

Las borrosas fronteras del Derecho del Trabajo en el sector audiovisual.

Susana Molina Gutiérrez

Magistrada de la jurisdicción social (TSJ de Madrid).

Resumen: *Reitera nuestro Alto Tribunal su doctrina sobre la compleja tarea consistente en delimitar las fronteras de la relación laboral frente a otras figuras afines, como es en este caso un contrato mercantil de prestación de servicios en el sector de las comunicaciones audiovisuales.*

Palabras clave: *Relación laboral. Arrendamiento de servicios. Corresponsal radio.*

Abstract: *Our High Court reiterates its doctrine on the complex task of delimiting the boundaries of the employment relationship against other related figures, such as in this case a commercial contract for the provision of services in the audiovisual communications sector.*

Keywords: *Employment relationship. Leasing of services. Radio correspondent.*

I. Introducción

Una cuestión que se presenta con relativa frecuencia ante los tribunales de justicia es la relativa a la delimitación de las fronteras del contrato de trabajo respecto de otras figuras afines. En esta ocasión, en relación con la actividad de corresponsalía radiofónica, la Sala Cuarta se enfrenta a la naturalización de la relación que une a una periodista con la emisora de radio pública para quien presta sus servicios profesionales. El Alto Tribunal, tras recorrer su doctrina al respecto califica de laboral el vínculo a partir de la aplicación de la conocida doctrina indiciaria, si bien insiste en que no cabe proporcionar fórmulas unívocas e infalibles para la resolución de todos los casos, sino que la propia naturaleza de la controversia impone la necesidad del pormenorizado análisis del caso concreto.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 254/2023, de 11 de abril.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD núm. 3617/2020.

ECLI:ES:TS:2023:923

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. Don Antonio V. Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Supuesto de hecho

Analiza nuestro Alto Tribunal, una vez más, cuáles son las notas que perfilan y caracterizan una relación laboral frente a otros modelos de prestación de servicios, en este caso en relación con el sector de las comunicaciones audiovisuales. Así, nos encontramos frente a demanda formalizada por Doña M.I., licenciada en periodismo, que venía realizando la cobertura informativa radiofónica en la zona noroeste de la Comunidad de Madrid para la emisora pública autonómica ONDA MADRID (en adelante OM).

La sentencia del Juzgado de lo Social^[1] estimó la demanda formalizada por la periodista declarando la naturaleza laboral de la relación que unía a los litigantes, calificándola de indefinida no fija desde el día 21 de mayo de 2004. De ella conviene reseñar los siguientes hechos resaltados por la propia Sala Cuarta:

“1ª) Al amparo de su titulación académica (es periodista), la demandante cubre para RTVM la información territorial de determinada zona (Noroeste de la Comunidad de Madrid).

2ª) La actora contacta diariamente (por teléfono o whatsapp), a primera hora de la mañana, con personal de la empresa para cubrir las noticias ocurridas en esa zona.

3ª) Los responsables de informativos le indican la materia de que debe ocuparse y el enfoque periodístico.

4ª) La actora no puede elegir si hace un trabajo o no, teniendo exclusividad con la demandada porque no puede vender sus crónicas a otro medio.

5ª) Debe estar disponible de forma permanente.

6ª) RTVM selecciona las noticias a emitir y decide emitir o no la crónica y en qué espacios.

7ª) Diariamente remite una media de 4 a 5 crónicas, con promedio superior a más de cien mensuales.

8ª) Dispone de identificación como corresponsal de RTVM.

9ª) La empresa le pone a disposición los siguientes medios: grabadora, micrófono, tarjeta de teléfono y asistencia en determinadas ocasiones de las unidades móviles.

10ª) Realiza los encargos de cobertura de noticias en los días laborales de la semana, pero también en festivos y fines de semana.

11ª) RTVM dispone de su teléfono móvil y correo electrónico para facilitar la comunicación inmediata.

12ª) Suele tomarse unos 15 días de vacaciones en verano que comunica a la demandada para que prevea un sistema de sustitución.

13ª) Factura, mensualmente, por la prestación de todos esos servicios a través de una Comunidad de Bienes (a la que perteneció durante el año 2005 su esposo).

14ª) El importe mensual varía en función de las crónicas realizadas, pero "consta probado que la cantidad abonada era muy similar cada vez, concluyéndose que la empresa le garantizaba un mínimo a percibir mensualmente".

Frente a tal resolución, se alza en suplicación la emisora demandada, dictando sentencia la Sala territorial en fecha 21 de julio de 2020^[2], y revocando la resolución de instancia absuelve a OM de las pretensiones contra ella deducidas.

IV. Posición de las partes

Recorre la actora en casación unificadora frente a dicha sentencia insistiendo, en su único motivo de recurso, en la naturaleza laboral del vínculo que le unía con la radio madrileña, denunciando como infringido los artículos 1.1 y 8 del Texto Refundido del estatuto de los Trabajadores en relación con la doctrina jurisprudencial y judicial de contraste que cita.

Se opone la representación procesal de RTVM a la estimación del recurso invocando la Sentencia de la Sala Cuarta de 26 de noviembre de 2021 (Recud536/2012), incidiendo en las diferencias entre una relación laboral y un mero arrendamiento de servicios.

El Ministerio Fiscal considera acertada la doctrina contenida en la sentencia referencial al ser similares las condiciones en que se venía prestando el servicio de en ambos casos.

V. Normativa aplicable al caso

Como hemos anticipado, la Sala reitera en la resolución que analizamos su doctrina sobre la delimitación y alcance del artículo 1.1 y 8 del ET, en cuya virtud *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”* añadiendo el artículo octavo en su apartado primero que *“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”*.

VI. Doctrina básica

La sentencia que analizamos reitera una doctrina, que no por conocida, consolidada y pacífica deja de ser de absoluto interés y relevancia. Se trata de analizar los elementos de ajenidad, dependencia de la prestación del servicio a que se refiere el primero de los artículos de la norma estatutaria así como el carácter *in tuitu personae* de aquélla, para así dibujar las lindes del contrato de trabajo frente a otras formas de prestación de servicios ajena a nuestro orden, disciplinadas por el Derecho común (civil o mercantil).

En este sentido la Sala comienza sus razonamientos partiendo de una premisa mayor, que no por evidente ha de ser desdeñada, cual es la necesidad de atender al caso concreto a la hora de proporcionar una acertada respuesta al conflicto. La diversidad de supuestos de hecho a que se enfrentan a diario los operadores jurídicos impone la necesidad de estudiar caso por caso cada uno de los escenarios, para a través del sistema indiciario sostenido por la doctrina jurisprudencial, poder afirmar la naturaleza laboral o común (civil/mercantil) de la prestación del servicio en cuestión^[3].

Parte la Sala de la doctrina sentada^[4] en torno a la naturalización como laboral de la prestación de servicios de corresponsales en medios audiovisuales, afirmando que sí se ha apreciado que existe contrato de trabajo entre el reportero gráfico y la editora de un diario para la que presta servicios continuados, cediendo a la misma los derechos de explotación más importantes sobre el material obtenido, trabajando por encargo y siguiendo sus instrucciones, a cambio de una remuneración, sin que posea eficacia la contraria previsión de pacto individual o colectivo^[5].

Añade, en relación con reporteros de RNE, que la nota de voluntariedad y el carácter personal de la prestación del trabajo se revela por la elaboración personal de crónicas informativas (bien por encargo del medio o por decisión propia del periodista), decidiendo en su caso la emisora cuáles aceptaba y emitía y cuáles no. La ajenidad aparece en el dato del origen de los trabajos, no desarrollados por iniciativa propia del actor sino por la entidad demandada, quien fijaba el lugar, hora y duración de los reportajes que eran de su interés de entre todos los proporcionados por el periodista.

Orilla por su falta de trascendencia en orden a desvirtuar lo dicho circunstancias tales como que no se publicaran la totalidad de crónicas presentadas, o el que para su elaboración se emplearan materiales de RNE tales como grabadoras o micrófonos.

El elemento de dependencia se obtiene de la emisión de órdenes por la demandada sobre el lugar, hora y duración de cada crónico o reportaje, así como la limitación geográfica de la zona de trabajo. Por el contrario, resulta intrascendente a juicio de la Sala la no emisión de instrucciones técnicas dada la formación profesional y cualificación del periodista.

Concluye la Sala que “existe relación laboral en la prestación desarrollada del siguiente modo: 1º) La Periodista remite crónicas diarias, sobre materias previamente convenidas. 2º) La empresa le ha facilitado credencial y materiales para su tarea. 3º) Factura mensualmente según número de “piezas” remitidas, pero la cuantía es similar y existe un mínimo garantizado. 4º) Actúa con exclusividad y sus crónicas pasan a los archivos de la RTV, que las puede reutilizar. 5º) Aparece como corresponsal ante las entidades de la zona geográfica que cubre. 6º) Su actividad es muy dilatada en el tiempo (desde 2005). 7º) Posee permanente disponibilidad y no puede rechazar las encomiendas”.

VII. Parte dispositiva

Atendiendo a lo expuesto la Sala estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a M.I., casando y anulando la sentencia nº 698/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de julio, con condena en costas la mercantil demandada.

VIII. Pasajes decisivos

Centra el Tribunal sus razonamientos jurídicos más relevantes en los fundamentos de derecho tercero y cuarto, donde sintetiza su doctrina unificada sobre la cuestión que nos ocupa.

IX. Comentario

La condición de “trabajador asalariado” tan sólo puede atribuirse a una persona física, nunca a una persona jurídica. Esa condición es exclusiva de quién se obliga a realizar el trabajo de modo personal, sin posibilidad de delegación en otra persona, ni de sustitución por otro trabajador. Con este punto de partida el art. 1.1 ET proporciona la actual definición legal de trabajador asalariado: “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

De tal definición se desprenden las cuatro notas que caracterizan al trabajador asalariado: voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución^[6]. Son notas elementales pero que plantean con frecuencia problemas de interpretación y aplicación, por lo que su significado y alcance difícilmente puede comprenderse sin el apoyo de la jurisprudencia, que ha contribuido de manera muy notable a su formulación y configuración actual.

A) Voluntariedad

El art. 1.1 ET exige voluntariedad en la prestación de servicios, de manera que sólo podrá darse la calificación de trabajador asalariado a quien realice su actividad de forma libre, previa manifestación de su consentimiento.

Trabajador asalariado es, en definitiva, el que presta sus servicios mediante un acuerdo con otra persona. Este acuerdo recibe el nombre de “contrato de trabajo”, y nace necesariamente de la concurrencia de voluntades entre quien ofrece y quien demanda empleo, sin perjuicio de que pueda concertarse de forma expresa o de forma tácita, según se desprende del art. 8 ET.

No podrán calificarse como contrato asalariado las actividades que se realicen con carácter forzoso u obligatorio, sea por imposición de otra persona, sea por exigencia legal, actividades que se excluyen de la legislación laboral, según el art. 1.3 ET.

B) Ajenidad

La segunda nota característica del concepto de trabajador es la que marca la diferencia entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia. Esta cualidad ha sido explicada tradicionalmente desde dos perspectivas: como transmisión automática de los frutos del trabajo, o de su utilidad económica a quien recibe la prestación de servicios y como atribución de los riesgos económicos o de explotación a quien se apropia del producto.

C) Dependencia

El art. 1.1 ET exige que la prestación de servicios se desarrolle “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona”^[7].

Trabajo asalariado es únicamente el que se realiza bajo las órdenes e instrucciones de otra persona, dentro de su ámbito de organización y dirección; no tienen la condición de trabajadores asalariados los trabajadores autónomos, esto es, quienes realizan su trabajo con autonomía e independencia. La dependencia, en todo caso, es un concepto graduable, que muestra distinta intensidad según la calificación del trabajador, la forma de organización del trabajo o el lugar o modo de la prestación de servicios.

En una primera fase, la dependencia fue entendida por los tribunales como sujeción estricta a las órdenes de otra persona; pero con el paso del tiempo se ha contemplado como inserción en el “círculo rector y organizativo del empresario”.

Esta nueva dimensión, acogida en el art. 1.1 ET le ha otorgado mayor flexibilidad y ha permitido incorporar a la legislación laboral a trabajadores intelectuales o profesionales con alto grado de independencia técnica, siempre que desarrollen su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (STS 19 de julio de 2002).

D) Retribución

El trabajo asalariado es trabajo lucrativo que se contrata o se realiza a cambio de una contraprestación económica (sin perjuicio de que también pueda buscar fines de aprendizaje o práctica, o de inserción o promoción profesional o social).

Por ello no pertenecen a este género los trabajos que se realizan por otras razones (amistad, benevolencia...), o que tan sólo conllevan una compensación de gastos o en forma de beca; estos otros trabajos están expresa o implícitamente excluidos de la legislación laboral.

La contraprestación económica del trabajo asalariado se distingue de los ingresos que puede proporcionar el trabajo autónomo (tasa, precio, honorario, iguala...) y recibe típicamente el nombre de salario, aunque también suele denominarse “retribución, remuneración o sueldo”; y puede revestir muchas formas o modalidades, así como comprender muy diversas partidas.

Hemos de referirnos para terminar a la Disposición adicional vigesimotercera del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales bajo la rúbrica “Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto” que dispone que: Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancías, por parte de

empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.»

La Sala llega a afirmar al analizar las notas a que nos referimos que *“Los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante son los siguientes [por todas, sentencias del TS de 24 de enero de 2018 (Pleno), recursos 3394/2015 y 3595/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017]:*

1) *La realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo».*

2) *Además de la presunción iuris tantum de laboralidad que el art. 8 del ET atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el art. 1.1 del ET delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios.*

3) *La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga (particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios), regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un «precio» o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia”.*

No podemos obviar, llegados a este punto, hacer una referencia a la noción de trabajador en el Derecho Social Europeo. Por regla general, tan sólo aportan estas disposiciones referencias instrumentales a la noción de trabajador, con el único fin de delimitar el ámbito de aplicación de la norma correspondiente, pero sin ofrecer una definición concreta en los preceptos aplicables, esto es, el art. 45 del TFUE y el art. 7 de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

Esto quiere decir que el concepto de trabajador asalariado sigue siendo preponderantemente nacional, y su definición sigue correspondiendo a las normas de cada país.

La norma europea utiliza con frecuencia la expresión “trabajador por cuenta ajena” pero para darle sentido remite al concepto de trabajador propio de la legislación nacional.

La jurisprudencia comunitaria^[8] ha recordado que el concepto de trabajador acuñado por la norma nacional nunca podrá utilizarse para eludir la aplicación de normas comunitarias, ni para actuar en contra de los objetivos del Tratado. Más

concretamente, en la Sentencia del TJEU en el asunto Supreme Curt C-507/2012, el Tribunal repasa su jurisprudencia sobre qué debe entenderse por trabajador a los efectos del art. 45 TFUE y la amplitud de ese concepto. Así, en sentencia de 31 de mayo de 1989 (asunto C-344/87), el Tribunal manifestó que la noción “debe definirse siguiendo criterios objetivos que caracterizan la relación laboral atendiendo a los derechos y deberes de las personas interesadas; la característica esencial de la relación laboral consiste en que una persona realiza durante un cierto tiempo, a favor de otra y bajo la dirección de esta, ciertas prestaciones, por las cuales percibe una retribución. Siempre que se trate del ejercicio de actividades reales y efectivas, ni la productividad más o menos alta, ni la fuente de los recursos que permiten la retribución pueden tener ningún tipo de consecuencias respecto al reconocimiento o no de una persona como trabajadora”, siendo las excepciones aquellos trabajos voluntarios que no tengan ningún tipo de contraprestación económica y las actividades de escasa entidad que puedan considerarse como marginales o accesorias.

X. Apunte final

Resulta notorio que la tarea del legislador dirigida a la acomodación del ordenamiento jurídico a la realidad social de cada tiempo es tarea harto complicada, y siempre llega con retraso. Es por ello, por lo que la doctrina jurisprudencial se ha venido mostrando como instrumento útil y apropiado para tal fin *por mor* del mandato legal^[9] relativo a que las normas han de ser interpretadas conforme a la realidad social del momento histórico en el que han de ser aplicadas.

Esta realidad es la que ha ido engendrando un nutrido cuerpo doctrinal (tanto interno como internacional) tendente a actualizar el concepto tradicional de contrato de trabajo. En este sentido, frente a modelos de realización del trabajo de corte eminentemente presencial, inmóvil y tangible; nos encontramos hoy con relativa frecuencia ante prestaciones de servicios de carácter telemático, que se realizan fuera del centro de trabajo y se gestionan mediante plataformas y sistemas digitales.

Estas notas son las que han determinado una evolución en el concepto tradicional de trabajador por cuenta ajena, dando lugar a nuevas versiones de una misma institución.

La diversidad de supuestos impone al operador jurídico la exigencia de acudir al detallado análisis del caso concreto, para a partir de ahí identificar las notas de dependencia, ajenidad y carácter personal de la prestación del servicio, que lo caracterizan y diferenciarán de otros sistemas de trabajo destinados a la atención de las necesidades del mercado.

Referencias:

1. [^] *Sentencia de 31 de julio de 2019 del Juzgado de lo Social de Madrid nº 37 en autos 101/2019.*
2. [^] *Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de Suplicación 1366/2019 que razona lo siguiente “de lo actuado no resulta la existencia de vínculo laboral con la demandada, y en este sentido se ha pronunciado la sentencia de esta misma Sala y Sección recaída en el Recurso nº 1259/19, en la que se indica, textualmente, lo siguiente: “...la actora inició una relación mercantil con la demandada como Corresponsal de Onda Madrid para la zona oeste y se dio de alta en el RETA, comenzando a percibir su remuneración mediante facturas con IVA y desgravación por IRPF y realizando las funciones recogidas en el Hecho Probado Segundo, pero no disponía de medios facilitados por Radio*

Televisión Madrid, SA, a diferencia de los redactores, utilizando su teléfono particular y su cuenta de correo con los que se comunica con la empresa. Y puede observarse asimismo que no tiene correo corporativo ni utiliza las redes de los redactores ni acude a las instalaciones de Onda Madrid, de modo que, al no tener tarjeta de acceso identificativa se le ha de hacer una autorización, habiendo ido al centro en una o dos ocasiones en el último año, a lo que se añade, por un lado, que la actora desempeña sus funciones con plena autonomía y sin recibir instrucción alguna, remitiendo sus propuestas a su responsable, quien las acepta o rechaza, abonándose las aceptadas y emitidas mediante facturas detalladas cuyos importes mensuales son diferentes, y por otro lado, que no disfruta de vacaciones, permisos ni libranzas pagadas, ni tiene que justificar sus ausencias por enfermedad."Tal doctrina resulta de entera aplicación en el presente caso y a ella ha de estarse necesariamente por evidentes razones de seguridad jurídica e igualdad ante la ley, habida cuenta de que del relato fáctico resulta que la actora viene realizando la cobertura informativa en la zona noroeste de la Comunidad de Madrid, para lo cual contacta a diario con el director de informativos y los redactores editores de información regional de Onda Madrid, seleccionando ésta las noticias a emitir y decidiendo las que emite y las que no. Pudiendo observarse que la demandante aporta a su trabajo una grabadora con micrófono y tiene facilitados a Onda Madrid su teléfono móvil y su dirección de correo electrónico para que se comuniquen con ella y que remite las crónicas a la sede de los estudios de la emisora por vía telefónica y por vía telemática (e-mail), facturando a la demandada por la prestación de servicios a través de la comunidad de bienes que conformaba con su hoy ex esposo y dependiendo el importe de sus facturas mensuales del número de conexiones realizadas, a lo que se añade que es la propia actora la que se toma sus días de vacaciones de verano comunicándolo a la demandada para que prevea un sistema de sustitución (Hechos Probados Segundo y Tercero).Y desde esta perspectiva, por más que sean los responsables de informativos los que dicen cuáles son las crónicas que han de hacerse y el enfoque periodístico que hay que darles, no cabe apreciar que exista la nota de dependencia que exige toda relación laboral, sin que el hecho de que hayan de seguirse las instrucciones dadas al efecto suponga que concurra tal nota, debiendo subrayarse que a la demandante no se le asignaba un período determinado de vacaciones y que era ella la que comunicaba a la emisora los días que se iba a tomar, a lo que se añade, en relación a los medios materiales, que la actora se desplaza en su propio vehículo y no percibe cantidad alguna por los gastos de desplazamiento, taxis o vales comida, a diferencia de los demás redactores".

3. *^ No en vano, concluye el Alto Tribunal afirmando en el punto 2 del cuarto de los fundamentos de derecho que "dada la necesidad de atender a las múltiples circunstancias de cada caso (véase el Fundamento Segundo) conviene advertir que esta doctrina no puede considerarse generalizable a todos los casos de Profesionales de la Información al servicio de Medios de Comunicación, sino solo a aquellos en que concurran las mismas características que en el presente supuesto".*
4. *^ En sentencia de 11 de mayo de 2009 (recud.3704/2007)*
5. *^ Sentencia de la Sala Cuarta de 31 de marzo de 1997, recud.3555/1996.*
6. *^ En este sentido se ha pronunciado la Sala Cuarta en sentencias del Pleno de 24 de enero de 2018, recursos 3595/2015 y 3394/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017].*

7. [^] *Afirma la doctrina jurisprudencial que “desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa». En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (art. 3.1 del Código Civil). En la práctica, debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso concreto concurre o no la relación laboral. Este Tribunal ha afirmado que «La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio» (sentencia del TS de 20 de enero de 2015, recurso 587/2014)”.*
8. [^] *Hemos de referirnos a la sentencia el 13 de enero de 2004, C-256/01, asunto Allonby, El Tribunal explicó que el concepto de «trabajador» a efectos del art. 141.1 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea se refiere «a la persona que realiza, durante un período de tiempo determinado, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una remuneración». El Tribunal argumentó: «En lo que respecta a los profesores que tienen la obligación, ante una empresa intermediaria, de efectuar una prestación de servicios específica en un centro de enseñanza, procede analizar especialmente en qué medida se restringe la libertad de los mismos para determinar su horario, su lugar de trabajo y el contenido del mismo. El hecho de que tales personas no estén obligadas a aceptar una prestación de servicios específica carece de repercusión en este contexto (véase, en este sentido, en materia de libre circulación de trabajadores, la sentencia Raulin, antes citada, apartados 9 y 10)».*
9. [^] *Contenido en el artículo 3.1 del Código Civil, en cuya virtud “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”.*