a los poderes públicos, en especial frente al Poder Judicial (secreto profesional) depende que el derecho a la información se configure como auténtica garantía de una opinión pública libre. Los profesionales de la información y los medios de comunicación son titulares principales -pero no únicos- del proceso de producción informativa<sup>521</sup>.

---

519 I Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (disposición adicional tercera), II Convenio Colectivo de la Sociedad Canaria de Televisión Regional, S.A. SOCATER (art. 52), IX Convenio Colectivo Interprovincial para la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Finales, Canal Sur Radio, S.A y Canal Sur Televisión S.A. y sus Trabajadores/as (disposición adicional octava), Convenio Colectivo de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) y de sus sociedades (disposición adicional cuarta y anexo VI).

520 CALVO GALLEGOS, F.J.: "La cláusula de conciencia de periodistas e informadores", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, 1995, págs. 115 a 144.

521 CARRILLO LÓPEZ, M.: *La cláusula de conciencia y el secreto profesional*. Editorial Civitas S.A, Madrid. 1993. Pág. 89.

#### 4. El secreto profesional de los periodistas

Como uno de los derechos que aparece recogido en el artículo 20.1.d) CE de nuestro ordenamiento jurídico, el secreto profesional es un derecho fundamental al estar ubicado en la Sección 1ª “De los derechos fundamentales y las libertades públicas”, del Capítulo II de la Constitución. La regulación concreta del secreto profesional mediante una ley específica todavía no se ha producido en nuestros días. La condición de derecho fundamental que afecta al secreto profesional determina que la futura legislación que lo regule deberá tener contenido orgánico. Esta futura ley es necesaria para promover la seguridad jurídica entre los distintos sujetos implicados: periodistas, empresas editoriales, jueces y tribunales. Las diversas posibilidades que la Constitución ofrece son un marco en el que, a partir del pluralismo político, las opciones normativas posibles pueden procurar una cobertura legal respetuosa con el contenido esencial del derecho al secreto. Por el contrario, la no regulación diversifica la resolución del conflicto jurídico, ya que es más probable la existencia de opiniones diversas sobre la procedencia de la alegación por secreto profesional, según el órgano judicial competente<sup>522</sup>.

No existe en nuestros días una definición universalmente aceptada del término secreto profesional de los periodistas. La que más consenso ha alcanzado es la proporcionada por el Consejo de Europa en el año 1974: es el derecho del periodista a negarse a revelar la identidad del autor de la información, a su empresa, a terceros y a las autoridades públicas o judiciales y el deber de periodista de no revelar públicamente las fuentes de las informaciones recibidas confidencialmente<sup>523</sup>.

Se puede definir el secreto profesional, como el derecho que tiene el periodista a no revelar su fuente de información ni a los poderes públicos, ni a su propia empresa. De esta definición se desprende que el secreto profesional es un derecho del periodista y no una obligación. La confidencialidad de la

---

522 GONZALO BALLESTEROS, T.: *La Constitución, ¿incumplida por la no regulación?* Asociación de Editores de Diarios Españoles, AEDE. núm. 11, Madrid, 1986, págs. 38 a 39.

523 Consejo de Europa, Documento B 73, fecha 18 de octubre de 1974.

fuente de información está en manos del periodista y afecta solamente a la identidad del informante, es decir a la identidad de la persona que facilita la información y no del contenido de la información.

Tradicionalmente se ha ligado el derecho al secreto profesional de los informadores a la libertad de información del periodista y a la relación de éste con sus fuentes, es decir, se ha observado desde el aspecto de la libertad de ofrecer información veraz, ejercida profesionalmente por el periodista individualmente considerado, de manera que el secreto profesional se revela como un instrumento indispensable en manos del informador para obtener la información que con posterioridad este se encarga de divulgar. El secreto protege la fidelidad de la fuente por cuanto que la identificación de la fuente en contra de su voluntad supone tanto como cegarla o asumir el riesgo de tener que renunciar a la posibilidad de contar con ella en el futuro<sup>524</sup>.

Lo que persigue el secreto profesional, como señala la doctrina<sup>525</sup>, es guardar discreción sobre la identidad de la fuente para asegurar el derecho a la información. A efectos del secreto profesional, la fuente se define como el sujeto o sujetos que proporcionan al periodista la información utilizada para la confección de la noticia, aparezca o no citada en el mensaje finalmente transmitido. También es dar garantías jurídicas que aseguren su anonimato y evitar las posibles represalias que puedan derivarse después de haber desvelado una información. El periodista debe asumir esta exigencia en la medida en que también está en juego su propia credibilidad ante la fuente informativa. El interés público de la noticia justifica su difusión, que prevalece sobre la identidad del confidente.

En el secreto profesional es importante delimitar cuál es el objeto. El secreto periodístico otorga a su titular el derecho a no revelar las fuentes de información, incluyendo en estas fuentes tanto las personas que le han proporcionado esta información como también los elementos soporte de la

---

524 MORETÓN TOQUERO, M.A.: "El secreto profesional de los periodistas y la empresa de comunicación: ¿un conflicto de lealtades?" *Revista jurídica de Castilla y León* nº 4, 2004, págs., 99 a 145.

525 Vid. CARRILLO LÓPEZ, M.: *La cláusula de conciencia...*, op. cit. pág. 177.



información, por ejemplo, grabaciones audiovisuales, material escrito, etc, que en caso de ser conocidas pueden servir para identificar su procedencia. El bien jurídico protegido es sin embargo, el derecho a la información, no la intimidad de la fuente que proporciona la información<sup>526</sup>; es la fuente informativa, no su contenido.

El sujeto o sujetos, implicados de forma activa en el ejercicio de este derecho son los periodistas: tanto los redactores como el director del medio de comunicación. Se entiende por periodista el profesional que, como trabajo principal, regular y retribuido, se dedica a obtener y elaborar información para difundirla o comunicarla por cualquier medio de comunicación, de forma cotidiana o periódica<sup>527</sup>.

El derecho al secreto profesional es una garantía de la libertad de información que, si bien en un primer momento estaba pensada para proteger a los periodistas del Poder Público, lo cierto es que en un momento como el actual, en el que es casi impensable el ejercicio de la profesión periodística fuera de las grandes empresas de comunicación, ha de tener también efectividad en el ámbito de la empresa propietaria del medio en el que el periodista desarrolla su tarea informativa. El periodista ha pasado a ser un trabajador asalariado, y en esta nueva forma de desarrollar su función corre el riesgo de perder su criterio de actuación en favor de la uniformidad del medio en que trabaja. Sin embargo, los actos informativos son únicos y deben ser valorados en su individualidad, que en parte viene determinada por sus fuentes. Un periodista sin fuentes, que se limita a transmitir lo que dicen las de su periódico, no necesita del derecho a oponer el secreto profesional, a menos que la empresa se lo exija. Pero entonces estaremos ante una manifestación del deber de guardar el secreto empresarial y no ante un secreto propio de la profesión periodística. En definitiva, la naturaleza del secreto profesional de los periodistas, como se ha reiterado, resulta controvertida a la luz de los

---

526 CORDOBA GRACIA, D.: *Anotaciones al secreto profesional de los periodistas*. Actualidad civil, Madrid, 1986, pág. 84.

527 Esta definición de periodista se inspira en la aportación del Tribunal de Casación francés de 22 de diciembre de 1941.

convenios colectivos, pues tan pronto se califica de derecho como de deber, y en este último supuesto se le dota en unos casos de naturaleza ética y en otros de naturaleza jurídica<sup>528</sup>.

Por último, el derecho al secreto profesional, al igual que cualquier otro derecho reconocido por la Constitución, no es un derecho absoluto. Del contenido material de la Constitución se pueden deducir algunos límites<sup>529</sup> o ámbitos concretos sobre los que la futura ley orgánica reguladora deberá concretar su alcance, además de los que, de forma explícita, decida añadir; naturalmente, sin perjuicio de la exigibilidad directa de este derecho ante los poderes públicos y las entidades privadas<sup>530</sup>.

Al igual que ocurre con la cláusula de conciencia, son solamente los convenios colectivos de las televisiones autonómicas de Aragón, Canarias, Andalucía, y Galicia, los que hacen una pequeña mención en sus preceptos al secreto profesional. Pese a las críticas que pueden hacerse a su regulación, el reconocimiento del derecho al secreto profesional de los periodistas en un convenio colectivo reafirma la eficacia jurídica que proviene de su reconocimiento constitucional. La vinculación a la totalidad del convenio le otorga obligatoriedad y condiciona el contenido de los contratos de trabajo, en los que es dudoso que pueda recogerse una renuncia individual a este derecho.

El secreto profesional aparece dibujado en los convenios colectivos con los elementos que seguidamente se describen: los titulares son los trabajadores de la empresa informativa, pues no existe una mención específica a los periodistas o a una categoría especial de aquellos, que ejercitan este derecho frente al medio de comunicación en el que desarrollan su labor. Es preciso recordar que en el medio de comunicación (periódico, emisora de radio,

---

528 Vid. MORETÓN TOQUERO, M.A.: "El secreto profesional de los periodistas y la empresa..." pág. 141.

529 Algunos de los obstáculos con los que se puede encontrar el ejercicio del secreto profesional, estarían relacionados con la aplicación del artículo 463 del código penal sobre la negativa a comparecer o a declarar ante un tribunal y el artículo 410 de la Ley de enjuiciamiento criminal sobre la obligación de cooperar con la justicia y dispensas.

530 Vid. CARRILLO LÓPEZ, M.: *La cláusula de conciencia...*, op. cit. pág. 207.

televisión...) no trabajan solo periodistas, ni todos los trabajadores de la empresa realizan esta labor (en el ámbito del convenio se comprende también el personal auxiliar, los correctores, fotógrafos etc.). Por tanto, la falta de delimitación del sujeto titular puede ser incompatible con la previsión del artículo 20 CE, en la medida en que el texto constitucional reconoce el secreto profesional en el ejercicio de estas libertades, con referencia a las de información y expresión.

En este punto el texto de los convenios colectivos es, por tanto, muy insuficiente. Sobre el periodista-trabajador (por tanto, en el ejercicio de su profesión) recaen, como hemos señalado, deberes de sigilo de muy diferente naturaleza, pero sólo alguno de ellos puede calificarse de secreto profesional. El contenido del secreto profesional de los periodistas lo integran, fundamentalmente, las fuentes de información e, indirectamente, los medios de trabajo, notas, grabaciones, terminales de ordenador, etc., que contienen dicha información, en la medida en que el acceso a dichos soportes fácilmente supone el acceso a la información misma. Mientras que en el secreto profesional es el periodista el que decide qué es o no reservado (y si revela o no la identidad de la fuente), en el caso del secreto empresarial son terceras personas (la empresa o los propios compañeros) las que ponen el límite a la divulgación. Las fuentes informativas protegidas son tanto las propias como las ajenas, encajando en este grupo tanto las de la empresa como las de los otros trabajadores. A pesar de que ambos tipos de fuentes se integran bajo la misma institución de modo indiferenciado, estimo que el tratamiento jurídico debe ser distinto por cuanto también es distinto el fundamento de su reserva<sup>531</sup>.

## **5. Los derechos de propiedad intelectual: La Ley de Propiedad Intelectual y los derechos de autor**

La propiedad intelectual, más conocida como derecho de autor, es una de las formas en las que el Derecho reconoce el dominio privado sobre bienes

---

531 De nuevo vid. MORETÓN TOQUERO, M.A.: "El secreto profesional de los periodistas y la empresa..." *cit.* págs. 142 y 143.

inmateriales. Aunque su regulación sea anterior, el concepto actual de propiedad intelectual se fundamenta en el artículo 20.1.b) y c) de la Constitución que reconoce y protege los derechos a la creación y producción literaria artística científica y técnica y a la libertad de cátedra. Es, pues, un derecho de propiedad concebido como un derecho fundamental de la persona<sup>532</sup>.

La primera ley que reguló en España los derechos de autores, escritores, compositores, pintores, etc... fue la Ley de Propiedad Literaria, de fecha 10 de junio de 1847, que protegía el derecho de reproducción durante la vida del autor más cincuenta años, y el de representación escénica durante la vida del autor más veinticinco años. Aunque esta Ley de 1847 fue muy beneficiosa para los autores al reconocer que las obras dramáticas les pertenecían e incluso que podían recuperar la propiedad de aquellas que hubieran sido cedidas por un periodo de tiempo una vez transcurrido éste<sup>533</sup>, los dramaturgos tuvieron que seguir buscando el mejor medio para obtener beneficios de sus creaciones<sup>534</sup>.

La siguiente ley, fue la Ley de Propiedad Intelectual de 10 de enero de 1879, publicada en la Gaceta de Madrid nº12, de 12 de enero de 1879, (con Reglamento de 1880), que ha permanecido vigente hasta 1987<sup>535</sup>. Bastante avanzada en su momento, con un concepto amplio y flexible de obra, no reconocía los derechos morales de los autores, y obligaba a inscribir las obras en el Registro de la Propiedad Intelectual dentro de determinados plazos, para

---

532 CARRERAS SERRA DE, L.: *Las normas jurídicas de los periodistas. Derecho español de la información*, Editorial UOC, Barcelona, 2008, pág. 350.

533 En el texto que se leyó al Senado en la sesión de 20 de febrero de 1847 justificando las razones que habían guiado al gobierno a proponer el proyecto de ley de propiedad literaria se especifica la necesidad que tienen los autores de obtener frutos y ganancias de sus creaciones y cómo deben ser consideradas éstas una propiedad de su creador. Véase Gaceta de Madrid, 1 de marzo de 1847.

534 MARTÍNEZ OLMO, M. P.: "Bretón y sus editores. El caso del círculo literario comercial". *Revista de Literatura*, volumen LXIX, nº138, 2007, págs., 579 a 586.

535 En ese año, se aprueba la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de Propiedad Intelectual, actualmente derogada, publicada en el BOE nº275, de 17 de noviembre de 1987.

otorgarles protección legal. La Ley de 1879 estableció un plazo amplísimo de protección para los derechos de autor: hasta los 80 años después de su muerte. Esta Ley exigía el registro de la obra en el plazo de un año desde su publicación, transcurrido el cual la obra pasaba a una especie de “dominio público provisional”, durante 10 años, transcurridos los cuales podía inscribirse de nuevo la obra durante un año y recuperar el autor sus derechos.

El reglamento que desarrolla esta Ley de 1880, es el Real Decreto de 3 de septiembre de 1880, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley de Propiedad Intelectual, de 10 de enero de 1879, publicado en la Gaceta, de 6 de septiembre de 1880 y que en su artículo 2, establece la siguiente definición de autor: se considerará autor, para los efectos de la Ley de Propiedad Intelectual, al que concibe y realiza alguna obra científica o literaria, o crea y ejecuta alguna artística, siempre que cumpla las prescripciones legales.

La propiedad intelectual está integrada por una serie de derechos de carácter personal y patrimonial, que atribuyen al autor de una obra literaria, artística o científica, la plena disposición sobre la misma y el derecho exclusivo a explotarla, sin más límites que los establecidos en la Ley. En primer lugar, el inciso 1.b) del artículo 20 expresa la consagración constitucional del "derecho a la libertad de creación" o el "derecho a la libre creación intelectual", y lleva implícita la protección de la propiedad intelectual como un derecho humano de la sociedad de la información; coincidente con el artículo 1 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (TRLPI) 1/1996, de 12 de abril, que plenamente posee una redacción concorde con la norma constitucional citada. La libertad de creación es una referencia a la propiedad intelectual, mientras que la libertad de expresión se encuentra regulada en otros apartados del mismo artículo 20 de la Constitución<sup>536</sup>.

La Constitución Española, califica el derecho de autor como un derecho de propiedad especial pese a que se trata de un derecho internacionalmente

---

536 CASTRO BONILLA, A.: “La protección constitucional del derecho de autor en España”, *Artículos Doctrinales: Derecho Constitucional, Noticias jurídicas*, 2002.

reconocido como parte de los derechos humanos, según lo señala el artículo 27.2) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) que dice: "Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses personales y materiales que le correspondan por razón de las producciones literarias artísticas y científicas de las que sea autor". Este artículo debe ser la base de interpretación para considerar al derecho de autor dentro de la doctrina de los derechos fundamentales, tal como lo reconoce la propia Constitución Española cuyo artículo 10.2 dice: "Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por España".

Por tanto, si la DUDH ratifica en rango de derecho humano al derecho de autor, por imperativo constitucional debe interpretarse que se mantiene tal rango en la legislación española. La propiedad como derecho fundamental está recogida en el artículo 17 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada en el marco de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1948 y particularmente la intelectual en su artículo 27 pero como un derecho autónomo recogido bajo esa denominación en una norma independiente<sup>537</sup>.

Tiene la condición de autor<sup>538</sup> la persona que crea alguna obra literaria, artística o científica. A él le pertenece la propiedad intelectual sobre la misma por el simple hecho de haberla creado. Debe destacarse que no puede renunciarse a la condición de autor de la obra, no puede transmitirse "inter vivos" (venta, donación) ni "mortis causa" (testamento o herencia), no se extingue con el paso del tiempo. Cuando la obra se da a conocer de forma anónima o bajo seudónimo, los derechos de propiedad corresponden a la persona física o jurídica que la divulga mientras el verdadero autor no revele su

---

537 Vid de nuevo a CASTRO BONILLA, A.: "La protección constitucional del derecho de autor..."

538 Disponible en <http://guialegal/propiedad-intelectual> (consultado el día 11 de mayo de 2013).

identidad. Los derechos sobre una obra que sea el resultado de la colaboración de varios autores, corresponden a todos ellos<sup>539</sup>.

También tienen la condición de autores: Artistas, intérpretes o ejecutantes, personas que representan, cantan, leen, reciten o interpretan en cualquier forma una obra. En esta categoría se incluirían también el director de escena y de orquesta. Productores de fonogramas, personas bajo cuya iniciativa y responsabilidad se realiza por primera vez la fijación exclusivamente sonora de la ejecución de una obra o de otros sonidos. Productores de grabaciones audiovisuales, que tienen la iniciativa y asumen la responsabilidad de la grabación audiovisual. Entidades de radiodifusión, personas jurídicas bajo cuya responsabilidad organizativa y económica se difunden emisiones o transmisiones. Creadores de fotografías.

El autor como titular de un derecho de propiedad intelectual tiene dos tipos de derechos: los derechos de carácter personal o derechos morales y los derechos de carácter patrimonial<sup>540</sup>.

Por un lado, los derechos de carácter personal o derechos morales, se trata de derechos irrenunciables (artículo 14) que pertenecen al autor o al artista intérprete durante toda su vida y a su fallecimiento y pasan a sus herederos. Entre estos derechos destacan, el reconocimiento de la condición de autor o artista de la obra (STS 214/2011, de 5 de abril de 2011<sup>541</sup>, sobre

---

539 Se considera obra colectiva la creada por la iniciativa y bajo la coordinación de una persona natural o jurídica que la edita y divulga bajo su nombre y está constituida por la reunión de aportaciones de diferentes autores cuya contribución personal se funde en una creación única y autónoma, para la cual haya sido concebida sin que sea posible atribuir separadamente a cualquiera de ellos un derecho sobre el conjunto de la obra realizada. Salvo pacto en contrario, los derechos sobre la obra colectiva corresponderán a la persona que la edite y divulgue bajo su nombre.

540 Disponible en <http://guialegal/propiedad-intelectual> (consultado el día 11 de mayo de 2013).

541 En esta sentencia (litigio entre United Biscuits Iberia S.L. y el fotógrafo Daniel Virgili) el Tribunal Supremo dictamina que no todas las fotografías son susceptibles de ser consideradas "obra fotográfica" y contar por ello de la protección de derechos de autor, pues para ello precisa una mínima altura creativa que las convierte en creación artística y desestima la demanda de un fotógrafo que quería cobrar derechos de autor por una foto publicitaria tras el periodo de cesión de uso de su obra. El Supremo entiende por creatividad "como esfuerzo intelectual

diferente régimen jurídico de las obras fotográficas, artículo 10.1. h de la LPI y de las meras fotografías, artículo 128 de la LPI), el respeto a la integridad de la obra o actuación, (STS 458/2012, de 18 de enero de 2013, sobre el derecho moral del autor a la integridad de su obra respecto a la ubicación de la misma<sup>542</sup>) poder impedir cualquier deformación, modificación, alteración de la obra que suponga un perjuicio a sus intereses o menoscabo a su reputación, modificar la obra respetando los derechos adquiridos por terceros y las exigencias de protección de bienes de interés cultural, decidir si su obra ha de ser divulgada y en qué forma, determinar si tal divulgación ha de hacerse con su nombre, bajo seudónimo o de forma anónima, retirar la obra del comercio si cambian sus convicciones intelectuales o morales, previa indemnización de daños y perjuicios a los titulares de derechos de explotación.

---

(talento, inteligencia, ingenio, invectiva o personalidad que convierte a la fotografía en una creación artística o intelectual) sin que la singularidad radique en el objeto fotográfico o en la mera corrección técnica, sino en la fotografía misma, en su dimensión creativa". En este caso, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo limita la controversia al tema de la naturaleza de las fotografías sobre la base de que la protección que dispensa la ley de Propiedad Intelectual y el Derecho de la Unión Europea a las obras fotográficas es más extensa que la que se da a las meras fotografías.

542 Se trata de un caso peculiar, donde el recurrente pide que se declare la improcedencia del traslado de una escultura de la que es autor, por el Ayuntamiento de la misma en virtud de un contrato de encargo de obra. La escultura aún no había sido trasladada, y lo más extraño, es que el traslado en ningún caso procedía, ya que contractualmente ambas partes habían establecido la prohibición de modificar el emplazamiento, y la Audiencia Provincial reconoció este extremo en su Sentencia. El recurrente, a pesar de haber conseguido mantener la estatua en su ubicación, decidió recurrir la Sentencia de la Audiencia, para que se declarase que el traslado de la obra no solo constituía un incumplimiento contractual, si no que atentaba contra el derecho moral a la integridad de la obra. El Alto Tribunal reconoce que la modificación de la ubicación de la obra plástica forma parte del derecho moral a la integridad de la obra, si bien este derecho no es absoluto, y deberá ponderarse en cada caso con otros derechos con los que pueda entrar en conflicto. Sobre el particular, el juzgador declara: el autor desde el primer momento debe conocer que su destino es el uso social y que va a integrarse en la ciudad y formar parte del urbanismo y que a las limitadas facultades dominicales del propietario del soporte se superpone la obligación de tutelar el interés público que, en algunas ocasiones, autoriza la expropiación de bienes materiales y, en otra, sin perjuicio de su eventual derecho a ser indemnizado de acuerdo con los criterios clásicos del daño moral, puede exigir el sacrificio en mayor o menor medida de derechos morales. Establece el TS "El derecho del autor, al igual que el del propietario del soporte material, debe ejercitarse de buena fe, de forma no abusiva ni anómala y debe coordinarse con los del propietario del soporte material y los de la comunidad."



Por otro lado, nos encontramos con los derechos de carácter patrimonial, que a su vez pueden estar relacionados con la explotación de la obra, o tratarse de derechos compensatorios. En cuanto a los derechos de explotación, hay que distinguir entre los derechos exclusivos, que permiten a su titular obtener una retribución o un precio por autorizar que se explote su obra de una determinada manera y los derechos de simple remuneración o “licencias obligatorias”, que se reconocen por ley a favor de determinados titulares y les permiten exigir a la persona que explota su obra el pago de una suma de dinero. Esta suma puede estar determinada legalmente (licencia legal obligatoria), o fijada por cualquier otro procedimiento.

Los derechos de explotación de una obra por el autor duran toda su vida y se extienden hasta setenta años después de su muerte o declaración de fallecimiento. Los derechos de explotación de las obras anónimas y de las firmadas bajo seudónimo, duran setenta años desde su divulgación lícita. Los derechos de explotación reconocidos a los artistas, intérpretes o ejecutantes, tales derechos tienen, en general, una duración de cincuenta años contados desde el año siguiente al de la interpretación o ejecución (los derechos de explotación de fotografías duran veinticinco años).

En el artículo 51 de la actual Ley de Propiedad Intelectual, se recoge la transmisión de los derechos del autor asalariado cuestión de especial interés para este estudio. Cuando existe un contrato laboral o de arrendamiento de servicios entre el autor y una empresa, salvo que en el mismo se exprese lo contrario, se entiende que el autor de la obra transmite los derechos de explotación de la misma al empresario (TS 2233/2009, de 19 de julio de 2009<sup>543</sup> y también STS 3555/1996, de 31 de marzo de 1997<sup>544</sup> Así, éste no

---

543 TS 2233/2009, de 19 de julio de 2009. Desestima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por la empresa de doblaje y sonorización codemandada contra sentencia que acogió la demanda de oficio y declaró la naturaleza laboral de los contratos de los actores codemandados. Declara el Tribunal, entre otros pronunciamientos, que el hecho de que los actores mantengan sus derechos *de autor*, sin cederlos a la empresa, no supone que no concorra el requisito de la ajenidad, pues el TR Ley de Propiedad Intelectual dispone que la transmisión al empresario de los derechos *de explotación* de la *obra* creada en virtud de una relación laboral se regirá por lo pactado en el contrato, debiendo éste realizarse por escrito, y que a falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos *de explotación* han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual

podrá disponer de la obra para un fin diferente al ejercicio de la actividad empresarial. Lo mismo sucede en el caso de la interpretación o ejecución de una obra, en que el empresario tiene los derechos exclusivos para autorizar su reproducción. Este artículo 51, es el único precepto que regula las obras de los trabajadores asalariados. Sin embargo, esta disposición es de aplicación conjunta con otros preceptos de la Ley, como son el artículo 14 (que le otorga los derechos morales irrenunciables) y los artículos 24, 25 y 90 (que otorgan al empleado derechos patrimoniales irrenunciables). Además, si el autor asalariado trabaja para una publicación periódica, el artículo 52 es de relevancia, ya que establece la transmisión de derechos para publicaciones periódicas<sup>545</sup>.

En cuanto a los derechos compensatorios, el más relevante es el derecho por copia privada que compensa los derechos de propiedad intelectual dejados de percibir a causa de las reproducciones de las obras para uso exclusivamente privado del copista.

Es relevante dejar constancia que en fecha 22 de marzo de 2013, el Ministro de Educación, Cultura y Deporte elevó al Consejo de Ministros la propuesta de Anteproyecto de Ley de modificación del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (LPI), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento

---

del empresario en el momento de la entrega de la *obra* realizada en virtud de dicha relación laboral.

544 STS 3555/1996, de 31 de marzo de 1997. Se centra el presente recurso de casación para unificación de la doctrina, promovido por el actor, sobre si debe o no ser calificada como laboral una relación de servicios existente entre un fotógrafo profesional y un periódico diario. A juicio de la Sala concurren en el caso las notas de ajenidad, dependencia y retribución salarial que caracterizan la prestación de servicios en régimen laboral, pues el demandante no realiza los trabajos por propia iniciativa, sino que trabaja por encargo y siguiendo las instrucciones del periódico, el cual adquiere los derechos de explotación y publicación en prensa de las fotografías seleccionadas, siendo el derecho de autor que se reserva el recurrente compatible con el derecho de propiedad que adquiere la empresa. Tampoco es obstáculo a la laboralidad de la relación el que se cobre por pieza escogida, ya que el art. 26 ET considera salario toda percepción económica cualquiera que sea la forma de remuneración. Por tanto, ha de darse lugar al recurso, revocar la sentencia impugnada y declarar como despido improcedente el cese del actor.

545 CALLEJA JIMENEZ, A.: “¿Qué se debe tener en cuenta con las obras que han sido creadas en el seno de una relación laboral?” *KB:Law*(©), 2009.

Civil. Este anteproyecto, no aborda en principio el reconocimiento de la remuneración de los derechos de autor de los periodistas en los medios impresos, ya que deja sin tocar la redacción del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/1996 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual relativo a la obra colectiva. Es a finales del año 2014 cuando sale publicada finalmente en el BOE la Ley 21/2014, de 4 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil y podemos confirmar que no ha sido modificada la redacción del artículo 8. La Ley de Propiedad Intelectual reconoce derechos de autor a otros profesionales como escritores, compositores, intérpretes de la música o actores, que cuentan con la posibilidad de participar del éxito de su obra, una vez hayan cedido sus derechos exclusivos. Hasta el día de hoy, la interpretación que vienen dando los tribunales es que los diarios y/o revistas tienen el carácter de obra colectiva y, en consecuencia, todos los derechos corresponden al editor.

La postura mantenida por la Federación de Asociaciones de Periodistas de España<sup>546</sup>(FAPE) es que las publicaciones periódicas no son obras colectivas, sino obras complejas en las que se publican conjuntamente obras independientes (por ejemplo: artículos de corresponsales) que aparecen firmadas y en las que prácticamente siempre el autor aporta matices personales; obras colectivas que pertenecen en origen al editor (trabajos sin firma o firmados por la redacción), obras colectivas que no pertenecen en origen al editor (noticias y reportajes de agencia) y reproducciones publicitarias<sup>547</sup>.

La FAPE pone de manifiesto, que el reconocimiento de los derechos de autor del periodista quedó sancionado por la Comisión Europea el 24 de mayo

---

<sup>546</sup> La Federación de Asociaciones de Periodistas de España, nace el 19 de mayo de 1922 en Santander, la primera Asamblea se inauguró el 6 de agosto de ese mismo año. Actualmente la FAPE es la primera organización profesional de periodistas de España con 48 asociaciones federadas y 15 vinculadas que en conjunto representan a más de 21.000 asociados.

<sup>547</sup> Material disponible en [www.thecult.es/cronicas](http://www.thecult.es/cronicas) (consultado el 28 de abril de 2013).

de 2011, en el informe<sup>548</sup> de las recomendaciones para un mercado único europeo de la propiedad intelectual. Este informe, a su vez fue entregado al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

La Comisión considera que proteger los derechos de autor de los periodistas y garantizar que puedan decidir sobre la forma en que desean que sus trabajos sean explotados, es “esencial” para preservar un periodismo independiente, profesional y de alta calidad. Añade que los editores juegan también “un papel importante” en “la difusión” de los trabajos de los escritores, periodistas, investigadores, fotógrafos, científicos “y otros autores”.

A este respecto, es importante proteger los derechos que los periodistas y los editores tienen sobre sus trabajos en Internet, sobre todos a la vista del desarrollo de los servicios de agregación de noticias.

La Comisión se compromete a seguir examinando estas cuestiones a la luz de las nuevas evoluciones jurídicas y técnicas. Sus recomendaciones confirman lo que los editores españoles siguen negando con terquedad y codicia: que los periodistas son los autores de la información y que tienen derecho a percibir una remuneración por su reutilización para fines contrarios al contrato original.

Los editores se amparan constantemente para cercenar estos derechos de autor en que un periódico es una “obra colectiva”, como si fuera una enciclopedia, mientras la FAPE sostiene que un periódico es en todo caso una “obra compleja”, en la que distintos autores perfectamente identificados aportan distintos trabajos, como puede ser una crónica, un análisis o un reportaje. Los editores se apoderan así, de los derechos de autor de los periodistas, que para

---

548 En su apartado 3.3.5, titulado Acceso al patrimonio cultural europeo y fomento de la pluralidad de los medios de comunicación, la Comisión Europea subraya que los periodistas “son los autores” y su trabajo “es importante” no solo porque “difunden, comentan o interpretan el mundo en que vivimos”, sino también porque la libertad de prensa es un “testimonio vivo” de la sociedad pluralista y democrática europea.

la FAPE es un intolerable atropello que choca frontalmente con las recomendaciones aprobadas por la Comisión Europea<sup>549</sup>.

Hay que dejar constancia de las últimas novedades respecto a la Ley de Propiedad Intelectual. En fecha 14 de febrero de 2014 se aprobó por el Consejo de Ministros, el proyecto de Ley de Propiedad Intelectual, una reforma parcial del texto vigente que pretende fortalecer la posición de los creadores y facilitar la transición digital de las industrias culturales y creativas. Este nuevo texto, en palabras del ministro de Educación, Cultura y Deporte, José Ignacio Wert<sup>550</sup>, tiene tres objetivos: mayor control de las entidades de gestión de derechos de la propiedad intelectual, un refuerzo de la Comisión de Propiedad Intelectual para la lucha contra la piratería y una revisión de la copia privada. Y es a finales del año 2014 cuando sale publicada finalmente la Ley 21/2014, de 4 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y la Ley 1/2000, de 7 de enero, publicado en BOE de 5 de noviembre del 2014.

---

549 Disponible en [www.infolibre.es](http://www.infolibre.es) (consultado el 1 de mayo de 2013).

550 Declaraciones recogidas por el Diario El Mundo, en [www.elmundo.es](http://www.elmundo.es) (consultado fecha 14 de febrero de 2014).

## CONCLUSIONES

1. La relación de trabajo del profesional de la información dependiente era regulada a finales del siglo XIX e inicios del XX por el Código Civil existente como la de cualquier otro trabajador dependiente, al comprometerse dicha prestación a trabajar por cuenta de otro mediante un contrato privado de arrendamiento de servicios, que suponía teóricamente la igualdad de ambas partes. Sin embargo, la realidad social y económica de la época reflejaba una posición de privilegio del empresario frente al obrero que tenía que aceptar las condiciones económicas sin discusión, unos salarios mínimos que impedían al trabajador ser capaz de tener unos ahorros e incluso de subsistir el día a día. Fue a finales del siglo XIX cuando apareció en España la denominada prensa de empresa, y los periódicos empiezan a convertirse en empresas industriales a principios del XX contratando los servicios de estos profesionales de la información, periodistas trabajadores de plantilla, de forma permanente sometidos a una relación laboral. A su vez estos periódicos, necesitaban también del trabajo de colaboradores independientes por cuenta ajena, para artículos literarios de opinión, especializados, cuya relación con la empresa se producía en el ámbito civil.

“El origen socio-profesional nos demuestra que el periodista de estos años fue todo un intelectual, un escritor, un abogado que al ejercicio de su profesión unía el periodismo” (Tuñón de Lara, y Pérez Ledesma). La precariedad salarial de los periodistas era notable, su sueldo era incluso inferior al de algunos puestos de taller. Esta situación provocaba que en la práctica alternaran su labor en el periódico con otros cometidos profesionales. Puede ser, que la falta de definición de periodista como profesional específico, más bien a caballo entre la política y la literatura, hiciese de él una clase escasamente reivindicativa, poco proclive a asociarse en defensa de sus intereses.

Atendiendo a las necesidades de estos profesionales de la información, también observamos como acertada y progresivamente va haciendo su aparición la regulación específica y necesaria, directamente aplicable al trabajo desempeñado por aquello. Es así como a finales del siglo XIX se promulgan los primeros decretos sobre la Prensa y la Ley de Imprenta de 1879, la Ley de Policía e Imprenta de 1883. Más tarde en la primera mitad del siglo XX coincidiendo con la consolidación del Derecho del Trabajo, la aparición de nuevos periódicos y el nacimiento de la Radio, con el marco de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y la Ley de Jurados Mixtos del mismo año, se aprobaron las primeras bases de trabajo en el sector de la prensa, que serían de directa aplicación a estos profesionales. Como ejemplo tenemos las bases de trabajo para regular el trabajo en Prensa diaria en las provincias de León, Palencia, Salamanca, Valladolid y Zamora de 1932, donde la profesión de periodista quedaba definida por la posesión del correspondiente contrato de trabajo, con arreglo a las bases, siendo necesario para pertenecer a la redacción de cualquier diario de las provincias antes mencionadas. Se diferenciaba entonces, entre dos tipos de redactores; los de plantilla, y los redactores especiales cuya labor en el periódico era más secundaria y menos constante.

La aparición de Televisión Española en la década de los años 50 como nuevo medio de comunicación público para el periodista supuso la llegada de nuevas oportunidades laborales. Sus relaciones laborales estaban reguladas a través de las respectivas reglamentaciones de trabajo, y ya en aquellos primerísimos momentos, el Ministerio de Industria y Turismo hizo uso del régimen laboral en la contratación de personal de Radio y Televisión pública, mediante la utilización de la figura del concurso restringido y dando publicidad a las listas de aprobados. Este régimen laboral sigue siendo el utilizado por todos los medios de comunicación públicos. La conclusión es claramente económica, los medios de comunicación públicos utilizan la fórmula del contrato laboral, para no engrosar el número de funcionarios públicos al servicio del Estado y de sus organismos autónomos.

Durante la etapa franquista no es hasta 1962 cuando se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, que delimitaba las condiciones

necesarias que había que cumplir para ser asimilados a redactores, definidos como aquellos que realizan trabajos de redacción, tales como editoriales, confección, jefatura de sección informativa, así como para ser corresponsales, que para ello debían estar en posesión del carnet de periodista, dejando fuera de la aplicación del Reglamento a los colaboradores.

Con la aprobación del Estatuto de la Profesión Periodística de 1967, se dejó cubierta la necesidad de clarificación y de contar con una normativa jurídica que diera carácter profesional al ejercicio de la profesión periodística, mejorando las definiciones establecidas hasta entonces, y estableciendo unas exigencias muy claras: estar inscrito en el Registro Oficial de Periodistas. Para los medios que querían contratar profesionales, supuso una herramienta clave, solamente podrán ser contratados como periodistas quienes cumplieren con la normativa establecida. Si bien esta norma determinaba quien podía ejercer la profesión, seguía existiendo la necesidad de puntualizar quienes quedaban fuera de su ámbito de aplicación. Así, las relaciones entre la empresa periodística y el director se formalizarían en un contrato civil de prestación de servicios, a diferencia del resto del personal de redacción, de modo que el director quedaba excluido de la legislación laboral. Durante un tiempo la jurisprudencia refrendó la naturaleza civil del vínculo entre dichas partes establecida por la Ley de Prensa e Imprenta de 1966. Luego se verá que el Tribunal Supremo cambió de criterio, y su relación pasa a ser considerada laboral aunque por sus características especiales entendían que debía tener una regulación específica, razón por la cual pasó a regirse en la etapa constitucional por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, vigente hoy en nuestros días.

Con la aprobación de las Ordenanzas Laborales para RNE y TVE, de 1971 se llega satisfactoriamente a establecer una reclasificación de personal más acorde a las necesidades del momento, mejorando también notablemente el rigor en la contratación de personal, efectuándose por concurso-oposición y dando preferencia en la cobertura de vacantes al personal propio de plantilla. También en el sector de la prensa, la aprobación de un nuevo Reglamento Nacional en ese mismo año, supuso una gran oportunidad para actualizar en



este sector la clasificación del personal de las empresas según su permanencia por tipo de contrato en personal fijo, eventual e interino, y por el tipo de función acorde con los convenios colectivos actuales que clasifican por grupos profesionales y definen el tipo de contratos establecidos. Por primera vez se incluye a los “Titulados Periodistas”, y es que no es hasta el año 1971 cuando se crea la licenciatura en Ciencias de la Información. Este “Personal de Redacción” es el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos. En este momento, se estaba estableciendo uno de los requisitos que solicitan actualmente de forma indiscutible las convocatorias de empleo para acceder a una plaza de periodista, estar en posesión de la Licenciatura.

Muy importante en el periodo de la transición para el libre desempeño del trabajo del profesional de la información, fue la aprobación del Real Decreto-Ley 24/1977 de 1 de abril, sobre libertad de expresión, que suprimía parcialmente el secuestro administrativo de publicaciones y suponía un adelanto de lo que iba a suponer la llegada de la democracia y la promulgación de la Constitución Española de 1978. De los preceptos de la Carta Magna, fundamental es para el ejercicio de esta profesión el artículo 20.1, letras d) y a), donde se regula el derecho a la información y, “se reconoce y protege el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión”; así como “se reconoce y protege el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de comunicación”. Aunque no con mucha premura por parte de los legisladores, en desarrollo del precepto constitucional se aprobó en 1997 la Ley Orgánica reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, con la intención de dotar al profesional de la información de instrumentos que garantizaran su independencia, contribuyendo a potenciar la libertad informativa, indispensable en un sistema democrático como el nuestro.

En definitiva, una vez conocida en profundidad la normativa histórica española más representativa en materia laboral para los profesionales de la información, concluimos puntualizando su difícil delimitación entre relación

laboral y contrato civil desde sus inicios hasta nuestros días, teniendo que ser los tribunales en situaciones de conflicto quienes sentencien el tipo de relación, a pesar de toda la normativa que a lo largo de estos años se ha ido aprobando para facilitar dicho encuadre.

Esto nos lleva de nuevo a afirmar en esta tesis que las profesiones liberales y, entre ellas, la de los periodistas, constituyen una de las zonas grises en la delimitación entre el contrato civil y el contrato laboral. Ello se explica porque las notas de dependencia (en el modo de ejecución) y ajenidad (en el resultado del trabajo), adquieren perfiles propios en los trabajos o tareas intelectuales distintas de las del trabajador manual clásico. Realmente sólo la dependencia es nota específica del contrato de trabajo y precisamente el que se compartan las demás notas hace que se dificulte su delimitación. El Reglamento, fue una herramienta útil a la hora de dar una definición de quién era considerado periodista y quedaba dentro del ámbito de las relaciones laborales, y quienes no, pero no lo suficiente como para poder delimitar firmemente las fronteras entre una relación laboral y otra de tipo civil, problema que veremos que seguimos arrastrando hasta nuestros días.

Una situación totalmente diferente fue la del Proyecto de Ley del Estatuto del Periodista Profesional, no estando aprobado aún en nuestros días por no existir consenso en la definición de la figura del profesional del periodismo. Esa gran dificultad observada ya en los inicios de este estudio, sigue en nuestros días siendo tema de desencuentros, aunque desde el punto de vista de la contratación laboral, este problema queda solucionado en el instante en que las respectivas convocatorias de empleo dejan establecido en sus bases los requisitos necesarios para acceder a una plaza de periodista.

2. En cuanto a las fórmulas para la provisión de servicios profesionales en los medios de comunicación, es el recurso a personal propio el principalmente utilizado. Además los medios de comunicación suelen necesitar del recurso a personal externo prestando sus servicios de manera puntual, ocasional como colaboradores *free-lance*, trabajadores autónomos, cuya relación con el medio es de carácter civil o mercantil. Tiene que tratarse de una persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta

propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, con independencia de que dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. El problema que plantea el recurso a estos colaboradores es la gran dificultad que entraña en muchos casos calificar la auténtica naturaleza jurídica de su prestación de servicios. Puede haber por parte de las empresas de comunicación un intento fraudulento de enmascarar la verdadera naturaleza laboral de la relación, para así escapar de las mayores cargas que suponen las normas laborales y evitar la estabilidad que proporcionaría el contrato de trabajo. Será difícil, en la práctica, determinar si existe en la prestación de servicios del colaborador un panorama indiciario que permita concluir la existencia de dependencia y ajenidad. El Tribunal Supremo a principios de 2014 emitió una sentencia de un colaborador de la SER, donde dejaba claro que la característica clave es la ajenidad (y no la dependencia como había sido hasta entonces mantenida por la doctrina). El colaborador, según el Supremo, es ajeno al mercado: “el periodista no ofrece el producto de su trabajo directamente a los clientes (los oyentes de la radio: la famosa “audiencia”, que es el mercado por el que compiten los diversos medios) sino a la empresa radiofónica, que es quien hace llegar ese producto a dicha audiencia, al mercado”. Con esta sentencia el Alto Tribunal emite un aviso a todos los que navegan bajo el “pabellón de conveniencia” de una entidad mercantil. Califica dicha interposición de “anomalía” y de actitud “fraudulenta”.

Por otro lado la aparición en 2009 de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente “TRADE” la confluencia en ella de las notas de autonomía y de dependencia económica, dificulta la delimitación, y aumenta el riesgo de que en muchas empresas periodísticas se recurra al mismo en sustitución de trabajadores por cuenta ajena. Este problema es resuelto por los tribunales cuando comprueban que más allá de la denominación que las partes den a sus contratos un indicio de que existe una auténtica autonomía en la prestación de servicios es que los trabajadores no estén en una relación de subordinación durante el periodo de la relación contractual, sino que dispongan de más independencia y flexibilidad que los que ejerzan la misma actividad en lo que se refiere a la determinación del horario, el lugar y las modalidades de

realización de los encargos que reciben. No existe una real autonomía cuando no hay libertad en la elección de los temas por parte del profesional, siguiendo las indicaciones del medio de comunicación.

Es oportuno indicar que los medios de comunicación públicos no ejercen propiamente la libertad de empresa reconocida constitucionalmente. Se encuentran más restringidos a la hora de configurar la relación de puestos de trabajo, situación que sí disfrutaban los medios de titularidad privada. El proceso de contratación debe realizarse cumpliendo con el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, concretándose en la exigencia obligatoria en todo caso de imparcialidad a la hora de contratar de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad, establecidos los puestos en una oferta anual de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de unas pruebas objetivas.

Otra figura que nos encontramos en las redacciones de nuestras televisiones, radios y periódicos, el personal becario y de realización de prácticas no laborales, su actividad es meramente formativa por lo que en ningún caso pueden derivarse las mismas obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido dar lugar a la sustitución de trabajadores asalariados. Los tribunales determinan que hay indicios de relación laboral, si en ella concurren las exigencias del artículo 1.1 ET. En particular, si la actividad de no ser realizada por el becario, tuviera que ser realizada por personal laboral propio o ajeno, en esa actividad se observarían las notas típicas de laboralidad, pues hay ajenidad, dependencia y una onerosidad que se manifiesta a través de la retribución.

Podemos afirmar que son numerosos los convenios colectivos de medios de comunicación donde se regulan las prácticas no laborales y al personal becario, como manera de demostrar su apuesta activa por la formación e integración en el mundo laboral de los jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades y escuelas profesionales que permitan la realización de prácticas a los estudiantes con el propósito de conseguir una visión real de los problemas y sus interrelaciones. Los estudios realizados concluyen que son las grandes empresas de comunicación las que cumplen mejor la función de tutelar

a los becarios. Aunque vemos como tampoco está exenta esta figura de esconder bajo su utilización un auténtico fraude laboral. La solución la encontramos en mantener una fuerte colaboración entre la empresa y la universidad, articulada a través de los correspondientes convenios y sus comisiones de seguimiento, para el control de la realización de dichas prácticas, evitando el uso ilegítimo de los servicios de estos estudiantes.

En cuanto a la utilización de la fórmula de la contratación indirecta, ha sido cuestión muy debatida y de compleja evolución normativa la relativa al posible recurso por parte de los medios de comunicación a los servicios prestados por personal cedido por empresas de trabajo temporal. A partir de la reforma introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral, tanto los medios de comunicación de naturaleza privada como los del sector público, pueden utilizarlos, aunque la ley puede imponer a las empresas públicas el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad propios del empleo público, exigiendo dicho cumplimiento en el proceso de selección realizado por la ETT, porque de no ser así, la consecuencia sería que estaríamos ante la existencia de unos trabajadores, equiparados en condiciones laborales al personal del medio público pero con el privilegio de que su contratación se ha realizado obviando el cumplimiento de los principios constitucionales, pues ciertamente son trabajadores de ETT puestos a disposición. Así pues, existe una gran situación de riesgo en los medios de comunicación de titularidad pública si al finalizar el contrato de puesta a disposición, el trabajador continuase prestando servicios, pues adquiriría la condición de indefinido no fijo de plantilla, eso sí, para salvaguardar los principios de acceso. Ello implica que el contrato no está sometido a término, ahora bien el trabajador no se integra en la plantilla del medio público correspondiente, sino que cesará en su puesto cuando se produzca la verdadera cobertura. Esta es la acertada solución que dan los tribunales para regular la situación creada.

Otra fórmula utilizada y no exenta de problemas, en los medios de comunicación, tanto públicos como privados es la descentralización de actividades mediante el uso de contratos de servicios. La subcontratación de servicios es una fórmula válidamente utilizada que constituye una práctica

organizativa muy frecuente. Permite a la empresa concertar con terceros, ciertas tareas propias de su ciclo productivo, imprescindibles para su correcto funcionamiento. Es en principio un modo perfectamente lícito de organizar la producción (art.42. ET), y como tal regulado en los convenios colectivos de los medios de comunicación, con el compromiso de establecer los mecanismos contractuales necesarios para garantizar que por parte de las contratadas o subcontratadas se respeten y cumplan los derechos laborales de los trabajadores. El mal uso de la subcontratación y externalización de servicios puede generar consecuencias para el medio de comunicación, las dispuestas para los casos de cesión ilícita de trabajadores (art. 43 ET). Es aplicable aquí lo establecido igualmente para otros sectores de actividad: que existe cesión ilegal de trabajadores cuando la empresa que contrata al trabajador, aun siendo una empresa real y no aparente, no pone realmente en juego su organización, entendiéndose por tal sus medios materiales y organizativos propios y, consiguientemente, no ejerce respecto al trabajador contratado el poder de dirección y el poder disciplinario, de una manera real y efectiva.

Una vez dictada sentencia de cesión ilegal en un medio de comunicación público, los trabajadores que hayan sido cedidos ilegalmente en el momento de su incorporación a la plantilla de la empresa por sentencia judicial, pasan a ser trabajadores indefinidos no fijos. El medio afectado deberá, en un futuro proceder a la convocatoria pública de dichas plazas, a las cuáles podrán presentarse aquellos para obtenerlas en caso de finalizar con éxito el proceso de selección, obteniendo a partir de entonces la condición de fijos de plantilla. En el caso contrario, la empresa dará por finalizada su relación laboral con dicho trabajador cedido ilegalmente que según nueva doctrina jurisprudencial al tratarse de contratos a término han de someterse a las reglas generales de extinción dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET.

En consideración a la problemática anteriormente expuesta concluimos que los medios de comunicación en particular los de titularidad pública, deberían evitar el recurso a la contratación de servicios externos para suplir la carencia de medios personales, cuando se trate de hacer frente a necesidades permanentes de personal, relacionadas con el ejercicio de las competencias que tenga atribuidas en el normal desarrollo de su actividad. Ha sido acertada

la decisión tomada por los medios de comunicación públicos, que han procedido mediante la celebración de convocatoria pública de empleo a regularizar laboralmente y de forma definitiva, los puestos de trabajo que han sido ocupados por el colectivo de trabajadores denominados “indefinidos no fijos”, ya que el acceso a los mismos no tuvo lugar cumpliendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que rigen el acceso al empleo público y que en ningún caso puede olvidarse.

3. En cuanto a la dotación y cobertura de plazas laborales de personal propio los medios públicos y privados se apoyan en la legislación laboral general y en las particulares previsiones de sus convenios colectivos, donde se recogen los acuerdos libremente adoptados por la empresa de comunicación y sus representantes legales. Mayoritariamente se trata de convenios colectivos de empresa, aunque también encontramos convenios de sector, donde se establece toda la normativa sobre condiciones de empleo relacionadas con la cobertura de plazas, selección, ingreso, y promoción, adaptándose a las situaciones particulares de cada medio, queriendo conseguir con ello una mayor competitividad. Para la provisión de plazas de plantilla vacantes en medios públicos, aprobadas en su día por el Consejo de Administración de cada respectivo medio de comunicación, utilizan el siguiente patrón: Primero mediante el reingreso o reincorporación de aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia, segundo mediante el traslado, tercero por la promoción interna, también llamada en algunos convenios colectivos de televisiones o radios “Oposición Restringida”, y cuarto y último, mediante el concurso-oposición libre.

En cuanto a los cargos de alta responsabilidad como personal directivo, ha sido y es la libre designación también denominada designación directa, objeto de duras disputas doctrinales la más generalizada, al ser la forma de provisión de puesto que proporciona una mayor libertad para decidir sobre la persona beneficiaria del acceso a la plaza. Desde el punto de vista jurídico pueden plantearse problemas en el momento de la extinción del contrato para delimitar cuándo estamos ante una relación laboral común o una relación laboral especial de alta dirección. Concluimos y compartimos las críticas hacia esta forma de provisión sobre todo en medios públicos, y denunciamos la

posible lesión a principios democráticos o constitucionales, especialmente el artículo 23.2 de la Constitución, por su gran componente discrecional. Al estar basada su relación en la confianza entre las partes y la buena fe, puede ser más acertado este tipo de provisión en medios de comunicación privados, sujetos a intereses particulares y regidos por el principio de libertad de empresa en toda su amplitud.

En lo que respecta al sistema de dotación en medios de comunicación privados, tras nuestra investigación sobre la materia hemos de concluir que deben mejorar su forma de provisión de los puestos, ya que su nivel de transparencia es deficitario o casi nulo, y esto quizá por el abuso o uso inadecuado del derecho constitucional a la libertad de empresa. No puede olvidarse, en todo caso, que el principio que sí resulta para ellos de obligado cumplimiento y que las reglas que se apliquen a esos procesos deben garantizar es el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (art. 14 CE).

Sobre el uso de los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación por los medios de comunicación, no plantea ningún problema en el caso de los de propiedad privada. Por el contrario es más difícil su encaje en los medios públicos. Concluimos que si bien los públicos pueden solicitar los servicios de agencias normalmente de forma supletoria cuando se agotan las bolsas de trabajo creadas al efecto en la última convocatoria pública de empleo, para cubrir las vacantes con la mayor celeridad posible por personal laboral no permanente, se estarían vulnerando bajo esta modalidad de nuevo los principios constitucionales de acceso a un medio público, y habría que huir de la prestación de estos servicios, salvo que solicitaran garantizar los mismos en la selección realizada por las agencias.

4. Estudiando la contratación laboral de profesionales en los medios de comunicación, puede comprobarse que no es habitual la utilización en este sector de los tratos preliminares y precontratos. Estaríamos ante una situación de precontrato cuando en la propia convocatoria pública de empleo se indica que los trabajadores van a ser seleccionados con la finalidad de formar parte de una bolsa de reserva o lista de espera, con una determinada vigencia



temporal, pudiendo aquellos ser llamados durante la misma para ocupar las plazas que procedan, como sucede y así lo recoge en algunos convenios colectivos de medios de comunicación públicos autonómicos y estatal. Es necesario recordar a las empresas de los medios de comunicación de las posibles consecuencias jurídicas del incumplimiento de precontrato, pudiendo ser motivo de que deban asumir responsabilidades indemnizatorias, aunque no por incumplimiento contractual, ya que no existe aún contrato de trabajo, sino conforme a las reglas generales sobre responsabilidad civil por daños y perjuicios (arts. 1901 y 1902 CC).

En cuanto a la contratación por tiempo indefinido en los medios de comunicación debemos recordar, en primer término, que existe una preferencia en el derecho del trabajo español por la contratación indefinida que se manifiesta no sólo en la causalidad de la contratación temporal, sino también en la existencia de un conjunto de estímulos públicos al fomento de la contratación indefinida como son las bonificaciones a la contratación, y en el establecimiento legal de una serie de presunciones en favor de la duración indefinida del contrato. Esta preferencia por el contrato indefinido es real en los medios de comunicación, en particular en los públicos, para todos aquellos profesionales de la información que superen el proceso selectivo cumpliendo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pasando a ocupar una de las plazas fijas de plantilla. En medios privados no se hace tan evidente dicha preferencia. En cuanto a las modalidades de contratos temporales estructurales formalizados con los profesionales de la información, en todos los convenios de medios de comunicación, tanto públicos como privados, se deja claro que este tipo de contratación será causal. El Estatuto autoriza a concertar contratos de duración determinada solamente en tres supuestos que se corresponden respectivamente, con el contrato para obra o servicio determinado, con el contrato eventual por circunstancias de la producción y con el contrato de interinidad (este último con sus dos variantes, por sustitución y por cobertura de vacante). Las dos primeras modalidades contractuales, son las más utilizadas en nuestro país sobre todo en la empresa privada, por tanto son los más frecuentes en los medios privados.

No es habitual encontrar en los convenios colectivos de medios audiovisuales, una enumeración de cuáles son las circunstancias coyunturales por las que se podrá recurrir a una contratación eventual, resultando ser motivo de problemas judiciales. Si no son reflejadas meticulosamente esas circunstancias en el contrato, pueden dar pie a la contratación irregular y como consecuencia el personal afectado puede reclamar otro supuesto más la declaración de relación laboral fija o indefinida no fija en el caso de que se trate de un medio de comunicación de naturaleza pública, reclamando la correspondiente antigüedad desde la prestación del primer contrato. Observamos también en algunos convenios colectivos de empresas de medios de comunicación irregularidades en la determinación de la duración máxima de este contrato que deberían corregirse, puesto que amplían dicha duración máxima permitida como si de convenios sectoriales de ámbito estatal o inferior se tratase. Respecto al contrato de interinidad, en los medios de comunicación públicos es la modalidad de contratación temporal más utilizada. Por lo que se refiere a la situación de los contratos formativos en los medios de comunicación debemos decir que también son objeto regulación en sus respectivos convenios colectivos, estableciendo mejoras retributivas respecto a los mínimos establecidos legalmente. La reforma laboral de 2012 de manera acertada ha fomentado esta modalidad para facilitar la transición de los estudios a la vida laboral, y el retorno de aquellos que los abandonaron de forma que puedan adquirir nuevas habilidades que incrementen su empleabilidad. A pesar de sus evidentes beneficios para ambas partes contratantes, en los medios de comunicación es una de las modalidades contractuales menos utilizada en la práctica.

Ha sido el contrato a tiempo parcial en los últimos años considerado como un instrumento de creación de empleo, por su capacidad de reparto del trabajo disponible y sobre todo por la habilidad de responder conjuntamente a necesidades de desarrollo personal del trabajador y a las de flexibilidad empresarial. En general, la regulación de esta modalidad contractual en los convenios colectivos del sector audiovisual, tanto en televisiones como en radios, suele ser escasa, y son especialmente los convenios del sector privado los que dedican algún artículo a mejorar lo establecido en la normativa general.

Teniendo como referencia la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre de 2015, del total de 14.762.300 asalariados, 2.522.000 se corresponden con contratación a tiempo parcial lo que supone un 15%, sin poder aún precisar al no disponer de datos oficiales cuánto correspondería al sector audiovisual. Las estadísticas también son un indicativo del escaso uso que hacen los medios de la jubilación parcial y el contrato de relevo. Si bien es cierto, que esta modalidad contractual ha experimentado un notable aumento en los últimos tiempos, indicándonos que puede ser un camino correcto a seguir, las últimas reformas introducidas por la Ley 40/2007, tratan de establecer correctivos, dificultando el acceso, controlando el fraude de ley y previniendo el abuso.

Sobre la figura del trabajo a distancia, la mayoría de los convenios colectivos de las televisiones y radios deberían proceder a regularla (únicamente aparece articulado en convenios colectivos de prensa) ya que esto permitiría descender a los problemas particulares de esta figura contractual. El sector de la comunicación, podría obtener con el uso de la figura del teletrabajo ventajas significativas para el medio de comunicación como la reducción de costes; ahorro de espacio físico en las oficinas; mayor flexibilidad en la organización; adopta una mayor descentralización y delegación de funciones; captación de buenos profesionales, que con otras formas de trabajo, es imposible que pueda prestar sus servicios en la empresa; inexistencia de absentismo laboral; no implica concentración de trabajadores en un centro de trabajo; menor índice de situaciones de conflictividad, como la huelga. Y para el profesional, las ventajas serían de organización según sus propias necesidades; ahorros en desplazamiento; la flexibilidad y la conciliación entre vida familiar y laboral, y aumento de calidad de vida.

En cambio, su uso también presenta inconvenientes que deben ser ponderados junto con los beneficios anteriormente expuestos. Así, puede existir en el trabajo a distancia la sensación de aislamiento; la falta de supervisión por los superiores y falta de motivación; la inseguridad por no existir una regulación legal que proteja a todos los tipos de teletrabajo. También es relevante la ausencia de medidas adecuadas de protección de la seguridad y salud. Uno de los problemas jurídicos importantes es el referido al desarrollo

de las funciones de la Inspección de Trabajo al pretender aplicar sus mecanismos de control dentro del domicilio, pues choca con los principios constitucionales a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE) y a la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE). Se necesitaría para su actuación del consentimiento del titular de la vivienda para entrar en la misma o de orden judicial en su defecto. Como el Tribunal Supremo ha precisado, un comportamiento leal y razonable del empresario le obliga a informar previamente a todos los trabajadores que tal control puede ser realizado, sin necesidad de indicar el momento en que se llevará a cabo, para conseguir que el trabajador tenga conciencia de las consecuencias del deber de diligencia. En lo referente a los derechos colectivos, esta forma de organización del trabajo provoca un alejamiento del fenómeno sindical y dificulta la representación unitaria del personal con clara tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales. La dispersión del lugar de trabajo no favorece ni al sindicalismo, ni al ejercicio de los derechos de participación, negociación colectiva y huelga. Afortunadamente con buen criterio, con la reforma de 2012, se quiso salvaguardar los derechos de los trabajadores a distancia, imponiendo que los mismos sean adscritos a un centro de la empresa pudiendo así, disfrutar de la representación colectiva y defensa de sus derechos.

5. En los contratos realizados por los medios de comunicación a periodistas es habitual encontrar pactos tipificados en la ley sobre el periodo de prueba, o sobre la plena o exclusiva dedicación, sobre todo a la hora de contratar a personal de alta cualificación, directivos. El pacto de permanencia en la empresa y los pactos propios del sector de la comunicación, son acuerdos que aparecen recogidos en muchos de los convenios colectivos consultados, como pueden ser el denominado como pacto de trabajo, rodaje, proyectos o eventos especiales.

El período de prueba es frecuente en los medios de comunicación tanto públicos como privados, recogiendo sus convenios previsiones muy variadas sobre su duración pero siempre proporcionada y no abusiva, ya que se fijan unos plazos iguales o inferiores a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, atendiendo sobre todo al grupo profesional y titulación y en otras ocasiones haciendo referencia a la duración del contrato temporal formalizado.

No podemos dejar de mencionar cómo ha afectado a la regulación del período de prueba la aprobación del RD-Ley 3/2012 para el contrato de apoyo a los emprendedores excepcionando el régimen general del período de prueba fijado en el artículo 14 del ET, y permitiendo concertar la prueba hasta con un año de duración.

En sentencia reciente el Tribunal Constitucional (TC 16-07-2014), establece que un año de prueba permite a las empresas no sólo comprobar la capacitación y aptitud del trabajador contratado, sino también "la sostenibilidad económica del nuevo puesto de trabajo". Además el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha concluido hace poco que este periodo de prueba de un año no vulnera ninguna norma de la UE. Pero no podemos obviar, opiniones distintas como la establecida en voto particular en la STC de 22 de enero de 2015, donde el Magistrado alude a que estas sentencias utilizan la crisis económica como parámetro de valoración constitucional de las medidas limitativas de los derechos constitucionales ubicados en el capítulo II del título I CE" siendo "el contexto de la crisis económica el que justifica la restricción de esta medida sobre el art. 35.1 CE o sobre el art. 37.1 CE", estando en esta tesis totalmente de acuerdo con esta conclusión. Tal amplitud del período de prueba, sin precedentes en nuestra legislación, en mi opinión y suscribiendo la manifestada en este sentido por una parte de la doctrina, desnaturaliza la institución, pues abre las puertas ciertamente a la extinción libre y por tanto a la temporalidad sin causa durante doce meses.

En cuanto al pacto de plena o exclusiva dedicación, más que a través de una cláusula en los contratos formalizados en el sector es en los convenios colectivos de los medios de comunicación donde, al regular la clasificación profesional, y el régimen de incompatibilidades, se exige la plena dedicación con carácter obligatorio para ciertos puestos de trabajo, siempre y cuando la decisión no sea arbitraria y se acompañe de la debida compensación. En la práctica, este tipo de acuerdos se produce fundamentalmente en relación con el trabajo directivo, o de técnicos cualificados, o bien trabajadores con una proyección pública, por sus relaciones con el público. Una opción razonable en caso de incumplimiento de pacto pudiera ser establecer un prorrateo temporal de las compensaciones a reintegrar en función del lapso temporal transcurrido

desde que se inició la vulneración del pacto por parte del trabajador como algún Tribunal Superior de Justicia ha apuntado ya.

Otro pacto de importancia para los medios de comunicación es el pacto de permanencia. Aunque con mayor frecuencia se suele dar en contratos indefinidos, es posible encontrarlo también en contratos de duración determinada, siempre que se respeten criterios de proporcionalidad y equilibrio de intereses. Por ello es usual que aparezca reflejado en los convenios colectivos de los medios de comunicación el pacto de permanencia, ya que la participación en cursos de formación con un determinado coste para la empresa, suele llevar aparejado el compromiso del empleado de mantenerse vinculado a la empresa por un periodo mínimo de doce meses tras la finalización del curso, quedando facultada la Dirección en caso de incumplimiento de este compromiso para descontar un porcentaje de su coste en la correspondiente liquidación de haberes. Deben tener muy presente los medios de comunicación, que dicho pacto solamente se considerará válido siempre que se pueda demostrar que la formación implica una especialización singular o cualificada. Desde una perspectiva más de gestión de los recursos humanos que propiamente jurídica, manifestamos estar muy a favor de la celebración de dicho pacto ya que en los medios de comunicación, las formaciones que imparten suele ser de un alto nivel de especialización, para actividades muy particulares que implican un elevado coste, siendo visibles y positivos los resultados de la formación en sus trabajadores y en el medio de comunicación.

También es preciso señalar que se encuentra reflejado en los convenios colectivos del sector audiovisual el denominado pacto de polivalencia (el propio art. 22 del ET, establece la posibilidad de pactar con el trabajador la polivalencia funcional), complemento o plus que retribuye aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador tiene que estar dispuesto para realizar funciones diferentes a las que inicialmente corresponderían a su categoría o grupo profesional de encuadramiento original. Algunos convenios colectivos del sector audiovisual matizan que esas funciones que se le encomienden tienen que ser las correspondientes a distintos ámbitos ocupacionales pero dentro del mismo grupo profesional. El pacto de polivalencia entraña la posibilidad de

encargar al trabajador la realización de funciones pertenecientes a dos o más grupo profesionales, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. Requiere acuerdo específico entre empresario y trabajador, en el que se deben identificar las distintas funciones que puede desarrollar el trabajador en el seno de la empresa, sin perjuicio de su posterior especificación a través del poder de dirección.

Concluimos que desde hace unos años asistimos a una evolución natural de los perfiles profesionales evidente sobre todo en el sector audiovisual, donde la transformación y desaparición de algunos y la aparición de otros nuevos, viene acompañada por una polivalencia creciente de los profesionales de la información. Esta reordenación de perfiles profesionales afecta también a la definición del concepto de periodista, que se amplía para abarcar nuevos procesos y tareas, sin verse afectado el núcleo de la identidad profesional. Ese aumento de la polivalencia también se ha propiciado con la reducción del número de categorías profesionales en los convenios. Sirva como ejemplo la figura del “informador”, en sustitución del periodista, que graba imágenes, las edita y las deja listas para ser emitidas. Esta figura se ha consolidado fundamentalmente, según indica un estudio, en los medios en línea, en grandes empresas informativas y en los medios de reciente creación.

Por último, hay pactos particulares de este sector de la comunicación como son los pactos de rodaje o realización de eventos especiales, se trataría de pactos colectivos que afectarían a ese grupo de trabajadores que se compromete de manera voluntaria a su cumplimiento y a la realización de ese evento especial o rodaje a cambio de unas compensaciones económicas. Otro pacto habitual es el referido a “las garantías procesales o defensa jurídica de los trabajadores” cuando con ocasión del ejercicio de la profesión y puesto de trabajo en el medio de comunicación concreto, y en cumplimiento de los legítimos intereses de la empresa, un trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial, aquella le garantiza su defensa jurídica, representación procesal y abono de las costas. Tener la defensa jurídica garantizada por parte del medio de comunicación, supone una garantía para los profesionales de la información, un reconocimiento indirecto y un respaldo efectivo en su relación con terceros.

Quizás el pacto más habitual en los medios de comunicación sea la disponibilidad. Es obvio que en los convenios colectivos del sector audiovisual, regulan acertadamente la disponibilidad en términos de retribuir la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de sus determinados servicios.

6. una vez celebrado el contrato de trabajo, la relación del profesional de la información podemos decir que es una relación laboral común pero con particularidades de carácter sectorial, por la naturaleza de la función del periodista, por los derechos, principios y libertades constitucionales implicados, por la figura de los estatutos de redacción y por la esperada aprobación de una Ley de Estatuto de la profesión periodística a nivel nacional.

A la espera de la aprobación de ese Estatuto del Profesional Periodista a nivel nacional, lo que sí encontramos en algunos medios de comunicación son sus propios estatutos de redacción, una norma interna que regula y ordena las relaciones profesionales de los miembros de la Redacción entre sí y con la Dirección, identificando los derechos y deberes de los periodistas con un órgano, el Consejo o Comité de Redacción, que representa a la Redacción, vigila el cumplimiento del propio Estatuto y defiende los intereses profesionales de los periodistas ante la Dirección y ante el dueño de la empresa, pública o privada. Tienen validez jurídica, puesto que son fruto de un acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y por tanto serán de aplicación desde el momento en que se incluyen en sus respectivos convenios colectivos.

Con relación al régimen jurídico de las relaciones laborales de los profesionales de la información hay que resaltar la importancia que alcanza el ejercicio del derecho de la libertad de información y el derecho a la libertad de expresión en el desempeño de esta profesión. Para el Tribunal Constitucional son estos, derechos de libertad frente al poder y comunes a todos los ciudadanos. Los periodistas al hacer profesión de la expresión de ideas u opiniones o de la comunicación de información, los ejercen con mayor frecuencia que el resto de los ciudadanos, pero no deriva de ello ningún privilegio. El Alto Tribunal considera el concepto libertad de información más



restringido que el de libertad de expresión, porque el objeto del derecho a comunicar o recibir información está limitado a los hechos noticiables que pueden y deben someterse al contraste de su veracidad, es decir que el informante haya actuado con diligencia, haya contrastado la información de forma adecuada a las características de la noticia y a los medios disponibles.

Respecto al derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de la profesión del periodista, la postura del Tribunal Constitucional es clara al indicar que firmar un contrato de trabajo no es motivo para vulnerar derechos fundamentales del empleado, en caso de opiniones o críticas del periodista hacia la línea editorial, ni tampoco las competencias que tenga la empresa para organizar el trabajo pueden lesionar derechos fundamentales. Por tanto la empresa está obligada a demostrar que las medidas que tome no pueden constituir represalias por sus críticas. Si se hubiera obligado a los periodistas a actuar conforme a la línea editorial del medio podríamos afirmar que se asomaría la sombra de la censura, totalmente dañina para el ejercicio de la profesión y el estado democrático.

Estas libertades tanto se trate de periodistas o no, tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en el Título I, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen, y en la protección de la juventud y de la infancia. La protección constitucional de la vida privada está por encima del derecho a la información aunque se trate de personas públicas. Para que pueda prevalecer el derecho a la libertad de expresión y el de información es exigible que lo difundido afecte por su objeto y valor, al ámbito de lo público que no coincide con aquello que pueda suscitar meramente la curiosidad ajena.

Hay otros dos derechos característicos de los profesionales de la información. Uno es el derecho a la cláusula de conciencia de los profesionales de la información cuya finalidad es garantizar la libertad ideológica y deontológica de estos profesionales frente a los medios en que trabajan. Otro es el secreto profesional del periodista consistente en la ocultación de la fuente de origen de la información, reconocida como recurso esencial para el ejercicio

de la profesión, sin otro fin jurídico que el deber de no dañar un bien jurídico de mayor relevancia, como pueden ser, la intimidad, el honor, la seguridad personal o laboral de quien lo suministra. Con carácter general, podemos concluir que detrás de la falta de regulación por ley de este último derecho, hay un claro interés tanto por los periodistas como por los medios de comunicación, de retrasarla en beneficio de la libertad de información. Como resultado son pocos los convenios colectivos que lo configuran como un derecho y muchos más los que aluden a él como un deber profesional (en el mismo plano que la obligación de cumplir con un horario, u órdenes de superiores).

Finalmente, respecto a los derechos de propiedad intelectual y el profesional de la información la Ley no ofrece duda sobre los derechos de autor. En la Ley de Propiedad Intelectual aparece la transmisión de los derechos del autor asalariado cuando existe un contrato laboral o de arrendamiento de servicios entre el autor y una empresa, salvo que en el mismo se exprese lo contrario. Se entiende que el autor de la obra transmite los derechos de explotación de la misma al empresario. Así, éste no podrá disponer de ella para un fin diferente al ejercicio de la actividad empresarial. Lo mismo sucede en el caso de la interpretación o ejecución de una obra, en que el empresario tiene los derechos exclusivos para autorizar su reproducción. Además, si el autor asalariado trabaja para una publicación periódica, se establece la transmisión de derechos para esa publicación periódica. Así pues, es preciso concluir que la solución legal en el supuesto de que un periodista asalariado quiera disponer de dichos derechos, la ofrece claramente la propia Ley. El periodista deberá negociar en su contrato la no cesión de sus derechos de propiedad intelectual si no quiere que la exclusiva de los derechos la disfrute el empleador.

## BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA CASTILLO, C.: *Historia de la comunicación y de la prensa universal y de España*. Atlas, Madrid, 1988.

AGUINAGA TELLERÍA, A.: *Doctrina y legislación social vol. II: Derecho del Trabajo*, Gráficas González, Madrid, 1952.

ALARCÓN CASTELLANOS, M.M.: “La difícil delimitación entre el precontrato y el contrato de trabajo de ejecución futura” *Aranzadi Social*, 2000.

ALARCÓN Y HORCAS, S.: *Código del Trabajo: comentarios, jurisprudencia y formularios; prólogo del Doctor DE BUEN LOZANO, D.*, Reus, Madrid, 1927-1929.

ALBACAR LOPEZ, J.L. y SANTOS BRIZ, J.: *Código Civil Doctrina y Jurisprudencia*, Tomo IV, 1ª Edición, Trivium, Madrid 1991.

ALBIOL MONTESINOS, I.: *Las relaciones laborales*, Fernando Torres Editor, Valencia, 1977.

ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Ariel, Barcelona, 1980.

- *Fuentes del derecho del trabajo*, 10ª ed., Ariel, Barcelona, 1980.

ALONSO OLEA, M.: “Consideraciones generales sobre las clasificaciones de salarios” en VV.AA. (Bayón Chacón, G., y Alonso Olea, M., dirs.) *Dieciséis lecciones sobre el salario y sus clases*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1971.

- *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Civitas, Madrid, 1980.
- *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1982.

ÁLVAREZ BUYLLA, A.: *El Contrato de Trabajo*. Imprenta Sucesores de M. Minuesa de los Ríos, Madrid, 1909.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La libertad de expresión e información en el ámbito laboral*, Universidad de León, León, 2004.

ÁLVAREZ RICO, M.: "Aspectos jurídicos de la inflación orgánica de la Administración Pública en España", *Revista española de derecho administrativo*, nº 9, 1976, págs. 295 y ss.

ALZAGA RUIZ, I.: "El Contrato Laboral de Artistas", en VV.AA (Yzquierdo Tolsada, M. dir) *Contratos*, Tomo XV, Aranzadi, Navarra, 2014.

ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales", *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 8, 2012, págs. 11 a 29.

- "Trabajadores asalariados" en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir. y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2da. Edición, Aranzadi, Navarra, 2005.
- "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en la prensa escrita: en especial, el caso de los corresponsales y colaboradores", *Revista Tribuna Social*, nº 151, Valencia, 2003, págs. 28 a 41.

AZURMENDI, A.: *La cláusula de conciencia en el derecho comparado. El caso francés*, Madrid, Universitas, 1997.

BALLESTER PASTOR, I.: "El contrato eventual por circunstancias de la producción", en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. dir y coord) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010.

BALLESTER PASTOR, M.P.: "La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales", en Ponencia al XXII Congreso Nacional de la Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Sebastián, 17 y 18 de mayo de 2012.

BAYLOS GRAU, A.: "Una reforma laboral clasista", *Diario Nueva Tribunal*, 14, 2012.

BAYÓN CHACÓN, G.: "El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?", *Revista de Derecho Privado*, 1961, págs. 461 y ss.

BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, vol I, 2da. Edición, Imprenta de José Luis Cosano, Madrid, 1958.

BEATO ESPEJO, M.: "La libre designación a la luz de la doctrina jurisprudencial: garantías jurídicas", *Revista de derecho administrativo*, nº 56, 1987, págs. 585 a 614.

BERJANO TARTIERE, B.: *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, La selección de personal*. IAAP, Principado de Asturias, 2010.

BLASCO GARCÍA, J.: “El salario a tarea”, en VV.AA. (De la Villa Gil, L.E. coord.) *Estudios sobre el salario*, Editor Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales “ARCARL”, Madrid, 1993.

BLASCO JOVER, C.: “La naturaleza de la prestación de servicios en las empresas de comunicación social”, *Revista de Derecho Social*, nº 31, 2005.

- *El Derecho a la Cláusula de Conciencia de los Profesionales de la Información*. Bomarzo. Albacete. 2009.

BORRAJO DACRUZ, E.: *Altos cargos laborales*, Edersa, Madrid, 1984.

- *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1983.

CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F.: *Derecho del trabajo y crisis económica*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2013.

CALLEJA JIMENEZ, ALBA.: “¿Qué se debe tener en cuenta con las obras que han sido creadas en el seno de una relación laboral?” *KB:Law|©*, 2009.

CALVO GALLEGO, F.J.: “Algunas notas sobre la jurisprudencia constitucional y el derecho a la cláusula de conciencia”, *Temas laborales*, nº 69, 2003, págs. 85 a 96.

- “La cláusula de conciencia de periodistas e informadores”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, 1995, págs. 115 a 144.
- *La situación sociolaboral de los profesionales de la comunicación en Andalucía*, en VV.AA (Calvo Gallego, dir), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2008.
- “Sobre el modo de ejercicio de la cláusula de conciencia y otras cuestiones conexas”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2002, págs. 3334 a 3340.

CAMPS RUIZ, L.M.: “Notas sobre el nuevo régimen jurídico de la contratación de trabajadores interinos”, *Tribuna Social*, nº 54, 1995.

CARRERAS SERRA DE, L.: *Derecho español de la información*, Editorial UOC, Barcelona, 2003.

- *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1983.
- *Las normas jurídicas de los periodistas. Derecho español de la información*, Editorial UOC, Barcelona, 2008.

CARRILLO LÓPEZ, M.: *La cláusula de conciencia y el secreto profesional*. Editorial Civitas S.A, Madrid. 1993.

CASAS BAAMONDE, M.E., y VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España”, *Relaciones Laborales*, nº. 7 y 8, 1989, págs. 64, 75 y 80.

CASTRO ARGÜELLES, M.A.: “Contratos de actividad no laborales”, en VV.AA (García Murcia, J., dir) *El Trabajo Autónomo y otras Formas de Trabajo no Asalariado*, Aranzadi, Navarra, 2007.

- *Formas alternativas de contratación del Trabajo: de los contratos de actividad a la descentralización productiva*, Thomson/Aranzadi, Pamplona, 2007.

CASTRO BONILLA, A.: “La protección constitucional del derecho de autor en España”, *Artículos Doctrinales: Derecho Constitucional, Noticias jurídicas*, 2002.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Introducción. Presentación y valoración del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, en VV.AA (Cavas Martínez, F. Coord.) *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012.

CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº Extra 3, 2007, págs. 77 a 120.

CONDE-RUIZ, J.I.: *¿Qué Será de mi pensión?*, Atalaya, Valencia, 2014.

CÓRDOBA GRACIA, D.: "Anotaciones al secreto profesional de los periodistas", *Actualidad civil*, nº 19, Madrid, 1986.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas”, *Relaciones laborales*, Tomo I, 1992, págs. 114 y 115.

- “El trabajo a domicilio, en torno al artículo 13”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº100, 2000, págs. 449 a 464.

DEL REY GUANTER, S.: *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2007.

DEL SAZ CORDERO, S.: *Contrato laboral y función pública*, Marcial Pons, Madrid, 1995.

DELGADO IDARRETA, J.M.: *Propaganda y medios de comunicación en el primer franquismo*, Universidad de La Rioja, Logroño, 2006.

DERIEUX E.: *Droit des Médias (2ª ed)*, Dalloz, Paris, 2001.

DESVOIS J.M.: “El estatus del periodista en España, de 1898 a 1936: nacimiento y consolidación de una profesión”, *Comunicación y Estudios Universitarios*, nº 6, Valencia, 1996.

DÍAZ ARIAS, R.: *La relación laboral informativa en Derecho de la Información*, Ariel, Barcelona, 2003.

DIEZ PICAZO, L.: “Comentarios a los artículos 1254 a 1260 del Código Civil”, en *Comentarios al Código Civil*, Ministerio de Justicia, Secretaría General Técnica de Publicaciones, Madrid, 1991.

DURÁN LÓPEZ, F.: “Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador”, *Revista Política Social*, nº 123, 1979.

- “Notas sobre el régimen jurídico de los contratos en prácticas y para la formación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 12, 1982.
- “Pacto de no concurrencia y permanencia en la empresa” en VV.AA (Borrajó Dacruz, E. dir) *Comentario a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, 1985.

ESCOBAR ROCA, G.: *El Estatuto de los Periodistas*. Tecnos, Madrid, 2002.

ESCOBAR SERNA, DE LA, L.: *La cláusula de conciencia*, Madrid, Universitas, 1997.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

ESTEVEZ SEGARRA, A.: “La prestación de servicios médicos: criterios jurisprudenciales de delimitación entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento de servicios”, *Revista general de derecho*, nº 660, 1999.

FERNÁNDEZ ALONSO, I.: “Modelos de Gobierno de las RadioTelevisiones Públicas Autonómicas en España: El caso de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales”, *Ámbitos* nº 20, 2011, pág. 258.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “El Contrato de Trabajo” en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J. dir y coord.): *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi, Navarra, 2002.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J, y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Bolsas de trabajo y Administración Pública: problemas jurídicos”, *Actualidad laboral*, nº 21, 2006.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: *La forma en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, 2002.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Comentarios a las medidas de mejora en la empleabilidad y estabilidad de los trabajadores, contenidas en el RDL 16/2013, de 20 de diciembre de 2013”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 2014 pág. 22.

FUENTE COBO, C.: “¿Periodistas o productores de contenidos? La identidad profesional en los convenios colectivos de las empresas informativas”, *Revistas Científicas Complutenses*, Vol 20, nº 2, Madrid, 2014, págs. 1045 a 1062.

GALA DURÁN, C. y ESPUNY TOMÁS, M.J.: *Ordenación jurídica de las relaciones laborales*, UOC, Barcelona, 2002.

GALLART FOLCH, A.: *Derecho español del Trabajo*, Labor, Barcelona, 1936.

GARCÍA BLASCO, J.: “La contratación laboral en la reforma laboral de 2012: entre el estímulo de la contratación indefinida y la preocupación por el empleo”, *Documentación Laboral*, nº 95-96, 2012.

GARCÍA BLASCO, J. y PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: “La extinción en el periodo de prueba”, en VV.AA. *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2014.

GARCIA MURCIA, J.: *Derechos del trabajador y libertad de empresa. 20 casos de jurisprudencia constitucional*, Thomson/Aranzadi, Pamplona, 2013.

- “Empresas de trabajo temporal” en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J. dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, volumen I, 2012.
- “Los “usos laborales” de las libertades de expresión e información” en VV.AA. (Sala Franco, T, Ramírez Martínez, J.M. y Borrajo Dacruz, E, coord.) *Derecho vivo del Trabajo y Constitución. Estudios homenaje al Prof. Fernando Suárez González*, La Ley, Madrid, 2003.

GARCÍA NINET, J.I.: “Provisión de puestos de trabajo y movilidad”, en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, Molina Navarrete, C., Olarte Encabo, S., Y Rivas Vallejo P., dir. y coords.) *Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril de 2008*, Comares, Granada, 2008.

- “El contrato de interinidad” en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. dir y coord) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010.
- “El contrato para obra o servicio determinado” en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. dir y coord) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010.

GARCÍA NINET, J.I., y BALLESTER PASTOR, I., (dir y coord.) *Comentarios a la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, CISS, Bilbao, 2007.



GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J.R.: *Las Reformas Laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, Aranzadi, Navarra, 2014.

GARCÍA PIQUERAS, M.: *En las fronteras del derecho del trabajo*, Comares, Granada, 1999.

GARCÍA ROMERO, B.: *EL Teletrabajo*, Civitas, Navarra, 2012.

GARCÍA TESTAL, E.: *Ejercicio asalariado de profesionales liberales*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

GETE CASTRILLO, P.: "Falsos autónomos y extinción de contrato", *Revista Laboral*, nº. 3, 2006.

GIL PLANA, J.: "La aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 155, 2012.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: "La recuperación de las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial" en VV.AA (García-Perrote Escartín, I, y Mercader Uguina, J.R, dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

GODINO REYES, M.: *El contrato de trabajo en la Administración Pública*, Civitas, Madrid, 1996.

GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: "Las bolsas de trabajo en las Administraciones Públicas", *Aranzadi Social*, nº 8, 2005.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: "Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinidos por reiteración de contratos temporales", en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: "Modalidades de contratos de trabajo", en VV.AA. (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2005.

GONZALO BALLESTEROS, T.: "La Constitución, ¿incumplida por la no regulación?" *Asociación de Editores de Diarios Españoles*. nº. 11, Madrid, 1986, págs. 38 a 39.

GONZÁLEZ GÓMEZ, S.: "Antecedentes históricos de la ley de contrato de trabajo de la II república: presión obrera e intentos legislativos previos". *Studia histórica. Historia contemporánea*, nº1, 1983.

GOROSTIAGA ALONSO-VILLALOBOS, E.: *La problemática de personal de un servicio público centralizado. Notas sobre el régimen jurídico de personal del servicio jurídico centralizado de RTVE*. Ediciones Universidad de Navarra, Navarra, 1976.

HERNÁNDEZ-SAN JUAN MARCH, C.: "El colaborador de prensa o free-lance", consultado en [www.unioperiodistes.org](http://www.unioperiodistes.org), en fecha 10 de diciembre de 2013.

HINOJOSA FERRER, J.: "El contrato de trabajo. Comentario a la Ley de 21 de noviembre de 1931", *Editorial Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1932.

LAMUEDRA GRAVÁN, M.: *Estudiantes de periodismo y prácticas profesionales: el reto del aprendizaje*. Universidad de Huelva, Huelva, 2007, pág. 208.

LEÓN, V.: *El articulismo satírico del periódico El Zurriago*, Cádiz, 2006.

LÓPEZ GANDÍA, J.: *Contrato de trabajo y figuras afines*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.

LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: "Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos", en VV.AA (Borrajo DaCruz, E., dir) *Comentario a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, 1985.

LÓPEZ VIDALES, N. y ORTIZ SOBRINO, M.A.: "Perfiles profesionales en la radio española", *TELOS*, Nº 87, 2011, págs. 1234 a 1240.

LORENZO DE MENBIELA, J.B.: *El Acceso y Provisión de Puestos de Trabajo en la Administración Pública. Conforme a la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público*, Aranzadi, Navarra, 2009.

LORENZO MERINO, F.J.: *La promesa de Contrato en el Código Civil. Un estudio sobre el artículo 1451*, Tórculo Ediciones, Santiago de Compostela, 1991.

MALDONADO MOLINA, J.A.: "El contrato de relevo" en VV.AA (Monereo Pérez, J.L, y Serrano Falcón, C. dir y coord) *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010.

MARÍN CORREA, J.M.: "Nota a la sentencia del TSJ de Asturias de 14 de abril de 2000", en *Actualidad Laboral*, nº 32.

MARÍN NARROS, H.D.: *Los acuerdos precontractuales típicos*, Bosch, Barcelona, 2012.

MARTÍN DE LA GUARDA, R.M: *Consideraciones sobre la empresa periodística como factor clave para la Historia de la Prensa (siglos XIX y XX)*, Eudema, Madrid, 1989, págs. 652 y 653.

MARTÍN VALVERDE, A.: “Constitucionalidad y legalidad en la jurisprudencia constitucional sobre condiciones de empleo y trabajo. Un estudio a través de sentencias recientes”, *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 73 (2008), pág. 27.

- *El discreto retorno del arrendamiento de servicios. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, MTSS, Madrid, 1990.
- *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Montecorbo S.A, Madrid, 1976.
- “Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (2002-2008)”, *Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, Madrid, 2009, págs. 15 a 40.
- “Jurisprudencia Constitucional reciente sobre pactos típicos del contrato de trabajo”, *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 73, Madrid 2008, págs. 27 a 36.
- *La formación del derecho del trabajo en España, en VV.AA., La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del trabajo*, 22ª ed., 23ª ed., Tecnos, Madrid, 2013 y 2014.

MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *El Estatuto del Trabajo Autónomo: alcance, protección y linderos del Derecho del trabajo*, Aranzadi Social nº 3, Navarra, 2008.

MARTÍNEZ GARRIDO, L.R.: “Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 2002.

MARTÍNEZ MORENO, C.: “Colaboración entre empresas, contratas y cesión de trabajadores” en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, volumen I, 2012.

- “Crítica a la empresa y límites a la libertad de expresión de los trabajadores: sentencia TC 88/1985, de 19 de julio”, en GARCÍA MURCIA, J. (dir.), *Derechos del Trabajador y Libertad de Empresa. 20 casos de Jurisprudencia Constitucional*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 471 a 501.
- “Empleo en el sector público” en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J., dir y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Volumen III, 2012.

- *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1991.
- “Privatización en la gestión de servicios y descentralización productiva en las Administraciones Públicas: algunos ejemplos de las repercusiones en las relaciones laborales de trabajo asalariado”, en VV.AA. (Luelmo Millán, M.A. dir) *Relaciones laborales en las Administraciones Públicas*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2008, págs. 181 a 215.

MARTÍNEZ OLMO, M. P.: “Bretón y sus editores. El caso del círculo literario comercial”. *Revista de Literatura*, volumen LXIX, nº138, 2007, págs. 579 a 586.

MENÉNDEZ CALVO, R.: *Negociación colectiva y descentralización productiva*. Consejo Económico y Social, Madrid, 2009.

MENÉNDEZ MATO, J.C.: *La Oferta Contractual*, Aranzadi, Navarra, 1988.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, 2003.

MELLA MÉNDEZ, L.: *La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo*, Cinta, Girona, 2013.

MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del trabajo. Nuevas Tecnologías y Sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

- “Vacaciones, permisos y suspensión”, cap. XV, en MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J., (dir. y coord.) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2da. Edición, Aranzadi, Navarra, 2005.

MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “Estructura y cuantía de la retribución del trabajo” en VV.AA (Martín Valverde, A., García Murcia, J. dir y coord.): *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi, Navarra, 2002.

MOLINA GARCÍA, M.: *El contrato de trabajo en el sector público*, Comares, Granada, 2000.

MONEREO PÉREZ, J.L., y MORENO VIDA, M.N.: *Comentario al artículo 3º. Del Estatuto de los Trabajadores*, en *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998.

MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir y coord.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, Granada, 2010

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo. Textos y materiales*, Aranzadi, Navarra, 2011.

- *El contrato del TRADE. La Ley y en Reglamento*, Civitas, Navarra, 2009.
- *El poder de Dirección del empresario*, IEP, Madrid, 1965.
- “Elementos y eficacia del contrato de trabajo”, en VV.AA (Sempere Navarro, A.V. coord): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 9ª Edición, Aranzadi, Navarra, 2013.
- *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Editorial Civitas, Madrid, 1992.
- “La reforma laboral de 2012: Los fines y los medios”, en VV.AA (Montoya Melgar, A y García Murcia, J., dirs) *Comentarios a la Reforma Laboral 2012*, Civitas, Navarra, 2012, pág. 9.

MONTOYA MELGAR, A. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: *Comentario a la Ley de Empleo. Ley 56/2003, de 16 de diciembre*. Civitas, Madrid, 2004.

MONEREO PÉREZ J.L., y SERRANO FALCÓN C. (dir y doord.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, Granada, 2010

MORENO, P.: *Reinventando el periódico. Una estrategia para la prensa diaria*. Euroeditions, Madrid, 2009.

MORENO VIDA, M.M.: “Novedades en materia de modalidades contractuales: Contrato indefinido parra pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 115, (2012), pág. 210.

MORETÓN TOQUERO, M.A.: “El secreto profesional de los periodistas y la empresa de comunicación: ¿un conflicto de lealtades?” *Revista jurídica de Castilla y León nº 4*, 2004, págs. 99 a 145.

MUÑOZ RUIZ, A.B.: “Trabajo a distancia” en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

NIEVES NIETO, N.: “Formación en el empleo y contratos formativos” en VV.AA (Montoya Melgar, A y García Murcia, J., dirs) *Comentarios a la Reforma Laboral 2012*, Civitas, Navarra, 2012.

NORES TORRES, L.E.: “El empleo público en tiempos de crisis: la descentralización productiva en las AA.PP”, *Revista General de Derecho Administrativo nº 35*, 2014.

OJEDA AVILÉS, A.: “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista Tribunal Social, nº 195*, Valencia, 2007, pág. 13.

- “El fin de un principio (la estabilidad en el empleo)”, en VV.AA.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980.
- *Los acuerdos de estabilización del personal temporal en las Administraciones Públicas*, Comares, Granada, 1988.

PALOMAR OLMEDA, A., SEMPERE NAVARRO, A.V, (dir.) y QUINTANILLA NAVARRO, Y. (coord.): *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, Aranzadi, Navarra, 2008.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La intervención normativa del Estado en la cuestión social en la España del siglo XIX”, *Revista Ayer*, nº 25, 1997, págs. 105 a 109.

- “La versión política 2012 de la Reforma Laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral”, en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, 1998, págs. 251 a 262.
- *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Editorial Ramón Areces, Madrid, 2009.

PALOMINO BILBAO, C.: “Aspectos jurídicos de la profesión del periodista digital: contratos y derechos de autor”, *Mediatika* nº 11, Bilbao, 2005, pág. 212.

PÉREZ AGULLA, S.: *El Trabajo autónomo. Un estudio jurídico*. Universidad Complutense, Madrid, 2009.

- “La tradicional marginación del trabajador autónomo por parte del Derecho del Trabajo”, *Nueva Época*, nº10, 2009, págs. 103-144.

PÉREZ BOTIJA, E.: *Curso de Derecho del Trabajo*, 1ª ed., Tecnos, Madrid, 1948.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en las administraciones públicas”, *Diario La Ley*, nº 7588, 2011.

- *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, 2001.

PÉREZ GUERRERO, M.L., y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: Empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, 2005, págs. 185 a 220.

PERNAU, P.: *La utilidad práctica del Derecho del periodista a la cláusula de conciencia*, en VV.AA., *La cláusula de conciencia*, Universitas, Madrid, 1997.

QUINTANA GARCIA, de la, A.: *La situación de los becarios de periodismo en los medios de comunicación*. Universidad Rey Juan Carlos I, Madrid, 2010.

RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “Actividades profesionales” en VV.AA (García Murcia, J., dir.), *El Trabajo Autónomo y otras formas de Trabajo No Asalariado*, Aranzadi, Navarra, 2007.

- “Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial”, *Actualidad Laboral*, nº 19, 2006, págs. 2290 a 2310.
- “Zonas fronterizas del Derecho del Trabajo: beca vs. relación laboral”, *Actualidad Laboral*, nº 5, 2009, págs. 589 a 597.

RODRIGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: *Contrato de Trabajo y relación de trabajo*, Anales de la Universidad Hpalense, Sevilla, vol XXVII, 1967.

- “La dependencia y extensión del ámbito del Derecho del Trabajo”, *Revista de Política Social*, nº 71, 1966, págs. 147 a 167.
- “El régimen jurídico del despido II: Leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos”, *Revista de Política Social*, nº 77, 1968, págs. 5 y ss.
- “Igualdad y no discriminación en el empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº. 13, 1998, pág. 51.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., y CASAS BAAMONDE, M.E.: “La nueva reforma laboral”, *Revista Laboral*, nº 28, 2012, pág. 3 y 4.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “El nuevo papel de las empresas de trabajo temporal en España”, en VV.AA. (Fernández López, M.F., y Rodríguez-Piñero Royo, M. (coord.)), *Diez años de Empresas de Trabajo Temporal en España*, Monografías de Temas Laborales, Sevilla, 2004.

- “El período de prueba”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº100, 2000, págs. 465 a 480.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., CALVO GALLEGOS J.: “Las relaciones laborales en los medios de comunicación”, en VV.AA (Cruz Villalón, coord.) *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999.

RODRÍGUEZ RAMOS, P.T.: *El contrato de interinidad por vacante*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

RODRÍGUEZ SAÑUDO, R.: “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, en VV.AA *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.

ROMÁN GARCÍA, A.: *El Precontrato*, Universidad de Valladolid, Valladolid, 1982.

RUBIO CREMADES, E.: “La Periódico-manía y la prensa madrileña en el Trienio Liberal (I) y (II)”. *Anales de literatura española nº 4*, Alicante, 1985, págs. 383 a 414.

RUIZ ACOSTA, M.J.: “Opinión pública y prensa española en los siglos XIX y XX”, *Revista de historia contemporánea, nº 7*, 1996, págs. 419 a 450.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: “El personal directivo de las empresas nacionales”, *Revista de Derecho español y americano*, Madrid, 1967.

- *Un contrato especial de trabajo: El contrato de ejecución de obra*. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid, 1964.

SALA FRANCO, T., y GARCÍA NINET, J.I.: “Consejeros y Administradores de Sociedades” en VV.AA. (Borrajó Dacruz, E, dir) *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, EDERSA, Madrid, 1990.

SALA FRANCO, T., y LÓPEZ MORA, F.: “Contrato de trabajo”, en VV.AA.: *Comentarios a las Leyes Laborales. Dirigidos por Efrén Borrajó Dacruz*, EDERSA, Madrid, 1990.

SALINAS MOLINA, F.: “Contratas y subcontratas: jurisprudencia unificadora”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 38*, 1998, págs. 201 a 227.

SÁNCHEZ AGESTA, L.: “Orígenes de la política social en la España de la Restauración”, *Revista de derecho político, nº 8*, 1981, págs. 9 a 20.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: *El Precontrato de Trabajo. Régimen jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2010.

SÁNCHEZ TORRES, E.: “Ejercicio del derecho a la libertad de expresión e información por un profesor universitario: STCO 151/2004 de 20 de septiembre”, *Revista electrónica IUSLabor, nº1*, Barcelona, 2005.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación” en VV.AA. (Montoya Melgar, A y García Murcia, J., dirs) *Comentarios a la Reforma Laboral 2012*, Civitas, Navarra, 2012.

SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “Restricciones normativas al encadenamiento de contratos: problemas de la contratación temporal en las Administraciones públicas” en VV.AA (García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., dirs.):



Las Reformas Laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, Aranzadi, Navarra, 2014, pág. 77.

SCOLARI, C.A.: “El periodista polivalente. Transformaciones en el perfil del periodista a partir de la digitalización de los medios audiovisuales catalanes”, *Zer*, Vol 13, nº 25, Barcelona, 2008, págs. 37 a 60.

SEGALÉS, J.: *La cláusula de conciencia del profesional de la información como sujeto de una relación laboral*, editorial, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

SELMA PENALVA, A.: “El trabajador autónomo económicamente dependiente”, en VV.AA (Luján Alcaráz, J., dir) *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio*, Ediciones Laborum, Murcia, 2007.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Nacional sindicalismo y relación de trabajo: la doctrina nacional sindicalista de la relación y sus bases ideológicas*, Editorial Akal, Madrid, 1982.

- “La Preparación del Contrato de Trabajo”, *Documentación Laboral*, II 1991.
- “Los contratos de trabajo”, en VV.AA (Yzquierdo Tolsada, M. dir) *Contratos*, Tomo XV, Aranzadi, Navarra, 2014.

SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, Navarra, 2012.

SEMPERE NAVARRO, A., MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., y RÍOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 9ª ed., Aranzadi, Navarra, 2013.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y KAHALE CARRILLO, D. T.: “¿Qué supone el teletrabajo para la empresa y para el trabajador? ¿Cuáles son sus posibles ventajas e inconvenientes? ¿Qué implicaciones tiene a nivel empresarial y a nivel individual?”; *El Derecho*, 2013.

SEMPERE NAVARRO, A.V., SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., BARRIOS BAUDOR, G.L., (dirs y coord.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

SEOANA, M.C., y SÁIZ, M.D.: *Historia del periodismo en España 3. El siglo XX: 1898-1936*, Editorial Alianza, Madrid, 1996.

SERRANO FALCÓN, C.: *Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas. Público y Privado en la Actividad de Colocación*. Universidad de Granada, Granada, 2007.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011.

SOTO CARMONA, A.: *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*, Anthropos, Barcelona, 1989.

SUÁREZ CORUJO, B.: “La nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje: desequilibrio y ¿provisionalidad?” en VV.AA (García-Perrote Escartín, I, y Mercader Uguina, J.R, Dirs) *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012

- “Período de prueba” en VV.AA (De la Villa Gil, L.E. dir) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2010.

THIBAUT, J.: *El teletrabajo en España*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.

TUÑÓN DE LARA, M., ELORZA, A., Y PÉREZ LEDESMA, M.: *Prensa y Sociedad en España (1820-1936)* Cuadernos para el diálogo, Madrid, 1975.

VALDÉS DAL RÉ, F.: “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, *Revista de ciencias sociales*, nº 168-169, 2002.

VALERA AUTRÁN, B.: “Nota de urgencia sobre la reforma laboral aprobada”, *Diario La Ley*, nº 7812, 2012, págs. 2 y 3.

VEGA SÁNCHEZ, R.: *Los intereses empresariales como condicionante de la actividad periodística. Una mirada a la precarización del periodismo*. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2013.

VICENTE PALACIO, A.: “Comentarios a la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo”, en VV.AA (García Ninet, J.I., y Ballester Pastor, I., dir y coord.) *Comentarios a la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, CISS, Bilbao, 2007.

VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 8ª ed., Comares, Granada, 2010.

VILLA GIL, de la L.E.: “En torno al concepto de Derecho Español del Trabajo”, *Revista de Trabajo*, nº 26, 1969, págs. 112 y ss.

- *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Editorial Comares, Granada, 2003.

ZUGASTI JIMÉNEZ, P.: *La clase obrera hace historia. Raíces históricas (1840-1910)*. Kadmos, Salamanca, 2008.

<http://guialegal/propiedad-intelectual> (consultado el día 11 de mayo de 2013)

<http://portaljuridico.lexnova.es>

<http://prensaescritatimeline.blogspot.com.es/2012/09/siglo-xx-la-prensa-como-arma-politica> (consultada el 20 de febrero de 2013)

<http://prensahistorica.mcu.es/> (consultado el 1 de enero de 2013)

<http://recursos.cnice.mec.es/media/radio/index.html> (consultada el 17 de febrero de 2013)

[http://sindicato-periodistas.es/docs/basicos/colaboradores\\_y\\_freelances.pdf](http://sindicato-periodistas.es/docs/basicos/colaboradores_y_freelances.pdf) (consultado el 3 de marzo 2015)

<https://sites.google.com/site/fsantaella>

[www.artehistoria.jcyl.es](http://www.artehistoria.jcyl.es)

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)

[www.comserbatorio.com](http://www.comserbatorio.com) (Consultada en 2 de mayo de 2015)

[www.congreso.es](http://www.congreso.es)

[www.cultureduca.com/prensa\\_hist\\_espana](http://www.cultureduca.com/prensa_hist_espana) (consultada el 15 de diciembre de 2012)

[www.elderecho.com/laboral/teletrabajo](http://www.elderecho.com/laboral/teletrabajo) (Consultada el 1 de octubre de 2014)

[www.elmundo.es](http://www.elmundo.es)

[www.fct.ccoo.es/periodistas](http://www.fct.ccoo.es/periodistas) (consultado el 14 de febrero de 2011)

[www.forta.es](http://www.forta.es)

[www.infolibre.es](http://www.infolibre.es) (consultado el 1 de mayo de 2013)

[www.nodo50.org/ameco/debatestatuto](http://www.nodo50.org/ameco/debatestatuto) (consultada el 14 de febrero de 2013)

[www.pymesautonomos.com](http://www.pymesautonomos.com)

[www.sepe.es/contenidos/comunicación](http://www.sepe.es/contenidos/comunicación)(consultada el 1 de octubre de 2014)

[www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos). [Consultada el 1 de diciembre de 2014]

[www.thecult.es/cronicas](http://www.thecult.es/cronicas) (consultado el 28 de abril de 2013)

[www.ucm.es/coie](http://www.ucm.es/coie)

[www.unesco.org](http://www.unesco.org)

[www.unioperiodistes.org](http://www.unioperiodistes.org)

## **ANEXO, CONVENIOS COLECTIVOS**

II Convenio Colectivo de los Trabajadores de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, de la Sociedad Pública de Radiodifusión Extremeña, SAU y de la Sociedad Pública de Televisión Extremeña, SAU”, (DOE 3/07/15. Resolución Dirección General de Trabajo 22/05/15) “CEXMA”.

II Convenio Colectivo de la Empresa Grupo Empresarial de Televisión de Murcia, S.A, y sus Trabajadores, (BORM, 22/12/14. Resolución Dirección General de Trabajo 24/11/14).”GTM”

Texto Articulado del X Convenio Colectivo Interprovincial para la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Finales, Canal Sur Radio, S.A y Canal Sur Televisión S.A. y sus Trabajadores/as, (BOJA 10/12/14, Resolución Dirección General de Trabajo 2/12/14) “RTVA”.

II Convenio colectivo de la Corporación RTVE (BOE, 30/01/14. Resolución Dirección General de Empleo 17/01/14)

Convenio colectivo nacional de prensa no diaria, (BOE, 23/12/13. Resolución Dirección General de Empleo 10/12/13)

Convenio colectivo de la empresa “Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, Sociedad Anónima” (BOCM, 21/12/13. Resolución Dirección General de Trabajo 18/10/13)

IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, (BOE, 3/10/13. Resolución Dirección General de Empleo 18/09/13)

III Convenio Colectivo de Trabajo del Ente Público Radiotelevisión de Castilla-La Mancha, Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A. y Radio Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A. 2012-2015, (DOCM 15/02/13, Resolución Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral 19/12/12) ”RTVCM”.

I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, (BOE, 7/03/12. Resolución de la Dirección General de Empleo 13/02/12)

12º Convenio Colectivo de Televisió de Catalunya, S.A., 2009-2012, (DOGC 04/11/11, Resolución Departamento de Trabajo e Industria 31/10/11) “TV3”.

I Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía (BOJA, 19/10/11. Resolución Dirección General de Trabajo 3/10/11)

IX Convenio Colectivo “GESTEVISIÓN TELECINCO S.A.” (BOCM, 16/07/11. Resolución Dirección General de Trabajo 26/05/11)

IV Convenio Colectivo de trabajo de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, (BOCYL, 11/04/11. Resolución Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales 24/02/11).

Convenio Colectivo Agencia EFE, S.A, (BOE 15/10/10, Resolución Dirección General de Trabajo 1/10/10.

I Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades, (BOA 28/12/09. Resolución Dirección General de Trabajo 10/12/09) “CARTV”

X Convenio Colectivo de TeleMadrid 2008-2010, (BOCM 24/09/09, Resolución Dirección General de Trabajo 02/09/09) “RTVAM”

Convenio Colectivo de la empresa Televisió de les Illes Balears, S.A., (BOIB 9/05/09. Resolución del Director General de Trabajo 17/04/09) “TVIB”

II Convenio Colectivo para el Personal de Televisión del Principado de Asturias S.A. y Radio del Principado de Asturias S.A., (BOPA 2/02/09, Resolución Consejería de Industria y Empleo, 7/01/09) “TPA”.

Convenio Colectivo de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) y de sus sociedades (TVG, S.A. y RTG, S.A.), (DOGA 21/12/07, Resolución Dirección General de Relaciones Laborales 12/12/07) “TVG”.

II Convenio Colectivo de la Sociedad Canaria de Televisión Regional, S.A.  
SOCATER (BOC, 31/10/07, Resolución Dirección General de Trabajo 15/10/07)  
“SOCATER”.