

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**ESTRATEGIAS SINDICALES FRENTE AL  
TRABAJO PRECARIZADO EN LA COMUNICACIÓN SOCIAL:  
SINDICALIZACIÓN DE LOS *FREELANCERS***

**Francisco Iturraspe**

**2011**

**Publicado en el segundo libro del GTAS, Grupo de Trabajo  
sobre Autorreforma Sindical de CSA. Sao Paolo**

Desde hace muchos años la FIP incluye entre sus afiliados a trabajadores *freelance*, que se ha traducido como “colaborador autónomo”.

Algunas de las situaciones laborales contempladas son:

- Periodistas *free lance* que trabajan para las Agencias Internacionales de Noticias y medios globales (algunos de ellos como CNN no admiten el derecho de sindicación de sus trabajadores) y otros que son subcontratados o contratados como personas jurídicas.
- Periodistas de medios radiales y televisivos que se constituyen en “productores independientes” en fraude a la legislación laboral.
- Periodistas y otros trabajadores (técnicos) que laboran en medios electrónicos y que son “contratados” sin relación laboral.
- Periodistas de medios escritos que no son considerados como trabajadores sino simples colaboradores.

La FIP ha elaborado una Carta de Derechos del Freelance, la que en su preámbulo destaca que “Los Freelances son los trabajadores más vulnerables en el sector de los medios.” Ver Anexo I.

Recientemente, la FIP/FEP (Federación europea de la FIP) ha elaborado la propuesta “Elementos para un contrato tipo de freelance”. Ver Anexo II.

Todos los sindicatos y organizaciones de periodistas afiliadas a la FIP en América Latina tienen como afiliados trabajadores autónomos, en algunos casos mayoritariamente (Perú, Colombia)

En América Latina, muchos periodistas que aparecen como “autónomos” son verdaderos trabajadores a los que se les escamotean sus derechos laborales. Se da una generalizada y reiterada situación de simulación y fraude a la legislación laboral en perjuicio de periodistas trabajadores que son obligados a conformar empresas y convertirse, además de periodistas, en vendedores de publicidad de diversos medios de comunicación, apareciendo de esta forma como periodistas independientes cuando en realidad se está disfrazando la relación laboral por una mercantil simulada.

El Vicepresidente de la FIP (el argentino Gustavo Granero) alertó en 2010 sobre la desprotección laboral que afecta a la mayoría de los periodistas que no perciben salarios ni honorarios y que generan ingresos a través de la venta de publicidad. “Debemos recuperar la identidad del periodismo y del periodista”, señaló. “Para esto es necesario hacer una invitación a la sociedad a defender su derecho a la información, y no cesar en exigir a los empresarios respetar la legislación laboral y cumplir con la responsabilidad que tienen ante sus trabajadores”.<sup>1</sup> En Colombia, el freelance suele ser considerado « de planta », teniendo que estar disponible 24 horas al día. Se le paga por nota publicada o emitida (« a destajo »), exigiéndosele, sin embargo, exclusividad con el medio.

En Venezuela el artículo 4 de los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (afiliado a la FIP), establece que : «El SNTP promoverá la organización de los trabajadores de la prensa no dependientes, freelancers, miembros de la prensa alternativa independiente, medios comunitarios o cooperativas periodísticas (...) trabajadores de internet como webmasters y productores de contenido autónomos etc. quienes podrán afiliarse al sindicato siempre que el trabajo en el área de la comunicación ha sido su principal fuente de ingresos durante un lapso nunca menor de un año a la fecha de la presentación de la solicitud ».

Adicionalmente, hay países en los que los colaboradores-corresponsales son considerados “escritores a destajo” que ni siquiera son reconocidos como periodistas. Un caso famoso es New York Times versus Jonathan Tassin<sup>2</sup> en que el punto de partida es la condición de escritor y no de periodista.

Se está en presencia de verdaderos contratos de trabajo simulados bajo la fórmula de freelance, sea que tomemos el criterio de la « ajenidad » o de la « esfera de organización de la empresa » (de la legislación española) o de la « subordinación » (de la mayoría de las legislaciones latinoamericanas).

---

<sup>1</sup>Ver: [http://www.fepalc.org/noticias\\_det.php?Itemid=753](http://www.fepalc.org/noticias_det.php?Itemid=753).

<sup>2</sup> Ver: <http://www.law.cornell.edu/supct/html/00-201.ZO.html>.

Muchas veces, el trabajador no freelance o autónomo: es un verdadero trabajador pagado “a destajo” (lo que en general en nuestras legislaciones no le quita el carácter de trabajador). Tratarlo como autónomo parecería ser una contradicción desde el punto de vista sindical

Tal como dice el numeral 5 de la « Carta » podríamos estar frente a “un falso freelance, es decir todo aquel que es obligado a hacerse freelance y que es económicamente dependiente, debería ser tratado como un empleado y recibir todos los derechos y beneficios del Estatuto o Convenio que rija las relaciones laborales en la empresa para la que presta el servicio”.

La Recomendación 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo (2006) es muy importante para comprender estos casos.

En el caso de Argentina, el Estatuto del Periodista Profesional establece en su artículo 65 que “Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónica de reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica o comentario con quince, diez o siete pesos, por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico o agencia noticiosa.

Si estas personas fueran utilizadas más de tres días por cada semana, deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente. La persona que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada percibirá cinco pesos por cada reunión, cualquiera sea la categoría de la empresa, los montos de las remuneraciones son referidas a unidades monetarias de la época de la sanción del Estatuto.

En cuanto a la subcontratación, en general la legislación laboral latinoamericana tiene instrumentos jurídicos para evitar este mecanismo de precarización, muchas veces no utilizados en forma práctica. El ya citado Estatuto argentino establece en su artículo artículo 77 que “Las empresas periodísticas no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas o concesionarios, si éstos no pagan a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos (establecido por el Convenio Colectivo, nota nuestra) y no efectuaran los aportes correspondientes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, Ley 12.581. Alcanzan a los contratistas, subcontratistas, o concesionarios de cualquiera de las formas del trabajo periodístico, todas las obligaciones de los empleadores establecidas en la presente ley. Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas, subcontratistas o concesionarios, cuando éstos adeudaran el importe correspondiente hasta a dos meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidentes y enfermedades sobrevinientes a consecuencia de las tareas encomendadas.

El movimiento sindical de los trabajadores de la comunicación social tiene que utilizar esta normativa nacional e internacional y, de esa manera, evitar caer en la trampa de la precarización laboral y tratar de defender, utilizando ese marco normativo, el carácter de trabajadores de los periodistas que son contratados como “independientes” o *freelances* sin realmente serlo desde el punto de vista de la realidad y de la normativa jurídica.

Algunos dirigentes de la región han sostenido que puede haber una contradicción en reconocer un piso mínimo a los *freelancers* cuando simultáneamente la FIP está impulsando un convenio marco a nivel internacional donde se establecería que los trabajadores de prensa deben estar en relación laboral plena con las multinacionales de la información para tener amparos mínimos.

Sin embargo, el primer paso de una estrategia frente al problema de la precarización es la sindicación de todas las categorías de trabajadores, cualquiera sea su denominación o estatus jurídico. La base de este esquema es enfrentar los modelos individualistas de relación laboral, promovidos por los modelos neoliberales que vienen imponiéndose con especial énfasis desde los años ochenta, propiciando la unidad, solidaridad y organización de los trabajadores.

## **ANEXO I. Carta de los Derechos de los Freelance**

1. Todo freelance tiene derecho a asociarse a un sindicato y a buscar desde el trabajo colectivo la mejora de su situación y de otros periodistas.

Los freelance y sus sindicatos deben tener derecho de ofrecer servicios solidarios para con otros freelances, y entre los freelances y el resto del personal, tales como recomendaciones de cuotas o la negociación colectiva.

2. Todo freelance debería tener los mismos derechos profesionales que tiene un empleado, el mismo derecho de informar, a proteger sus fuentes y a mantener estándares éticos.

3. Todo freelance tiene derecho a un contrato escrito y a ser tratado como parte justa en la negociación.

4. Todo freelance tiene derecho a sus derechos de autor. Todos los freelance tienen que tener derechos morales inviolables. Los freelances deberían tener derecho a la negociación colectiva de los derechos de autor.

5. Todo freelance tiene derecho a elegir la forma más adecuada para ejercer su trabajo. Un falso freelance, es decir todo aquel que es obligado a hacerse freelance y que es económicamente dependiente, debería ser tratado como

un empleado y recibir todos los derechos y beneficios del Estatuto o Convenio que rija las relaciones laborales en la empresa para la que presta el servicio.

6. Todo freelance debería estar protegido por la Seguridad Social en los mismos términos que el resto de los empleados, tales como:

- Paga por su enfermedad.
- Pensión de jubilación.
- Prestaciones por desempleo.
- Prestaciones por maternidad/ paternidad equivalentes a la de cualquier otro trabajador.

Esto puede adecuarse a las realidades y circunstancias de los diferentes países.

7. Todo freelance tiene derecho a un trato no discriminatorio y a recibir salarios dignos que no pongan en peligro los puestos del personal de plantilla, por que se ofrezca mano de obra barata (destacado nuestro).

Esto incluye el derecho de tener, cuando se les asignen misiones peligrosas, la misma formación, seguros y sistemas de protección y seguridad que el resto de los empleados que tienen asignadas las mismas misiones.

## **ANEXO II. ELEMENTOS PARA UN CONTRATO TIPO DE FREELANCE**

En ese documento de establecen los conceptos que son elementos que deberían ser incluidos en todo contrato de un periodista autónomo (freelance) y que se pasan a enumerar:

Acuerdo entre .....(que se menciona a continuación como el “autor”) y .....(que se menciona a continuación como el “editor” o la “empresa audiovisual”) El autor acepta el trabajo descrito más abajo por el editor/empresa audiovisual bajo los siguientes términos y condiciones:

1. Descripción del trabajo:

.....  
(breve descripción del trabajo que se presenta o encarga)

2. Fecha de entrega:

El trabajo debe ser entregado el día ..../..../.....como última fecha.

3. Fecha de pago:

Todo trabajo que sea entregado antes, o en la fecha citada más arriba, y que cumpla los requisitos previstos al ser encargado, deberá pagarse en un plazo máximo de 30 días, con los gastos incluidos.

El pago deberá abarcar la tarifa completa de todo el encargo, con independencia de si la empresa lo usa o decide no utilizarlo.

#### 4. Condiciones de utilización/permiso:

El permiso de uso del trabajo pedido por el autor/empresa audiovisual para publicación/emisión/utilización en

.....  
(publicación/medio en el que el trabajo debe aparecer)

Se limita al área de distribución siguiente:

..... (local/ regional/ nacional/ europea/ mundial/otras).

El editor/empresa emisora o audiovisual tiene derecho a reproducir/emitir el trabajo en una sola ocasión.

El trabajo que aquí se define no podrá ser publicado digitalmente de modo simultáneo o sucesivo (ej.: en Internet), utilizado con otros fines, almacenado o transferido a terceros sin acuerdo expreso del autor.

#### 5. Tarifa:

· Número de palabras: ..... Tarifa: .....

\_ Espacio de reproducción: ..... Tarifa: .....

\_ Horas estimadas (jornada laboral): ..... a ..... por hora;

\_ Horas extras, nocturnas, en fin de semana:..... a ..... por hora;

Total: .....

El autor debe informar de inmediato al editor/empresa audiovisual cuando sea evidente que necesitará un tiempo significativamente mayor del estimado para concluir el encargo.

#### 6. Gastos:

· Gastos trabajo ..... por día más .....kilometraje...

· Alojamiento ..... por día

· Otros gastos (teléfono, material diverso que se necesitó, ilustraciones)

.....

Total (aprox.) .....

Que deberá ser pagado en el plazo límite de 30 días después de la entrega o tras la fecha que señale el autor si la fecha es posterior.

#### 7. Trabajo adicional imprevisto:

En caso de que haya habido una demanda de trabajo adicional no previsto por parte del

editor/propietario del medio el autor podrá pedir un pago por ese trabajo extra.

#### 8. Derechos de autor:

8a) Todos los derechos de autoría relativos al trabajo pedido seguirán perteneciendo al autor, quien mantendrá sobre ellos derecho exclusivo. El permiso concedido para publicación o emisión se limita a la

primera publicación/difusión audiovisual. A menos que haya un acuerdo escrito específico en sentido contrario, se considerará que el citado permiso expira a los tres meses de la fecha de entrega que se menciona en la cláusula 2. Además, una vez haya expirado el permiso el editor/empresa audiovisual se compromete a destruir todas las copias o ejemplares del trabajo. Toda modificación del trabajo está sujeta a la autorización previa del autor.

8b) El editor/empresa audiovisual acepta que el crédito y la firma siguiente figurarán a continuación

.....  
(nombre del autor, fecha)  
y acompañarán cualquier publicación o emisión del contenido material del trabajo.

9. Responsabilidad:

La empresa se hará responsable y avalará al autor por toda acción contra él por difamación del mismo modo en que lo haga para sus periodistas de plantilla. Esta responsabilidad no será tenida en cuenta si el autor no trabaja profesionalmente o actúa con negligencia.

10. Encargos peligrosos

La empresa no expondrá al autor a tareas o encargos peligrosos sin una formación adecuada y sin un seguro de cobertura.

11. Este contrato se regirá por las leyes del país x.

Acordado:

Entre

.....

(Por el autor)

y

.....

(Por el editor/empresa audiovisual)

Fecha: ..../..../.....

Lugar:

Este documento puede ser consultado

en:<http://www.ifj.org/es/articles/fip-fep-elementos-para-un-contrato-tipo-de-colaborador-autonomo>

