

Inconsistencias en el campo de aplicación del derecho del trabajo: ¿por qué se excluye de las nuevas soluciones a las viejas zonas grises?¹

Iván Antonio Rodríguez Cardo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Oviedo

rodriguezivan@uniovi.es

<https://orcid.org/0000-0003-0721-467X>

Fecha de envío: 10 marzo 2015

Fecha aceptación 30 marzo 2025

Sumario: I. Introducción. II. Árbitros y jueces deportivos. III. Comentaristas y narradores de eventos deportivos. IV. Participantes en concursos o programas de televisión. V. A modo de conclusión: efectividad vs. efectismo como reto para el Derecho del Trabajo.

Palabras clave: Ámbito subjetivo, árbitros deportivos, periodistas, participantes en programas de televisión, efectividad del Derecho del Trabajo.

Resumen: La prensa, la televisión y el deporte han sido sectores donde tradicionalmente se han generado numerosas zonas de frontera para el Derecho del Trabajo. La duración de la actividad, la retribución, el lugar de prestación de servicios o la ausencia de instrucciones precisas introducen peculiaridades que han motivado sentencias contradictorias en los tribunales. Sin embargo, el trabajo en plataformas digitales ha propiciado un cambio en la valoración de los indicios de laboralidad, cambio que habría de afectar asimismo a otras actividades más clásicas, cuya calificación como trabajo

¹ Trabajo realizado en el marco del Proyecto I+D+i que lleva por título «El impacto de los cambios tecnológicos, económicos y sociales», financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y dirigido por María Antonia Castro Argüelles e Iván Rodríguez Cardo (referencia: PID2020-118499GB-C32).

asalariado parece más evidente bajo esos nuevos parámetros. Sin embargo, la flexibilización en la apreciación de los indicios de laboralidad adoptada para los trabajadores de plataformas no parece extenderse a otros colectivos.

Contents: I. Introduction. II. Referees and sports judges. III. Commentators of sporting events. IV. Participants in TV shows. V. Final considerations: effectiveness vs. spectacle as a challenge for Labour Law.

Abstract: The media, including television, and sports have traditionally been areas where grey zones in Labour Law proliferate. Factors such as the duration of work, remuneration, place of work, or the absence of precise instructions on how tasks should be carried out have led to contradictory court rulings. However, platform work has prompted a shift in the traditional approach to assessing indications of employment status. This shift should also influence other activities, reducing the grey areas of Labour Law and thereby expanding its personal scope. Nevertheless, the more nuanced criteria for extending Labour Law rights to platform workers do not, at first glance, affect other groups of workers.

Keywords: Personal scope, sports officials, journalists, participants in TV shows, effectiveness of Labour Law.

I. Introducción

La ampliación del campo de aplicación del Derecho del Trabajo ha sido una constante histórica, y no es un proceso que parezca cercano a detenerse. En apariencia, es cada vez más firme la intención de elaborar un «Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI». Uno de los pilares esenciales sobre los que parece pivotar esa modernización de la legislación laboral es, precisamente, la extensión del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo. Aunque la propuesta no está completamente cerrada, aumentan los partidarios de modificar el tradicional concepto de subordinación, de manera que la dependencia económica, y no únicamente la organizativa, se convierta en determinante para disfrutar de la protección del Derecho del Trabajo.

No obstante, ese es un debate en términos de futuro, y conviene no olvidar la permanente presencia de zonas grises, de supuestos fronterizos que requieren de la intervención de los tribunales a través de un análisis casuístico. La doctrina judicial y los estudios académicos se han sucedido a lo largo de décadas con el fin de aquilatar las fronteras del Derecho del Trabajo, pero es probable que las conclusiones tradicionales sobre ciertas actividades puedan cuestionarse en la actualidad a partir de la jurisprudencia elaborada en relación con los trabajadores de plataformas digitales.

El TS, y también la doctrina científica, defienden una actualización de los criterios clásicos para dilucidar la existencia de una relación laboral en ese ámbito, de modo que los indicios han de valorarse a partir de parámetros distintos. Aceptando esa premisa de partida, parece difícil defender que la flexibilización —notable en algunos casos— de ciertos indicios aplicable al trabajo en plataformas no deba contar con alcance más general, porque es indudable

que elementos como la exclusividad, el horario fijo, la posibilidad de elegir el lugar desde el que prestar servicios o la facultad de rechazar encargos ya no tienen tanto peso como antaño, a menos que se justifique, y no se ha hecho, por qué únicamente procede esa flexibilización para los trabajadores de plataformas.

Esa nueva forma de valorar los indicios provoca, de alguna manera, que la línea divisoria entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo se haya movido a favor del trabajo asalariado, de modo que algunas actividades que en el pasado han podido quedar al margen del Derecho del Trabajo, o cuyo encaje se ha mostrado complejo, han de merecer ahora otra consideración. En algunos casos un sector de la doctrina judicial ya parecía partidaria de la laboralización, pero no se trata de posiciones unánimes.

En cualquier caso, resulta significativo que mientras desde algunos ámbitos se defiende que los denominados *influencers*, *youtubers* o *streamers* deben ser considerados trabajadores (de la correspondiente plataforma), profesiones o actividades mucho más tradicionales hayan tenido, y sigan teniendo, serias dificultades de acomodación en el Derecho del Trabajo, lo que en ocasiones implica su exclusión del Sistema de Seguridad Social. Así sucede, por ejemplo, con los árbitros de distintos deportes, o con los participantes en concursos o programas de televisión, e incluso con los periodistas/narradores de pruebas deportivas, aunque en este último caso su acceso al Sistema de Seguridad Social no se discute.

El propósito en este momento no sólo consiste en determinar si esas actividades han de calificarse como trabajo asalariado, respuesta que en la mayoría de situaciones parece ya evidente, sino también en valorar cuál es la razón por la que esa condición se discute y, sobre todo, por qué esas actividades no generan aparentemente el interés o la preocupación de las autoridades públicas y de los operadores jurídicos, o al menos no el mismo interés en su regularización que otras, como sucede, principalmente, con los trabajadores de plataformas digitales.

II. Árbitros y jueces deportivos

Por razones diversas, pero nunca del todo claras ni completamente explicitadas, los árbitros y jueces deportivos han permanecido excluidos de la legislación laboral. Como consecuencia, son un colectivo que ha quedado asimismo al margen del Sistema de Seguridad Social, toda vez que no son trabajadores autónomos —pese a que el RETA haya admitido en algún caso solicitudes individuales de alta— ni tampoco funcionarios públicos, y por tanto su vía de acceso habría requerido una norma específica de asimilación, que nunca llegó a aprobarse.

Esa es una conclusión que podría resultar defendible en las categorías de base, en las que el árbitro/juez deportivo o bien no percibe retribución, o bien obtiene una mera compensación por gastos. Se trataría, en definitiva, de una actividad de carácter aficionado o amateur, una manifestación de trabajo benévolo que carece de la dosis de profesionalidad necesaria como para merecer atención desde la perspectiva de la legislación laboral y de Seguridad Social².

2 Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., «Sobre la laboralización de la prestación de servicios de los árbitros de fútbol», *REDT*, n.º 101, 2000, pp. 284-285.

Sin embargo, la retribución varía en atención al deporte y a la concreta categoría. De hecho, en los deportes más profesionalizados los ingresos obtenidos por quienes se dedican a esa actividad en modo alguno pueden encajar en ese concepto de compensación por gastos, pues en algunos supuestos, como sucede con los árbitros de fútbol en la máxima categoría, la remuneración puede superar los 200.000 euros por temporada³. Por consiguiente, se trata de una actividad profesional, que incluso podría haber sido incluida en el campo de aplicación de la relación laboral especial de deportistas profesionales regulada por el RD 1006/1985. Aun cuando esa operación pudiera parecer extraña, no sería la primera vez que el legislador extiende una relación laboral especial a actividades conexas, como ha sucedido con la relación laboral especial de personas artistas, pues el RD 1435/1985, tras el Real Decreto-Ley 5/2022, alcanza también a quienes «realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad».

No ha sido esa la opción por la que se han decantado las normas laborales, sean de carácter común o especial, que simplemente ignoran a los árbitros. En efecto, la legislación laboral no contiene ninguna referencia expresa a los jueces deportivos. Y tampoco ofrece mayor claridad la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, pues su art. 37 se limita a advertir que los «árbitros y jueces deportivos podrán ser declarados de alto nivel cuando, ejerciendo las funciones en competiciones deportivas internacionales o estatales en las que participen deportistas y técnicos o entrenadores de alto nivel, cumplan los requisitos que se establezcan reglamentariamente». Esta vía, no obstante, podría habilitar su acceso al Sistema de Seguridad Social, y en concreto al RETA, mediante la suscripción del convenio especial para deportistas de alto nivel regulado en el art. 27 de la Orden TAS/2865/2003, con las particularidades introducidas por el art. 13 del RD 971/2007.

La ausencia de referencias específicas en la legislación laboral no habría de suponer una exclusión automática, ni explícita ni implícita. Es, desde luego, una cuestión abierta al análisis jurídico, y en modo alguno novedosa, pues ya hace décadas que los tribunales vienen abordando la calificación de esta actividad. En la valoración de la nota de dependencia, la más problemática, jugó un papel decisivo la anterior Ley del Deporte, la Ley 30/1990, de 15 de octubre, cuyo art. 30 advertía que los jueces y árbitros, entre otros colectivos, «integraban» las «federaciones deportivas españolas». Por consiguiente, la condición de empleador del juez deportivo correspondería, en su caso, a una federación que, como se sabe, es una entidad privada, pero que ejerce por delegación «funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso como agentes colaboradores de la Administración pública» (art. 30.2 de la Ley del Deporte de 1990).

Esta es una característica muy relevante, que aumenta la complejidad en la valoración, porque en competiciones organizadas por sujetos totalmente privados (*v.gr.*, todas las ligas profesionales de EEUU, o, en Europa, la Euroliga de baloncesto, o, si finalmente es creada, la proyectada Superliga de Fútbol) la eventual relación contractual nacería entre la entidad que organiza la competición y los árbitros, sin participación alguna de una federación. En esos términos, la calificación de la relación como laboral no admite demasiadas dudas⁴, pese a que

3 En concreto, los árbitros de Primera División perciben una retribución fija anual de más de 167.000 euros, además de 4.830 euros por partido asignado; <https://www.marca.com/sport-business/2025/02/05/arbitros-espanoles-peor-vistos-mejor-pagados.html>.

4 *Vid.* MARTÍNEZ GIRÓN, J., y ARUFE VARELA, A., «¿Relación laboral de los árbitros de las ligas españolas de fútbol profesional? Reflexiones al hilo de un caso judicial norteamericano sobre el contrato

los contratos celebrados puedan haber incluido en ocasiones cláusulas que expresamente huían de la aplicación del Derecho del Trabajo⁵, cláusulas que habrían de ceder por contrarias a las normas legales que delimitan el campo de aplicación de la legislación laboral.

Sin embargo, al margen de esas ligas profesionales que se desarrollan sin el auspicio de una federación, y que en Europa ciertamente son la excepción, el escenario es mucho más complejo. El art. 30 de la anterior Ley del Deporte, como se ha dicho, se refería a la «integración» de los árbitros en la correspondiente federación, expresión que los tribunales consideraron como no equivalente a la dependencia/subordinación (pese a que en otros contextos la «integración» de unas entidades en otras no se consideró relevante a efectos de calificación de una prestación de servicios como laboral)⁶. Los árbitros, cuya labor está supervisada/coordinada por un Comité Técnico de Árbitros o Jueces constituido «en el seno» de cada federación (art. 22 RD 1835/1991), son determinantes para que las federaciones puedan desarrollar las funciones de disciplina deportiva atribuidas por la legislación (art. 73 de la Ley del Deporte de 1990 y art. 97.2 de la Ley vigente).

Esa particular configuración llevaba a los tribunales a negar la laboralidad de la relación, porque se entendía que la federación no contaba con los poderes propios del empleador. En este sentido, las decisiones relevantes sobre los árbitros no las tomaba la federación como tal, sino ese comité técnico, que se consideraba «integrado» en la federación, y no exactamente dependiente de ella. Es una relación que, en virtud de esta interpretación, se enmarcaría entre las funciones públicas de carácter administrativo que ejercen las federaciones como agentes colaboradores de la Administración Pública, conclusión que se entendía reforzada por el hecho de que las sanciones a los árbitros debían respetar un procedimiento disciplinario de carácter administrativo⁷. No es extraño, así pues, que la Sala Tercera del TS llegase a advertir que los ascensos o descensos de categoría decididos por el comité técnico de árbitros en atención a valoraciones de rendimiento no constituyen propiamente una sanción, con las consecuencias que ello tiene en materia de competencia para resolver posibles reclamaciones⁸.

De este modo, el debate no se centraba en el carácter común o especial de la relación laboral, y por tanto en la clasificación del árbitro como deportista profesional o como trabajador

de trabajo de los árbitros de béisbol profesional», *Revista Española de Derecho Deportivo*, n.º 33, 2014, pp. 45 y ss. Es cierto, no obstante, que un análisis de la situación en los países de nuestro entorno no ofrece respuestas totalmente unívocas; *vid.* TODOLÍ SIGNES, A., «La relación jurídica de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 49, 2015 (BIB\2015\18019); CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, P., «Árbitros y jueces de partido: debate acerca de la laboralización de una figura jurídica controvertida en el ordenamiento jurídico español», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 52, 2016 (BIB 2016\80193).

5 *Vid.* BASAULI HERRERO, E., «La prestación de los árbitros. La evolución social y su posible integración como relación laboral especial», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 27, 2009 (BIB\2009\1149).

6 *Vid.* STS de 7-12-1999 (recurso 323/1999), en relación con docentes de una escuela de enfermería que pasó a integrarse en una universidad.

7 *Vid.* SSTSJ de Castilla-La Mancha de 16-4-1997 (rec. 95/1996) y de Galicia de 4-2-1999 (recurso 5239/1998).

8 *Vid.* SSTS (Cont-Adv.) de 30-5-1988 (ROJ: STS 4089/1988) y de 26-6-2001 (recurso 842/1995).

ordinario, sino que, al negarse explícitamente la nota de dependencia, el marco jurídico aplicable a esa relación debía buscarse o bien en normas administrativas (v.gr., contrato para la realización de trabajos específicos y concretos no habituales) o bien en normas civiles (v.gr., arrendamiento de servicios o mandato)⁹. No es sorprendente, así pues, encontrar doctrina judicial que insiste en que el árbitro es un «asociado» de la federación correspondiente, a la que está vinculado por «una relación de supremacía o sujeción especial», gracias a la que por delegación «ejerce la potestad disciplinaria deportiva durante el desarrollo de los encuentros y pruebas, con sujeción a las reglas establecidas para cada modalidad»¹⁰.

En cualquier caso, la calificación se vuelve más compleja porque el árbitro no sólo está vinculado con la federación, sino también con las ligas profesionales, toda vez que los árbitros se integran en la federación, pero la mayoría de los partidos asignados se enmarcan en una competición que no organiza directamente la federación, sino la correspondiente liga profesional. Nace entonces una relación triangular muy peculiar, por cuanto las ligas profesionales, así como los clubes deportivos y los árbitros, se «integran» (art. 30 de la Ley del Deporte de 1990) o «forman parte» (art. 56.2 Ley del Deporte de 2022) de la federación.

Por consiguiente, podría llegarse a la conclusión de que el eventual contrato de trabajo no nacería entre la federación y el árbitro, sino entre este y la liga profesional, o que se trataría de un supuesto particular de cesión de trabajadores, o de empleador múltiple¹¹, por cuanto las ligas profesionales tienen personalidad jurídica propia y diferenciada de la federación¹². Sin embargo, los tribunales han llegado a afirmar que el «árbitro en cada partido es un agente o representante de la Federación» que «actúa como máxima autoridad deportiva en el partido», y que no está sometido ni depende de la liga profesional correspondiente. En definitiva, los tribunales suelen concluir que ni la federación ni la liga profesional ejercen la función de dirección y control de la actividad de un árbitro/juez deportivo, que, en su caso, y no estrictamente, correspondería a los comités técnicos de árbitros. En esos términos, incluso se llega a afirmar que el árbitro es un «trabajador autónomo ordinario»¹³, y por ello se declara la incompetencia del orden social. Como antes se indicaba, dependiendo de la pretensión los tribunales

-
- 9 Vid. GARCÍA-PERROTE, I., y MERCADER UGUINA, J.R. «El peregrinaje jurisdiccional de los árbitros de competiciones deportivas: su laboralidad como telón de fondo», *Revista de información laboral*, n.º 1, 2016, pp. 7 y ss.; GUERRERO OSTOLAZA, J.M., *Naturaleza jurídica de la relación de servicios prestada por los árbitros de fútbol*, accesible en <http://www.iusport.es/opinion/guerrero99.htm>; GUILLÉN PAJUELO, A., «El encaje de la relación laboral de los árbitros», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 55, 2017 (BIB\2017\11894); VERGARA PRIETO, N., «Naturaleza contractual del ejercicio profesional de los árbitros deportivos», *Lan Harremanak*, n.º 51, 2024, pp. 289 y ss.; GARCÍA SILVERO, E.A., «La relación jurídica de los árbitros andaluces con sus federaciones deportivas: apuntes doctrinales y jurisprudenciales», *Anuario andaluz de Derecho Deportivo*, 2002, pp. 77 y ss.; MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., «Inexistencia de relación laboral de los árbitros de baloncesto», *REDT*, n.º 184, 2016, pp. 373 y ss.; HERNANDO ESPADA, D., «A vueltas sobre la laboralidad de la prestación de servicios de los árbitros: El caso Mitjana», *Revista de información laboral*, n.º 2, 2016, pp. 125 y ss.
- 10 Vid. SSTSJ de Valencia de 9-3-2000 (recurso 106/2000) y de Cataluña de 25-5-2015 (recurso 7335/2014).
- 11 Vid. RODRÍGUEZ CARDO, I.A., y ÁLVAREZ ALONSO, D., «Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends», *European Labour Law Journal*, Volumen 13, Issue 4, 2022.
- 12 Vid. art. 56.2 de la Ley del Deporte.
- 13 Cfr. STSJ de Cataluña de 25-5-2015 (recurso 7335/2014).

remiten en ocasiones al interesado al orden civil¹⁴, aunque también se ha considerado que el árbitro, como «agente colaborador de la Administración Pública», mantiene con la federación correspondiente una «relación administrativa especial»¹⁵.

Cuestión distinta, por cierto, es la contratación de una persona por parte de una federación o una liga profesional con funciones no de arbitraje de eventos deportivos, sino de formación de árbitros y de valoración técnica de su desempeño, actividades que sí se han considerado adecuadas como objeto de un contrato de trabajo¹⁶. En cambio, la actividad de arbitraje deportivo, en sentido estricto, ha permanecido al margen del Derecho del Trabajo, y a menudo también de la Seguridad Social, particularmente cuando se ha puesto énfasis en la naturaleza administrativa.

Pese a la ausencia de novedades normativas o jurisprudenciales, el contexto cambió para los árbitros de fútbol a partir de 1 de septiembre de 2020, cuando la RFEF decidió considerar a ciertos árbitros «como sujetos a una relación laboral de deportistas profesionales», de modo que los «colegiados profesionales que componen las plantillas de Primera y Segunda División pasan a tener un contrato de trabajo y a ser dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social del que hasta ahora estaban excluidos y todo ello tras firmar un contrato laboral de deportista profesional con la Real Federación Española de Fútbol»¹⁷. Desde ese momento algunos tribunales han admitido la competencia del orden social para esos árbitros que han celebrado un contrato de trabajo¹⁸, e incluso en alguna ocasión se ha abandonado el criterio tradicional, advirtiendo que la relación laboral no nació el 1-9-2020, porque materialmente ya concurrían con anterioridad las cuatro notas de laboralidad, inclusive la dependencia¹⁹.

Este cambio de tendencia de algún TSJ permite anticipar que el asunto se planteará ante el TS en unificación de doctrina, máxime cuando la Ley del Deporte de 2022 no parece haber desempeñado ningún papel relevante, porque ni afirma ni descarta la posibilidad de que los árbitros puedan desempeñar esa actividad en el marco de un contrato de trabajo. Su art. 83 contiene una referencia al «régimen laboral y de ingresos de los entrenadores, árbitros y/o jueces de la competición», pero no predetermina la naturaleza del vínculo. Además, el «régimen del arbitraje deportivo» es contenido mínimo de los convenios que han de celebrar las federaciones y las ligas profesionales para la organización de las competiciones. No obstante, son referencias genéricas que no habrían de suponer un obstáculo para mantener la posición clásica que excluye del ámbito laboral a los jueces deportivos, en su condición de agentes o representantes de la federación en el ejercicio de funciones públicas por delegación.

En efecto, y pese a que el Anteproyecto mostraba más ambición²⁰, la versión final de la Ley del Deporte ha renunciado a clarificar una cuestión que es competencia del legislador. Obvia-

14 Vid. STSJ de Cataluña de 25-9-2024 (recurso 1429/2024). Excepcionalmente, el orden civil ha conocido de algunas demandas de árbitros reclamando el pago de cantidades por arbitraje a las federaciones o indemnizaciones por daños por el descenso de categoría; vid. SSAP de Ávila de 28-4-2000 (recurso 55/2000) y de Madrid de 18-2-2003 (recurso 79/2002).

15 Vid. STSJ de Madrid de 5-7-2019 (recurso 175/2019).

16 Vid. STSJ de Cataluña de 30-7-2020 (recurso 5077/2019).

17 Vid. <https://rfe.es/es/noticias/dia-historico-colectivo-arbitral-laboralidad-y-seguridad-social>.

18 Vid. STSJ de Madrid de 28-11-2022 (recurso 890/2022).

19 Vid. STSJ de Madrid de 20-2-2024 (recurso 1058/2023).

20 Vid. GARCÍA RUBIO, M.A., «IncurSIONES de las normas federativas en las relaciones laborales en el deporte», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 74, 2022 (BIB\2022\370).

mente, no corresponde a cada federación decidir si se celebra o no un contrato de trabajo con los jueces deportivos, sino que la calificación jurídica de la actividad depende del cumplimiento de los requisitos legales previstos en cada caso. La ley podría también decantarse por inclusiones —o exclusiones— de carácter constitutivo, que podrían afectar a la consideración como trabajador asalariado o, más reducidamente, a su inclusión en el marco de la relación laboral especial de deportistas profesionales. Ahora bien, en ausencia de pronunciamiento expreso, el régimen jurídico de la actividad de arbitraje deportivo depende de las conclusiones que se deriven del análisis del marco normativo vigente, y no de que una u otra federación decida celebrar un contrato de trabajo, un contrato de arrendamiento de servicios o aplicar la legislación administrativa.

La autonomía de la voluntad no puede validar una simulación contractual, ni tampoco permite la huida del Derecho del Trabajo, y no es esta una cuestión que haya de depender de la mayor o menor capacidad de presión del colectivo correspondiente. Dicho de otro modo, y presuponiendo que la actividad es auténticamente retribuida, y no se realiza de manera benévola o mediando una mera compensación por gastos, no se encuentra ningún argumento de peso para excluir a los jueces deportivos del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, y menos aún del Sistema de Seguridad Social, una exclusión, esta última, totalmente injustificable desde una perspectiva material.

En verdad, el único rasgo característico de la relación laboral que puede ser objeto de debate es la dependencia, pero sólo a partir de parámetros reduccionistas o desenfocados. La eventual calificación de los árbitros como trabajadores autónomos —ordinarios o TRADE— no resiste el más mínimo escrutinio jurídico, pese a que la Sala Tercera del TS haya llegado a esa conclusión a efectos fiscales. En este sentido, la Administración Tributaria estimó en su momento que los árbitros y jueces deportivos habían de ser considerados como trabajadores por cuenta ajena para el pago de impuestos²¹, pero esa calificación chocaba con los vínculos que mantenían con las correspondientes federaciones, que, salvo en el caso del fútbol profesional desde septiembre de 2020, no se han instrumentado a través de un contrato de trabajo. Ello ha motivado o bien la exclusión total del Sistema de Seguridad Social de ese colectivo, o bien en su caso el acceso al RETA como trabajadores autónomos, dando lugar a una disfunción en el ámbito tributario. El TS, con el fin de evitar que «se someta al mismo contribuyente en el ejercicio de una misma actividad a regímenes fiscales absolutamente incompatibles», acepta, en el caso de un árbitro de baloncesto que había suscrito con la liga profesional de baloncesto (ACB) un contrato civil de arrendamiento de servicios, que ese contrato era válido y que el árbitro debía tributar como un trabajador autónomo, condición que no se había cuestionado en el juicio²².

Se trata, no obstante, de una respuesta que ha de vincularse a ese caso concreto, pues no cabe asumir acríticamente las premisas de las que parte la sentencia, pues afirma que el árbitro de baloncesto es un trabajador «autónomo y por definición, es una persona física que se encarga de organizar su propia actividad, ordenando los medios de producción y/o humanos,

21 La Dirección General de Tributos, en la Consulta V1780-18, afirmó que «procede calificar —a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas— como rendimientos del trabajo los percibidos por los árbitros de las correspondientes federaciones deportivas por el desarrollo de su trabajo, pues no concurre la ordenación por cuenta propia de medios de producción y recursos humanos, o de uno de ambos, configuradora de las actividades económicas».

22 Vid. STS (Cont-Adv.) de 16-5-2024 (recurso 7896/2022).

sin sujeción a un contrato de trabajo, desarrollando personalmente la actividad de arbitraje por su formación y conocimiento, sometido al alta en el Censo de Empresarios, Profesionales y Retenedores de la Agencia Tributaria y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social»²³.

Esta doctrina no parece acomodarse bien a los rasgos distintivos entre el trabajo asalariado y autónomo fijados por la Sala Cuarta del TS en relación con los trabajadores de plataformas. En ese marco se ha rescatado el criterio de ajenidad en el mercado, y se ha advertido que no es posible materialmente convertirse en trabajador autónomo cuando no hay una posibilidad real de ofertar los servicios en un mercado abierto con expectativas de éxito, amén de que no cabe ser considerado trabajador por cuenta propia cuando se carece de una mínima capacidad para decidir sobre elementos esenciales de la actividad, como por ejemplo el coste del servicio.

El árbitro deportivo no organiza la competición ni ofrece sus servicios en un mercado abierto, sino que se inserta en un entramado público-privado ya organizado y donde es un ingrediente más, un elemento necesario, pero en modo alguno autónomo o independiente. El árbitro carece de medios propios, de una infraestructura, y tampoco posee capacidad de decisión sobre dónde y cuándo desarrollará su actividad, pues es asignado a los eventos en los que ha de participar, no abona los gastos de desplazamiento y alojamiento, ha de ajustarse a un reglamento que es elaborado y modificado por instancias ajenas, ha de sujetarse, en su caso, a criterios de unificación que se le indiquen, ha de superar unas pruebas físicas y técnicas que demuestren su aptitud para continuar desempeñando esa labor, percibe una retribución preestablecida que no depende de condiciones de libre mercado y en cuya determinación no participa directamente, amén de que ha de respetar unas reglas de uniformidad y utilizar los medios informáticos y materiales que se le proporcionan, y conforme a una serie de pautas o instrucciones²⁴. No conviene olvidar que en los últimos años se han introducido criterios correctores, y una cierta jerarquía, mediante la que se rectifican decisiones de forma prácticamente inmediata a partir de la intervención de otros árbitros/jueces deportivos que se apoyan en medios tecnológicos y que, en último término, corrigen errores de apreciación del árbitro principal del evento (*v.gr.*, VAR).

23 Vid. ALBARRAL BORREGO, A.J., *Los árbitros de baloncesto: autónomos o trabajadores por cuenta ajena*, disponible en https://iusport.com/upload/files/05_2024/3171_antonio-albarral-naturaleza-arbitros-acb-2024.pdf.

24 Como indica la STS de 20-2-2024 (recurso 1058/2023), «en todo momento el actor ha prestado sus servicios dentro del ámbito y organización de la RFEF, que le ha fijado los partidos que debía arbitrar, cuya asistencia ha sido siempre obligatoria, salvo justificación, así como ha organizado sus desplazamientos, contratado sus alojamientos, etc., utilizando los uniformes que se le indicaban, plataforma informática, base de datos, etc. estando sometido a las instrucciones del CTA, siendo la Federación la que indica al árbitro dónde y cuándo debe acudir a los partidos, pudiendo ser sancionado en caso de no asistir de forma injustificada, decidiendo las prendas deportivas uniformadas que había de vestir, sometiéndole a las pruebas físicas establecidas y teniendo que acudir a entrenamientos, seminarios y encuentros, siendo evaluado y puntuado al final de cada partido y de cada temporada, según los criterios establecidos por el CTA, a través de los delegados-informadores del mismo y dependiendo del resultado de la evaluación, se decidía el descenso o ascenso de categoría y la continuidad o no del colegiado la temporada siguiente, y ostentando la RFEF la potestad disciplinaria, sancionando al árbitro que incumplía en su asistencia a los partidos o a los entrenamientos, etc.».

Además, la actividad es objeto de valoración con consecuencias de naturaleza disciplinaria. Pese a la jurisprudencia de la Sala Tercera del TS ya citada, no es fácil defender que los ascensos o descensos al final de la temporada carecen de naturaleza sancionadora, al menos si se compara con la doctrina sentada para los trabajadores de plataformas, donde la «desconexión» de la aplicación o el quedar relegado en el orden de entrada de pedidos en función del rendimiento/valoración de los clientes sí ha sido considerado como una sanción encubierta. En el caso de los jueces deportivos, las actuaciones técnicamente deficientes reducen el número de designaciones, lo que, en algunos deportes, como el fútbol, se conoce como «nevera», esto es, un período más o menos largo de no asignación de partidos tras una actuación poco acertada, lo que repercute en la retribución, por cuanto el juez deportivo percibe una cantidad por cada encuentro.

Por consiguiente, no existen argumentos de peso para calificar a un juez deportivo como trabajador autónomo, pese a que, obviamente, el árbitro no está sometido a órdenes e instrucciones directas que pudieran conducir a decisiones contrarias al reglamento, pues eso falsearía la competición. Es claro que la autonomía técnica o profesional imprescindible para velar por la integridad del deporte no excluye la dependencia organizativa, que es la verdaderamente relevante a efectos del campo de aplicación del Derecho del Trabajo. El árbitro se inserta en una competición ya organizada y es un elemento de ese engranaje. Y ello explica, asimismo, que la pretendida autonomía técnica no es real, porque el árbitro recibe indicaciones precisas sobre cómo han de aplicarse las reglas (*v.gr.*, contactos físicos punibles o no punibles) y puede ser valorado negativamente si no se ajusta a tales indicaciones, porque las competiciones tratan de conseguir una aplicación homogénea del reglamento por parte de los distintos árbitros.

El arbitraje deportivo no es, ni puede ser, una actividad por cuenta propia, pero ello no implica necesariamente la entrada en juego del Derecho del Trabajo. Los tribunales, como se indicó, también han defendido la naturaleza administrativa de esta actividad, apoyándose en varios argumentos, como el hecho de que la imposición de sanciones a los jueces deportivos exigía un procedimiento disciplinario de carácter administrativo.

Es probable que esa fuera una interpretación excesiva del art. 74 de la Ley del Deporte de 1990, toda vez que su apartado 2.a) atribuía la «potestad disciplinaria» a los «jueces o árbitros, durante el desarrollo de los encuentros o pruebas, con sujeción a las reglas establecidas en las disposiciones de cada modalidad deportiva», pero también a las federaciones deportivas sobre diversos colectivos y, entre ellos, sobre los «jueces y árbitros». El art. 97 de la vigente Ley del Deporte de 2022 es técnicamente más preciso al distinguir entre el «régimen sancionador», que se desarrolla a través de parámetros netamente administrativos y «se ejerce por la Administración General del Estado», y el «régimen disciplinario», establecido, en su caso, por las federaciones deportivas en sus propios estatutos y reglamentos y referido a la infracción de las reglas de juego o competición.

No se tramita por los mismos cauces, por tanto, el falseamiento de la competición por parte de un juez deportivo que cometa infracciones administrativas o penales (*v.gr.*, apuestas en partidos en los que participa), que potenciales errores en la aplicación del reglamento técnico. Como advierte el art. 107.3 de la vigente Ley del Deporte, la imposición de sanciones en vía administrativa «no impedirá, en su caso y siempre que el fundamento sea distinto, la depuración de responsabilidades de índole deportiva a través de los procedimientos previstos en la normativa interna de las federaciones deportivas españolas».

En este escenario, un análisis detenido de esa actividad conduce a la conclusión de que concurren las cuatro notas que permiten el nacimiento de un contrato de trabajo, siempre que medie una retribución superior a una compensación por gastos²⁵. No se justifica, en modo alguno, magnificar los rasgos o caracteres propiamente administrativos de una actividad que, en esencia, se desarrolla en un ámbito privado, pues ello supondría equiparar materialmente a los árbitros con agentes de la autoridad, con las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, cuando simplemente son los encargados de la aplicación de un reglamento técnico. Es difícil pensar que se defendería una respuesta similar para quienes velan por el cumplimiento de las normas en competiciones de juegos de mesa, naipes o concursos televisivos. El interés público del deporte, y las funciones públicas que por delegación puedan ejercer las federaciones, no convierten a su personal en funcionario público ni a los jueces deportivos en agentes de la autoridad. Esa es una confusión que también afectó a otros colectivos, como los trabajadores de notarías y registros, pero hace muchos años que fue superada.

Ello no es óbice para que pueda debatirse sobre el carácter común o especial de la relación laboral de los árbitros —aun cuando su inclusión en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985, en su redacción vigente, resulta en exceso forzada²⁶—, o sobre quién es efectivamente su empleador, porque su prestación de servicios viene mediatizada por dos sujetos con diferente personalidad jurídica, como son la federación y la liga profesional. Evidentemente, la federación será considerada empleadora cuando organice por sí misma la competición correspondiente (como sucedería en el fútbol con la Copa del Rey o la Supercopa). En cambio, la situación es más compleja en competiciones organizadas por ligas profesionales, porque los poderes de dirección y organización se comparten entre la federación y la liga, toda vez que deben celebrar un convenio de coordinación en el que necesariamente deben figurar las reglas sobre el «régimen del arbitraje deportivo», a tenor del art. 96.1.d) de la Ley del Deporte. Es probable que pueda configurarse esta relación como un supuesto particular de cesión de trabajadores, o quizá cabría diferenciar las responsabilidades tomando como referencia las ETT, pero en último término lo que está en cuestión es la identidad del empleador, y no la naturaleza de la relación, que ha de ser laboral. Precisamente por ello, es probable que esta peculiar situación pueda ocasionar dificultades en el proceso, pues la relación jurídico-procesal podría no constituirse correctamente si no se demanda tanto a la federación como a la liga profesional.

En cualquier caso, no cabría considerar como empleador al comité técnico de árbitros, porque carece de personalidad jurídica y es un órgano técnico que forma parte de la correspondiente federación (art. 22 RD 1835/1991). De ahí que deban valorarse con cautela las

25 Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., «Sobre la laboralización de la prestación de servicios de los árbitros de fútbol», *REDT*, n.º 101, 2000, pp. 271 y ss.; IRURZUN UGALDE, K., «La prestación de los árbitros: asunto pendiente en la industria del fútbol», *AS*, n.º 1, 1999, pp. 27 y ss.; TOROLLO GONZÁLEZ, F.J., «Las relaciones laborales especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos», *REDT*, n.º 100, Tomo I, 2000, pp. 186-187.

26 Vid. CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, 1996, pp. 171-172; ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pp. 32 y ss.; ROMERO RÓDENAS, M.J., y GARCÍA RÍOS, J.L., «La ausencia de laboralidad en la relación contractual entre los árbitros de fútbol y la RFEF y LEFP», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 8, 2019; GUILLÉN PAJUELO, A., «¿Son los árbitros deportistas profesionales? A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJM 1789/2024)», *Labos*, Vol. 5, n.º 2, pp. 152 y ss.

afirmaciones recogidas en las normas federativas, que suelen advertir que «los/las árbitros estarán sujetos/as en el orden técnico y organizativo a la disciplina del Comité Técnico de Árbitros»²⁷, aunque se aclara que ese comité ejerce sus atribuciones «con subordinación» al presidente de la federación correspondiente²⁸.

Esta no es una problemática circunscrita a las categorías más profesionalizadas del fútbol, sino que se extiende a cualquier deporte y a competiciones no profesionales. No en vano, las categorías de formación, en particular las concebidas para personas de corta edad, no son profesionales, y quienes participan en ellas como deportistas no pueden ser considerados trabajadores asalariados. Sin embargo, esas competiciones requieren de árbitros o jueces deportivos, cuya presencia es imprescindible y cuya retribución/compensación varía de unos deportes a otros, y también en función de la zona geográfica. En cualquier caso, no es jurídicamente aceptable presumir *iusis et de iure* el carácter benévolo de la actividad, porque el hecho en sí de que la competición o sus organizadores carezcan de ánimo de lucro no impide el nacimiento de una relación laboral con las personas que contribuyen a que ese evento sea posible. No en vano, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social apuestan por la categoría de empleador, y no por la de empresario.

III. Comentaristas y narradores de eventos deportivos

El trabajo en el contexto de los medios de comunicación lleva décadas generando incertidumbres, que tradicionalmente han afectado a los «tertulianos» o «colaboradores» más o menos ocasionales, así como también a las personas que se iniciaban en ese ámbito, cuya primera etapa solía —y suele— desarrollarse al amparo de una beca, no siempre retribuida. Se trata de zonas grises suficientemente conocidas desde hace tiempo²⁹, pero a las que no se ha prestado la debida atención desde el ámbito jurídico, ni se han combatido con decisión desde el plano político/administrativo, lo que demuestra, en último término, que la relevancia de un determinado asunto depende de dónde se focalice el debate o la preocupación pública. La percepción del problema es, a menudo, más relevante que el problema mismo.

Como es sabido, el trabajo en medios de comunicación ha sufrido cambios notables en los últimos años, producto, por un lado, de las crisis económicas, que han afectado a los ingresos tanto por ventas como, sobre todo, por publicidad; y, por otro, y de forma más significativa, por la irrupción de internet, que ha derivado en muy diferentes hábitos de consumo, obligando a buscar nuevas fórmulas de subsistencia/rentabilidad, que no sólo pasan por incrementar ingresos sobre la base de las suscripciones, sino también por reducir costes. Ello afecta

27 Vid. art. 32 de la Resolución de 30 de abril de 2024, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publican los Estatutos de la Real Federación Española de Balonmano.

28 Vid. art. 37 de la Resolución de 3 de agosto de 2022, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publican los Estatutos de la Real Federación Española de Fútbol.

29 Vid. CASAS BAAMONDE, M.E., «Las fronteras móviles del contrato de trabajo y la función institucional del Derecho del Trabajo: los periodistas tertulianos», en GARCÍA MURCIA, J. (Coord.), *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Tecnos, Madrid, 2015, pp. 44 y ss.

desde luego a los trabajadores, por cuanto la actividad se precariza, como han puesto de manifiesto la OIT³⁰ y las asociaciones de periodistas³¹.

Sin lugar a dudas, el trabajo autónomo, el tradicional *freelance* u otras modalidades, es una posibilidad lícita, y las nuevas tecnologías han generado oportunidades³². De hecho, plataformas como *twitch* o *youtube* ofrecen una alternativa para que profesionales de la comunicación se conviertan en «creadores de contenido», con un canal o medio propio gestionado por ellos mismos y sin sujeción por tanto a órdenes e instrucciones ajenas. Es cierto que se ha llegado a cuestionar la laboralidad de la relación entre el «creador de contenido» y la plataforma correspondiente³³, reivindicaciones auspiciadas por el sindicalismo mayoritario, pero los indicios de subordinación son, en general, muy débiles en la mayor parte de los casos.

Las peculiaridades de la actividad de «*influencer*» o «creador de contenido» no se ajustan bien a los rasgos de una relación laboral³⁴, pero, con independencia de la conclusión que finalmente se alcance, la preocupación por este colectivo demuestra que ciertos fenómenos modernos están causando tal fascinación que reciben una atención seguramente desmesurada, lo que supone, en contraste, que de algún modo queden relegadas otras realidades más preocupantes, porque son muestra de las ineficiencias del Derecho del Trabajo y, en particular, de que no están funcionando adecuadamente sus mecanismos y garantías de cumplimiento.

En este sentido, y en el marco de la profesión periodística, o más en general del trabajo en medios de comunicación, se ha generalizado en estos últimos años la figura del «colaborador». Obviamente, los contratos de «colaborador» periodístico se conocen desde hace décadas. Esta es una modalidad que tradicionalmente ha hecho referencia a personas que desarrollaban una actividad profesional distinta y que esporádicamente aparecían en los medios de comunicación. Es una denominación que no sólo se ha aplicado al articulista de opinión -más o menos continuado³⁵-, sino también a quien acude ocasionalmente a un medio de comunicación para compartir su experiencia o su conocimiento, o simplemente para entretener³⁶. Por supuesto, en función de los rasgos podría nacer un contrato de trabajo,

30 Vid. OIT, *Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura*, Ginebra, 2014, pp. 12 y ss.

31 Vid. AA. VV., *Periodismo 'Freelance': Guía para el profesional autónomo e informe de situación del sector 2018*, Unió de Periodistes Valencians (Ed.), 2018, pp. 7 y ss.

32 Vid. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., «El trabajo *freelance* en la *gig economy* y los grandes retos que plantea su protección social», en CUADROS GARRIDO, M.E., GARCÍA ROMERO, B., y SELMA PENALVA, A., (Dir.), *Inteligencia artificial y formas de trabajo emergente*, Colex, A Coruña, 2024, pp. 221 y ss.

33 El sindicato UGT planteó una demanda contra Google España por la decisión unilateral de Google de «desmonetizar» el canal de un youtuber: vid. <https://www.ugt.es/ugt-demanda-google-youtube-por-despido-improcedente-de-un-creador-de-contenido-youtuber>. También en el seno de UGT se ha buscado crear un «sindicato de *influencers*»; https://www.lespanol.com/espana/20211124/ugt-sindicato-influencers-exigir-youtube-condiciones-trabajo/629437826_0.html.

34 Vid. PĀTRAŞ, L., y TODOLÍ SIGNES, A., *Ser influencer hoy: posibilidades y obstáculos de una nueva fuente de empleo*, Papers de la Càtedra d'Economia Col·laborativa i Transformació Digital/4, 2022, pp. 4 y ss.

35 Vid. SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 21-4-2009 (recurso 381/2008) y de 19-1-2017 (recurso 477/2016).

36 Vid. SSTSJ del País Vasco de 15-3-2005 (recurso 55/2005), de 29-10-2019 (recurso 1687/2019) y de 10-3-2020 (recurso 380/2020).

pero también es posible que esa colaboración se desarrolle a través de un vínculo civil, o sin ningún carácter profesional, por tratarse de una actividad a título gratuito. El análisis casuístico resulta imprescindible.

Por consiguiente, el colaborador no era necesariamente un periodista, y usualmente no desarrollaba un trabajo propiamente periodístico. En general, el grueso del trabajo periodístico ha venido siendo realizado por personas con vínculo laboral, sin perjuicio del excesivo uso (abuso) de becas, habituales en este ámbito y de dudosa licitud en aplicación estricta de la doctrina del beneficio predominante³⁷. El trabajo por cuenta propia también contaba con su espacio, principalmente a través de los periodistas *freelance*, que realizan la actividad por cuenta propia y posteriormente venden el reportaje o la noticia correspondiente³⁸. Por supuesto, no encaja en esa condición quien verdaderamente está sometido a órdenes e instrucciones del medio de comunicación, como ha sucedido, por ejemplo, con los denominados «corresponsales» de radio, o con personas que elaboran noticias, reportajes o crónicas, que el medio de comunicación puede después rechazar, pero que deben cumplir un horario y utilizan medios e instalaciones de la empresa, concurriendo la subordinación propia de un contrato de trabajo³⁹.

Aunque las características de cada una de esas modalidades parecían cada vez más establecidas, en los últimos años la figura del «colaborador» ha mutado, y este contrato civil de arrendamiento de servicios que convierte al periodista en trabajador autónomo es cada vez más común para dar amparo a una prestación de servicios que justificaría la celebración de un contrato de trabajo, pero se entiende que concurre alguna característica peculiar o diferenciada que permite eludir la legislación laboral. Así sucede, sobre todo, cuando el periodista es contratado para un evento o tarea concreta y se le conceden amplias posibilidades, o incluso libertad absoluta, para vincularse con otras empresas o en otros proyectos.

El colaborador se diferenciaría así del empleado denominado «de plantilla», un trabajador a tiempo completo clásico y sometido al poder de dirección ordinario de la empresa. En apariencia, la decisión de configurar uno u otro vínculo parece depender de la libertad de las partes, porque la forma de realizar la concreta actividad no varía por el contrato efectivamente celebrado. Esta es una práctica que se ha ido consolidando pese a que de la jurisprudencia no cabe deducir que las partes cuenten con ningún margen de libertad para elegir el marco jurídico aplicable⁴⁰.

Aun cuando es común a todas las facetas del periodismo, la narración de eventos o pruebas deportivas proporciona ejemplos ilustrativos. Durante los momentos más duros de la pandemia, y en particular en el confinamiento, se suspendieron la práctica totalidad de pruebas en el deporte profesional, y algunos narradores y comentaristas de tales eventos informaron en redes sociales o en entrevistas que no sólo no estaban percibiendo retribución (ligada al pago por prueba transmitida), sino que ni siquiera disfrutaban de prestaciones por

37 Vid. ZAPIRAIN BILBAO, A., «La precaria situación de los colaboradores y los becarios periodistas en las empresas informativas», *RGDTSS (iustel)*, n.º 44, 2016.

38 Vid. STS de 19-7-2002 (recurso 2869/2001).

39 Vid. SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 21-12-2007 (recurso 984/2007) y de Castilla y León/Burgos de 27-3-2000 (recurso 120/2000).

40 Vid. SSTS de 16/12/2008 (recurso 4301/2007) y 11-5-2009 (recurso 3704/2007).

desempleo, toda vez que habían suscrito un contrato como «colaborador» y la situación no se ajustaba estrictamente a un cese de actividad del art. 331 LGSS⁴¹.

Si ya parece difícil encajar en el trabajo autónomo la labor que realiza el comentarista «técnico», habitualmente un ex deportista profesional⁴², no se encuentra ningún argumento de peso que permita cuestionar que el periodista/narrador en una cadena de televisión o radio —o un presentador de programas⁴³— es un auténtico trabajador asalariado. En los casos de colaboradores *freelance* que se dedican a la elaboración de crónicas o reportajes y que luego «venden» el producto al medio de comunicación se ha justificado la huida del Derecho del Trabajo a partir de elementos clásicos de autonomía/independencia, como la ausencia de horario fijo, la posibilidad de desarrollar la actividad en cualquier lugar o la falta de instrucciones concretas sobre cómo realizar la crónica/reportaje. En un primer momento esas circunstancias fueron decisivas, pero ya en los últimos años los tribunales vienen advirtiendo que no son determinantes, y que en muchos casos concurren las notas configuradoras de la relación laboral, principalmente porque el periodista carece de una estructura empresarial y, de una u otra manera, el medio de comunicación establece una serie de pautas que permiten apreciar la inclusión dentro de su círculo de dirección y organización, como el ámbito geográfico al que deberían referirse las noticias/reportajes, la temática o el ajuste a horarios de emisión de programas o de cierre de edición del periódico/revista⁴⁴.

Precisamente por ello, ni siquiera en pura hipótesis cabe plantear que el locutor/narrador de eventos deportivos pueda ser calificado como trabajador autónomo. Pese a que alguna decisión judicial haya hecho primar en algún momento el contrato civil celebrado, sin mayor análisis⁴⁵, la voluntariedad, retribución y ajenidad resultan incuestionables, y los indicios de dependencia son abrumadores. Si el narrador debe desplazarse al lugar del evento la cadena abonará los gastos de viaje⁴⁶, pondrá a disposición el material técnico —y en su caso humano— necesario para la retransmisión⁴⁷ y el trabajador estará acreditado como «prensa» precisamente por ese medio de comunicación, indicio desde luego clave⁴⁸.

En caso contrario, el interesado deberá desplazarse a las instalaciones de la empresa, utilizar su infraestructura (*v.gr.*, equipos de sonido y visionado), estará sometido a horarios y reglas de estilo y, además, en muchos casos incluso ha de publicitar otros eventos o programas de la cadena durante la retransmisión⁴⁹. En modo alguno es una actividad por cuenta

41 Por ejemplo, el conocido periodista Antoni Daimiel contó que después de muchos años de relación acordó con Movistar Plus sustituir el contrato de trabajo que los unía por un contrato de «colaborador», aun realizando las mismas tareas (comentarista de partidos de baloncesto); *vid.* https://www.elnortedecastilla.es/20130703/deportes/baloncesto/antoni-daimiel-contado-relacion-201307031316_amp.html.

42 *Vid.* STSJ del País Vasco de 6-10-2020 (recurso 1149/2020).

43 *Vid.* STSJ de Madrid de 30-6-2020 (recurso 1403/2019).

44 *Vid.* SSTSJ del País Vasco de 1-12-2009 (recurso 2347/2009) y de Cataluña de 28-1-2016 (recurso 6313/2015).

45 *Vid.* STSJ de Castilla y León/Valladolid de 26-11-1996 (recurso 2277/1996).

46 *Vid.* STSJ del País Vasco de 12-2-2002 (recurso 89/2002).

47 *Vid.* STSJ de Cataluña de 10-12-2021 (recurso 3829/2021).

48 En este sentido, *vid.* STSJ de Castilla y León/Valladolid de 8-5-1996 (recurso 688/2006).

49 *Vid.* SSTSJ del País Vasco de 18-11-1998 (recurso 2551/1998) y 30-5-2006 (recurso 480/2006), de Galicia de 6-6-2008 (recurso 2910/2007), de la Comunidad Valenciana de 5-11-2008 (recurso

propia, por más que no se desarrolle a jornada completa, y desde luego la ausencia de limitaciones/incompatibilidades para realizar otras actividades no puede erigirse en un obstáculo para tal conclusión en un ordenamiento, como el español, en el que el pluriempleo y la pluriactividad forman parte de la libertad de trabajo constitucionalmente reconocida en el art. 35 CE, y cuentan con plasmaciones expresas en las normas laborales y de seguridad social⁵⁰, pues la «exclusividad (no es) un presupuesto del contrato de trabajo»⁵¹, pese a que tradicionalmente se haya erigido, en cierta medida, en un indicio de laboralidad⁵².

Ahora bien, desde sectores próximos al periodismo parece darse por hecho que la celebración de un contrato de trabajo o de un contrato civil/mercantil no depende de las características de la actividad, sino de la mera voluntad de las partes en función de los costes/beneficios que estimen obtener, bien en forma de compatibilidad con otras actividades (para el periodista), bien en forma de facilidad para la no continuación del vínculo (para el medio)⁵³. Y, desde luego, siempre ha generado dudas que un colaborador experto o especialista en un determinado tema, o con prestigio en su profesión, pueda ser considerado trabajador asalariado cuando participa en tertulias u ofrece su opinión o su experiencia con libertad⁵⁴.

El análisis del trabajo periodístico, y en general en los medios de comunicación, desde ese prisma es difícilmente conciliable con los criterios que recientemente han permitido declarar la laboralidad de otras relaciones de trabajo, en las que se ha hecho primar la regularidad de la prestación de servicios y, sobre todo, el hecho de que esa actividad no podría llevarse a cabo sin una infraestructura ajena, porque el trabajador carece de medios propios. Además, no conviene olvidar que la dependencia es un rasgo que ha de modularse en atención a las características de la prestación de servicios y a la pericia técnica y conocimientos del trabajador, pues cuanto más especializada sea la actividad, y cuanta mayor cualificación posea el trabajador, más difícil será que el empleador pueda impartir instrucciones precisas sobre el modo concreto de realizar la actividad. Sin embargo, en el ámbito de los medios de comunicación, por razones poco claras, son frecuentes las sentencias que excluyen del ámbito del Derecho del Trabajo actividades que, sin lugar a dudas, reúnen los ingredientes mínimos de laboralidad, como por ejemplo la labor de guionista de programas de televisión, incluso cuando se desarrolla de forma regular —con periodicidad semanal⁵⁵—, o la de presentador de un programa de radio⁵⁶.

Todo ello demuestra, en suma, que no todas las profesiones se valoran bajo los mismos parámetros o criterios, o, quizá en mejor expresión, que dependiendo de la voluntad del intérprete se aplica un mayor rigor o una mayor flexibilidad a la apreciación de las notas de laboralidad, lo que permite que relaciones de trabajo que duran más de una década no se califiquen

23/2008) y de Canarias/Las Palmas de 29-11-2011 (recurso 1441/2009).

50 Por ejemplo, art. 7.4 RD 84/1996.

51 Vid. STS de 19-2-2014 (recurso 3205/2012), sobre un tertuliano de una cadena de radio.

52 Vid. SELMA PENALVA, A., *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pp. 101 y ss.

53 Vid. PALOMINO BILBAO, C., «Aspectos jurídicos de la profesión del periodista digital: contratos y derechos de autor», *Mediatika*, n.º 11, 2005, pp. 212 y ss.

54 Vid. STSJ de Madrid de 18-7-2022 (recurso 347/2022).

55 Vid. STSJ de Madrid de 14-9-2020 (recurso 61/2020).

56 Vid. SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 7-3-2023 (recurso 3738/2022) y del País Vasco de 21-6-2023 (recurso 192/2023).

como laborales por elementos o características —*v.gr.*, falta de retribución de vacaciones o de compensación de gastos de desplazamiento, no sujeción a horario fijo, ausencia de obligación de acudir a las instalaciones de la empresa o de instrucciones del medio de comunicación sobre el contenido concreto de las noticias/programa⁵⁷— que, en algunos casos, no habrían de condicionar la calificación de la actividad, sino ser consideradas como un incumplimiento contractual. En puridad, si los mismos criterios se extendieran a otras actividades cabría excluir de la relación laboral, por ejemplo, a muchos operadores mercantiles, pese a que desde hace cuatro décadas cuentan con un marco normativo (RD 1438/1985) que permite incluso una retribución íntegra mediante comisiones (art. 8.1), de modo análogo a lo que sucede en el periodismo cuando se pacta el pago «a la pieza»⁵⁸.

Y también habría de valorarse si estos llamados «colaboradores» desempeñan una labor complementaria/no esencial o cubren una necesidad estructural del medio de comunicación, como sucede con los llamados «corresponsales», o con los redactores encargados de cubrir las noticias de un área geográfica o una temática determinada y, por supuesto, con los locutores/narradores/presentadores de programas de radio. Sin esas personas determinadas actividades esenciales o estructurales simplemente no son posibles. El hecho, como se aprecia en muchas sentencias citadas, que tras varios años de «colaboración» a través de pactos civiles y mercantiles las partes celebren un contrato de trabajo para desempeñar exactamente las mismas tareas bajo condiciones análogas demuestra, en puridad, que en la mayoría de ocasiones no existe una zona gris, sino una relación de trabajo que, por las propias características de la actividad, se configura con notable flexibilidad, porque las noticias y los eventos, en definitiva, no tienen sujeción a horarios ni zonas geográficas.

IV. Participantes en concursos o programas de televisión

Los participantes en programas o concursos de televisión plantean una problemática singular para el Derecho del Trabajo. Por lo pronto, no se está en presencia de una actividad profesional en sentido estricto. Desde luego, cabría cuestionar esta premisa en caso de programas o concursos de celebridades o famosos, porque su modo de vida está directamente conectado con los medios de comunicación y obtienen sus ingresos, directa o indirectamente, de su trascendencia mediática, gracias a la participación en programas, a la concesión de entrevistas o a campañas de publicidad. En esa coyuntura, la participación en un programa de televisión o en un concurso podría considerarse como una forma particular de ejercicio profesional para quien de una u otra manera obtiene una remuneración gracias a una exposición mediática que facilita nuevas oportunidades.

En cambio, las personas que participan en concursos o programas de televisión sin haber prestado servicios previamente en ese sector ni desempeñar una actividad con reconocimiento público no pueden considerarse profesionales en ese ámbito. La calificación como trabajo asalariado, desde esa perspectiva, debe sortear obstáculos de entidad, inclusive la

57 Vid. SSTSJ de Castilla-La Mancha de 24-1-2013 (recurso 1286/2012) y de Asturias de 10-5-2016 (recurso 821/2016).

58 Vid. SSTSJ de Asturias de 20-2-2009 (recurso 2277/2008).

retribución, que en algunos casos es inexistente, a salvo de que el participante obtenga un premio final, que depende de la superación de determinadas pruebas o, incluso, del apoyo del público. Además, siendo evidentes la ajenidad y la voluntariedad, la dependencia también podría cuestionarse, puesto que en muchos de esos programas o concursos el participante no recibe órdenes o instrucciones en un sentido clásico, sino que cuenta con notable libertad para actuar.

No obstante, algunos programas de televisión celebran con sus participantes un contrato de trabajo (v.gr., Operación Triunfo)⁵⁹, aunque no es lo habitual. La participación en los concursos suele articularse a partir de la aceptación de unas bases, en las que se incluye la cesión de derechos de imagen y el pertinente consentimiento para el tratamiento de los datos personales. En cualquier caso, las condiciones pueden ser distintas, pues no es equivalente la participación en un programa esporádico que la permanencia durante meses, máxime en una situación cercana al confinamiento. Y en el análisis no es en modo alguno irrelevante si el participante puede abandonar el programa/concurso en cualquier momento o debe abonar una penalización, o, en su caso, si se obliga a seguir participando en sucesivos programas o actividades de la cadena/productora (v.gr., debates, promociones, etc.).

Por consiguiente, no cabe descartar la existencia de una relación laboral en atención a las concretas circunstancias, aunque los tribunales, en un principio, se decantaron por excluir del Derecho del Trabajo estas actividades, argumentando, por ejemplo, que «lo que merece ser calificado como trabajo es la realización de actividades productivas, socialmente útiles, según el común sentir», características que no cumple la participación en un *reality-show*, pues se entiende que la retribución no compensa el trabajo, sino la pérdida de la intimidad⁶⁰.

Más allá de que, con buen criterio, el TS haya rechazado que la participación en un programa de televisión suponga una renuncia a los derechos al honor y a la intimidad⁶¹, es difícil encontrar argumentos sólidos para descartar completamente la relación laboral de los concursantes en algunos programas de televisión. Los denominados *reality-shows* son un claro ejemplo, máxime en aquellos casos donde los concursantes incluso tienen que desplazarse al extranjero y convivir entre ellos. En general, la ajenidad, la voluntariedad y la retribución no admiten dudas, y sólo la dependencia podría cuestionarse. Esa es una característica que concurre cuando el interesado ha de ajustarse a un guion, pero, aun cuando no fuera así, resulta complejo considerar que esa es una actividad por cuenta propia. El concursante no es un trabajador autónomo y carece de infraestructura material o empresarial para desempeñar la actividad.

Desde luego, cabe poner en duda que el concursante deba ser considerado como un trabajador, precisamente porque la participación en el programa no es, en sí misma, una actividad

59 Así se recoge en el apartado 4 de las bases legales para el casting de selección de concursantes (https://www.gestmusic.es/wp-content/uploads/2023/09/BASES_LEGALES_CASTING_OT_2023.pdf), cuyas condiciones han generado cierta polémica en los medios de comunicación; *vid.* <https://elpais.com/economia/negocios/2024-02-18/asi-son-los-entresijos-legales-de-operacion-triunfo.html>.

60 *Vid.* SSTSJ de Madrid de 1-4-2008 (recurso 389/2008) y de 25-10-2010 (recurso 826/2010). Un comentario a la primera en SELMA PENALVA, A., «Los artistas en los concursos de televisión: comentario a la STSJ de Madrid, de 1 de abril de 2008», *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, n.º 24, 2008, pp. 407 y ss.

61 *Vid.* STS (Civil) de 1-7-2016 (recurso 1264/2014).

profesional. No obstante, el concurso/programa de televisión es un producto que trata de obtener un rendimiento económico. La cadena de televisión pone en marcha ese producto para conseguir audiencia y anunciantes/suscriptores. Los concursantes son los protagonistas principales, y perciben por ello una retribución. Que esa actividad no encaje entre las profesiones tradicionales no implica, en modo alguno, que no reúna las características para ser objeto de un contrato de trabajo. Y no sólo en el caso de los *reality-shows*, sino también de los concursos tradicionales en los que el participante debe superar pruebas físicas o de conocimiento, al menos desde el momento en que se obtiene una compensación económica por cada programa y determinados concursantes permanecen durante largos períodos, incluso retornando tras ser vencidos, porque contribuyen a incrementar la audiencia. Algunos concursantes son contactados por las productoras debido a su previa participación en programas de otras cadenas, no siendo infrecuente que las mismas personas participen en varios concursos, y se preparen de forma específica para obtener el premio, convirtiéndose de algún modo en concursantes «profesionales»⁶².

Desde esta perspectiva, cabrá discutir si los concursantes de estos programas pueden merecer o no la calificación de «artistas», pero no debería cuestionarse que en algunos casos cumplen las notas configuradoras de la relación laboral⁶³. No en vano, hace más de diez años que la Corte de Casación francesa apreció indicios suficientes de subordinación en la participación en el programa «La isla de las tentaciones», aunque no consideró a los concursantes ni actores ni artistas⁶⁴. Otro debate distinto, obviamente, es si la participación en tales programas respeta los derechos y deberes laborales, en particular en materia de jornada, y si el contenido de la prestación no vulnera principios y derechos fundamentales, como la dignidad de la persona, pues en algunos casos cabría incluso dudar sobre la licitud del objeto del contrato de trabajo (piénsese en la tarea que deben acometer los denominados «tentadores» en el reality ya citado)⁶⁵.

V. A modo de conclusión: efectividad vs. efectismo como reto para el derecho del trabajo

Desde hace unos años se ha popularizado en el ámbito político y social el dicho «dato mata relato» (*data kills story*), una forma de expresar que los datos objetivos y verificables se imponen a una narrativa subjetiva o ideológica. Sin embargo, de ese dicho ha derivado también su contrario, «relato mata dato», porque ya es evidente que una narrativa correctamente elaborada puede acabar prevaleciendo sobre evidencias objetivas, toda vez que los factores emocionales a menudo juegan un papel decisivo en las creencias o convicciones personales. La realidad es la que es, pero no cabe menospreciar el impacto de la percepción

62 Vid. <https://www.elmundo.es/economia/actualidad-economica/2021/07/23/60f86cbee4d4d-8c36e8b4616.html>.

63 Vid. STSJ de Madrid de 16-7-2008 (recurso 497/2017).

64 Vid. sentencia de la Corte de Casación (Sala Civil 1) de 24-4-2013, n.º 11-19.091, accesible en <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027366470/>.

65 Vid. MALDONADO MONTOYA, «El trabajador del “reality show”», RMTAS, n.º 83, 2009, pp. 364 y ss.

subjetiva de la realidad, y no sólo en relación con individuos concretos, sino también en el más amplio imaginario colectivo. Ni el Derecho del Trabajo ni sus operadores jurídicos son inmunes a estas tendencias, que repercuten en aspectos nucleares de su configuración.

Como es sabido, la voluntad de expandir el Derecho del Trabajo más allá de sus fronteras naturales se ha convertido en una bandera del cambio, pero el alcance y el resultado de esa operación es incierto, aun cuando se conocen propuestas doctrinales⁶⁶, a menudo inspiradas en el Informe Supiot, en el que se promovía la creación de un «derecho común del trabajo»⁶⁷. En ese contexto, se defiende que el Derecho del Trabajo debería convertirse en el régimen jurídico del trabajador/trabajo en un sentido más amplio, del trabajador sin adjetivos, o bien del trabajador caracterizado por un alto grado de subordinación o dependencia, pero no sólo técnica u organizativa, sino también económica, y por tanto del trabajador con ciertos rasgos de vulnerabilidad, pues ha perdido fuerza de negociación y está supeditado a la voluntad de otro al carecer de verdadera capacidad de decisión sobre la organización del trabajo. En suma, se trataría de ofrecer una tutela similar a los «trabajadores pobres», «precarios» o «vulnerables», y no tanto al trabajador asalariado en sentido técnico⁶⁸. El estatuto de los trabajadores asalariados se convertiría en el «estatuto del trabajo», sin mayor adjetivación, y ya no resultaría tan relevante definir qué es el trabajo asalariado como decidir qué clases de actividad profesional y de trabajadores van a formar parte del radio de acción de la legislación laboral.

Esa es una operación que depende, en esencia, de una intervención del legislador que todavía no se ha producido, pero la jurisprudencia, y la academia, con decidido impulso desde ámbitos políticos, han intervenido en ese debate mediante la reconfiguración de los indicios clásicos de laboralidad aplicados a fenómenos novedosos, como el trabajo en plataformas. La doctrina del TS en los casos de Ofilingua⁶⁹ y Glovo⁷⁰ resulta suficientemente ilustrativa, y vino acompañada de reformas normativas de notable interés, principalmente la creación de una nueva presunción legal tanto a nivel estatal (DA 23.ª ET tras la Ley 12/2021) como de la UE (Directiva 2024/2831).

En apariencia, el siguiente paso, al menos si se mantiene la intención de elaborar ese nuevo «estatuto del trabajo», consistiría en ampliar el radio de acción de la legislación laboral para ofrecer cobertura a trabajadores por cuenta propia en sentido técnico, pero que prestan servicios en condiciones de cierta vulnerabilidad o precariedad por depender económicamente de un cliente. En ese camino, que de alguna manera ya parece haberse empezado a transitar, aunque sea tímidamente, sorprende sin embargo cómo los operadores jurídicos y las autoridades políticas parecen haber olvidado que la efectividad del Derecho del Trabajo no pasa por

66 Vid. LANDA ZAPIRAIN, J.P., «Constitución y futuro del modelo español del Derecho del Trabajo del próximo siglo», *Lan Harremanak (Revista De Relaciones Laborales)*, n.º 2 2012, pp. 175 y ss.

67 Vid. SUPIOT, A. (Coord.), *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 220 y ss.; también SUPIOT, A., «Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo», *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 5, 2016, pp. 500 y ss.

68 Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., «Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo», *Relaciones laborales*, n.º 17, 2009 (smarteca); MARTÍNEZ MORENO, C., «Nuevos empleadores y empleados ¿Hacia un nuevo concepto de relación de trabajo?», en FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (Coord.), *Derecho y nuevas tecnologías*, Civitas, Madrid, 2020, pp. 513-514.

69 Vid. STS de 16-11-2017 (recurso 2806/2015).

70 Vid. STS de 25-9-2020 (recurso 4746/2019).

reconocimientos formales de derechos, sino por la implementación de adecuadas garantías de cumplimiento. Desde esta perspectiva, sería conveniente prestar menor atención al simbolismo, o al efectismo, y dedicar mayores esfuerzos al cumplimiento efectivo de la legislación que ya está en vigor, al *enforcement* en sentido amplio, un vocablo anglosajón que cada vez adquiere más relevancia en Derecho de la UE, y en particular en las Directivas.

Sin embargo, no parece ese un objetivo prioritario en este momento. Cada vez es más evidente que determinados fenómenos provocan tal fascinación que centran los debates y abocan a cierto ostracismo a otras realidades igual o más relevantes. La decidida voluntad de incorporar al Derecho del Trabajo a los trabajadores de plataformas digitales ha conducido a una construcción novedosa de la forma de valorar los indicios de laboralidad, pero no es claro si esas nuevas pautas pueden generalizarse a otras actividades. Además, y en relación con los repartidores de Glovo, la Inspección de Trabajo se ha involucrado de manera muy activa e incluso se han iniciado diligencias penales contra los responsables de la compañía.

Sin cuestionar la calificación de la actividad de los *riders*, cabe preguntarse por qué ha merecido tanta atención política y mediática ese colectivo, del que forman parte entre 15.000 y 20.000 personas⁷¹. Curiosamente, esa es una cifra que coincide esencialmente con el número de árbitros de fútbol y fútbol sala en España⁷², lo que permite descartar el factor cuantitativo como elemento esencial. El número de árbitros y jueces deportivos del conjunto de deportes triplica ampliamente el número de repartidores de Glovo. Es un número similar al de periodistas, y un tercio de ellos prestan servicios como trabajadores autónomos⁷³.

Desde luego, tampoco el factor de precariedad explica la diferente atención. La gran mayoría de árbitros y jueces deportivos realizan su actividad en el deporte de base o en deportes minoritarios, y perciben cantidades económicas reducidas, superiores a una compensación por gastos, pero que no exceden del SMI, circunstancia que obedece más bien a un incumplimiento de la legislación laboral que a la verdadera intención del juez deportivo de desempeñar esa labor por razones de mera benevolencia. Evidentemente, la precariedad de la profesión periodística, ya sea por la proliferación de becarios, ya sea por la de «falsos autónomos» en la forma de «colaboradores», podría considerarse, utilizando terminología procesal, como un hecho notorio.

No concurre identidad de razón con los participantes en programas/concursos de televisión, pero se ha elegido esa actividad, junto con la de jueces deportivos y periodistas/narradores de eventos, porque todas ellas se realizan de forma pública, no hay voluntad de ocultación y son sobradamente conocidas ya no sólo por la administración, sino prácticamente por cualquier ciudadano. Simplemente falta la voluntad de actuación, y no por escasez de recursos, pues no parece imprescindible movilizar excesivos medios cuando la identificación de los potenciales afectados es razonablemente sencilla.

El Derecho del Trabajo parece avanzar por una senda que aboca a un futuro incierto. Quizá por intereses políticos o ideológicos se buscan con denuedo avances significativos que

71 <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2024/12/02/674dff28e4d4d8be7e8b489a.html>.

72 <https://rfef.es/es/federacion/arbitros/quieres-arbitrar-apuntate>.

73 Así lo pone de manifiesto el Informe anual de la Profesión Periodística 2023 elaborado por la Asociación de la Prensa de Madrid, disponible en <https://www.apmadrid.es/wp-content/uploads/2024/11/InformeAnualProfesionPeriodistica2023.pdf>.

permitan construir una narrativa o dejar un legado, bien en forma de ampliación del ámbito subjetivo, de mejora de los derechos existentes o de reconocimiento de otros nuevos. Se trata de objetivos que no habrían de lograrse a costa de minimizar o ignorar los derechos ya existentes. Ni tampoco se justifica el apoyo decidido a un colectivo cuando otros son completamente ignorados.

En suma, la efectividad de las normas laborales ha de erigirse en un propósito prioritario del Derecho del Trabajo⁷⁴, más relevante aún que su ampliación, pues sin garantías efectivas de cumplimiento el reconocimiento de derechos puede quedar constreñido a un plano formal. Como ponen de manifiesto los jueces deportivos, los periodistas y las participantes en concursos/programas de televisión, las demandas individuales puntuales no alteran sustancialmente el *statu quo*, o cuando menos no se puede confiar en que ese sea el resultado. El asunto *Glovo* ha demostrado que la implicación del Estado cuenta con potencia suficiente para cambiar las inercias, incluso aunque el colectivo en cuestión no se haya posicionado unánimemente a favor del cambio.

La pregunta que surge es por qué las autoridades políticas/administrativas no se implican igual en todas las situaciones y respecto de todos los colectivos —al menos de todos los que padezcan una precariedad similar—, aun cuando sean conscientes de que se está produciendo un incumplimiento del Derecho del Trabajo. O por qué los tribunales flexibilizan la interpretación jurídica en unos casos y son reticentes en otros, donde parecen prevalecer, quizá por inercia, interpretaciones tradicionales pese a que materialmente la situación admite comparación. Las razones no se encuentran en el ámbito jurídico estrictamente, ni tampoco en los mayores o menores medios o recursos materiales disponibles, sino que en buena medida parecen conectar con motivos de conveniencia u oportunidad (principalmente política), lo que a la postre permite explicar, que no justificar, el celo o mimo con el que las autoridades políticas y los operadores jurídicos tratan unas situaciones, mientras que simplemente ignoran o se desentienden de otras.

IV. Bibliografía

AA. VV., *Periodismo 'Freelance': Guía para el profesional autónomo e informe de situación del sector 2018*, Unió de Periodistes Valencians (Ed.), 2018.

ALBARRAL BORREGO, ANTONIO JOSÉ, *Los árbitros de baloncesto: autónomos o trabajadores por cuenta ajena*, disponible en https://iusport.com/upload/files/05_2024/3171_antonio-albarral-naturaleza-arbitros-acb-2024.pdf.

BASAULI HERRERO, EMILIO, «La prestación de los árbitros. La evolución social y su posible integración como relación laboral especial», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 27, 2009

CARDENAL CARRO, MIGUEL, *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, 1996.

74 Vid. GOERLICH PESET, J.M., «La garantía de la efectividad de las normas laborales en el siglo XXI», *Documentación laboral*, n.º 132, 2024, pp. 25 y ss.

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, «Las fronteras móviles del contrato de trabajo y la función institucional del Derecho del Trabajo: los periodistas tertulianos», en GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN (Coord.), *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Tecnos, Madrid, 2015.

CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, PABLO, «Árbitros y jueces de partido: debate acerca de la laboralización de una figura jurídica controvertida en el ordenamiento jurídico español», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 52, 2016.

FERNÁNDEZ COLLADOS, MARÍA BELÉN., «El trabajo freelance en la gig economy y los grandes retos que plantea su protección social», en CUADROS GARRIDO, MARÍA ELISA, y SELMA PENALVA, ALEJANDRA, (Dir.), *Inteligencia artificial y formas de trabajo emergente*, Colex, A Coruña, 2024.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JUAN JOSÉ, y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ROBERTO, «Sobre la laboralización de la prestación de servicios de los árbitros de fútbol», *REDT*, n.º 101, 2000.

GARCÍA RUBIO, MARÍA AMPARO, «IncurSIONES de las normas federativas en las relaciones laborales en el deporte», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 74, 2022.

GARCÍA SILVERO, EMILIO ANDRÉS, «La relación jurídica de los árbitros andaluces con sus federaciones deportivas: apuntes doctrinales y jurisprudenciales», *Anuario andaluz de Derecho Deportivo*, 2002.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO, y MERCADER UGUINA, JESÚS RAFAEL, «El peregrinaje jurisdiccional de los árbitros de competiciones deportivas: su laboralidad como telón de fondo», *Revista de información laboral*, n.º 1, 2016.

GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA, «La garantía de la efectividad de las normas laborales en el siglo XXI», *Documentación laboral*, n.º 132, 2024.

GUERRERO OSTOLAZA, JOSÉ MARÍA, *Naturaleza jurídica de la relación de servicios prestada por los árbitros de fútbol*, accesible en <http://www.iusport.es/opinion/guerrero99.htm>.

GUILLÉN PAJUELO, ÁNGEL, «El encaje de la relación laboral de los árbitros», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 55, 2017 (BIB\2017\11894).

«¿Son los árbitros deportistas profesionales? A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJM 1789/2024)», *Labos*, Vol. 5, n.º 2.

HERNANDO ESPADA, DAVID, «A vueltas sobre la laboralidad de la prestación de servicios de los árbitros: El caso Mitjana», *Revista de información laboral*, n.º 2, 2016.

IRURZUN UGALDE, KOLDO, «La prestación de los árbitros: asunto pendiente en la industria del fútbol», *Aranzadi Social*, n.º 1, 1999.

LANDA ZAPIRAIN, JUAN PABLO, «Constitución y futuro del modelo español del Derecho del Trabajo del próximo siglo», *Lan Harremanak*, n.º 2, 2012.

- MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO**, «El trabajador del «reality show»», *RMTAS*, n.º 83, 2009.
- MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS, y ARUFE VARELA, ALBERTO**, «¿Relación laboral de los árbitros de las ligas españolas de fútbol profesional? Reflexiones al hilo de un caso judicial norteamericano sobre el contrato de trabajo de los árbitros de béisbol profesional», *Revista Española de Derecho Deportivo*, n.º 33, 2014.
- MARTÍNEZ MORENO, CAROLINA**, «Nuevos empleadores y empleados» ¿Hacia un nuevo concepto de relación de trabajo?, en FERNÁNDEZ VILLAZÓN, LUIS ANTONIO (Coord.), *Derecho y nuevas tecnologías*, Civitas, Madrid, 2020.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, JUAN**, «Inexistencia de relación laboral de los árbitros de baloncesto», *REDT*, n.º 184, 2016.
- OIT, *Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura*, Ginebra, 2014.
- PALOMINO BILBAO, CARLOS**, «Aspectos jurídicos de la profesión del periodista digital: contratos y derechos de autor», *Mediatika*, n.º 11, 2005.
- PĂTRAȘ, LUMINIȚA, y TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN**, *Ser influencer hoy: posibilidades y obstáculos de una nueva fuente de empleo*, Papers de la Càtedra d'Economia Col·laborativa i Transformació Digital/4, 2022.
- RODRÍGUEZ CARDO, IVÁN ANTONIO, y ÁLVAREZ ALONSO, DIEGO**, «Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends», *European Labour Law Journal*, Volumen 13, Issue 4, 2022.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL**, «Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo», *Relaciones laborales*, n.º 17, 2009 (smarteca).
- ROMERO RÓDENAS, MARÍA JOSE, y GARCÍA RÍOS, JUAN LUIS**, «La ausencia de laboralidad en la relación contractual entre los árbitros de fútbol y la RFEF y LEFP», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 8, 2019.
- ROQUETA BUJ, REMEDIOS**, *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- SELMA PENALVA, ALEJANDRA**, *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- «Los artistas en los concursos de televisión: comentario a la STSJ de Madrid, de 1 de abril de 2008», *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, n.º 24, 2008.
- SUPIOT, ALAIN**, (Coord.), *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- «Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo», *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 5, 2016.

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN, «La relación jurídica de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 49, 2015 (BIB\2015\18019).

TOROLLO GONZÁLEZ, FRANCISCO JAVIER, «Las relaciones laborales especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos», *REDT*, n.º 100, Tomo I, 2000.

VERGARA PRIETO, NATASHA, «Naturaleza contractual del ejercicio profesional de los árbitros deportivos», *Lan Harremanak*, n.º 51, 2024.

ZAPIRAIN BILBAO, ANA ISABEL, «La precaria situación de los colaboradores y los becarios periodistas en las empresas informativas», *RGDTSS (iustel)*, n.º 44, 2016.