

2018 - 12 - 18

Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento

Año 2014

Núm. 42 (Enero-Marzo 2014)

Doctrina

4. Los presidentes y directivos de las Federaciones deportivas: aspectos laborales y de Seguridad Social (ALBERT ITUREN I OLIVER y AMPARO ESTEVE SEGARRA)

4 Los presidentes y directivos de las Federaciones deportivas: aspectos laborales y de Seguridad Social

AMPARO ESTEVE SEGARRA

Profesora Titular de Universidad, Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universitat de València

ALBERT ITUREN I OLIVER

Profesor Titular de Derecho Administrativo, Universitat de València

ISSN 1575-8923

**Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento 42
Enero - Marzo 2014**

Sumario:

- I. Introducción
- II. La calificación de la relación entre la federación deportiva y su máximo cargo directivo: factores a tener en cuenta
 1. Las determinaciones de las normas federativas
 2. Incidencia en el proceso de calificación jurídica de las previsiones estatutarias y la necesidad de partir de las normas laborales
 3. Las funciones de alta dirección del Presidente de la Federación
 4. La inexistencia de relación laboral entre el cargo de Directivo y la Federación Deportiva
 - 4.1. El origen electivo del mandato del Presidente
 - 4.2. La ausencia de dependencia laboral por la pertenencia a los órganos de gobierno de la Federación
 - 4.3. La posición de la jurisprudencia laboral en la calificación de situaciones donde se desempeña un cargo orgánico en entidades de base asociativa y a la vez se desarrollan de funciones directivas
 - 4.4. La adecuación a las previsiones federativas
 - 4.5. El análisis de los convenios colectivos de Federaciones

deportivas

- III. La cobertura de Seguridad Social del Presidente de la Federación Deportiva y su ajuste a la legalidad federativa
 - 3.1. El criterio general de la inclusión en el sistema de Seguridad Social derivado de la realización de una actividad en régimen de profesionalidad
 - 3.2. La configuración de la Federación como empresario a efectos de Seguridad Social: diferenciación en función del personal
 - IV. El encuadramiento en el régimen general de la seguridad social pese a la falta de reglamentación expresa
 - 1. La inexistencia de una regulación específica
 - 2. La inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social: razones legales de su carácter ajustado a derecho
 - 2.1. El carácter amplio y heterogéneo del Régimen General de la Seguridad Social y la inclusión de colectivos que no son propiamente trabajadores por cuenta ajena
 - 2.2. La imposibilidad de integrar a los presidentes de Federación dentro del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos
 - 2.3. La proximidad con otros sujetos que sin tener relación laboral han quedado incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social
 - 2.4. El dato fáctico del encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social y su no cuestionamiento desde los propios entes de la Seguridad Social
 - 2.5. El otorgamiento de una protección social adecuada
 - III. Las previsiones en diversos estatutos de Federaciones Deportivas de la cobertura de las cotizaciones sociales
- V. Conclusiones
- Bibliografía

RESUMEN: En determinadas federaciones deportivas los directivos, y en particular su presidente pueden percibir remuneraciones fijas y periódicas por su intensa dedicación profesional a la federación que exceden de una mera compensación de gastos. Ello plantea la cuestión la calificación jurídica de la relación de estos altos directivos con la federación y su posible inclusión en el sistema de seguridad social. El artículo argumenta que la relación no es laboral, sino orgánica, si bien a efectos de Seguridad Social procede su inclusión dentro del Régimen general de la Seguridad Social.

ABSTRACT: In certain sports federations, their directives can receive fixed, periodic payments for his intense and professional dedication to federation. The present article answer the question about the legal status of the relationship of these directive and it if is possible their inclusion in the social security system. This article argues that the relationship is organic, not labor,. However they must be included within the general social security scheme.

PALABRAS CLAVE: Federaciones deportivas, Órganos de administración y representación, Directivos, Presidente, Mandato electivo, Relación laboral, Prestación de servicios profesionales, Seguridad social, Régimen general de la seguridad social, Régimen especial de trabajadores autónomos.

KEYWORDS: Sports federations, administrative and managent bodies directives, president,

employment, professional services, security system, general social security system.

Fecha recepción original: 7 de Diciembre de 2013

Fecha aceptación: 19 de Diciembre de 2013

I. INTRODUCCIÓN

Las Federaciones deportivas son entidades asociativas sin ánimo de lucro, que según sus propios estatutos, tienen como órgano de gobierno, a una Asamblea General, y como órgano de administración y representación: de una parte, al Presidente de la Federación, y de otra parte, a un órgano de administración colegiado denominado Junta Directiva dependiente del presidente. Una parte de los directivos federativos pueden percibir compensaciones por gastos derivados de su labor, que por su finalidad reparadora no desvirtúan su prestación de servicios a título de amistad, benevolencia o altruismo y el carácter gratuito de la misma. Otros cargos electos federativos, en particular, los presidentes de determinadas Federaciones deportivas de carácter estatal, autonómico o provincial pueden recibir también una remuneración fija y periódica por su intenso nivel de dedicación profesional a la Federación.

Diversos preceptos normativos establecen la posibilidad de que el personal directivo de las Federaciones deportivas pueda ser remunerado, en concreto su presidente, en particular cuando el nivel de su dedicación a la Federación sea intenso. Entre los preceptos que aluden a esta posibilidad cabría mencionar diversas normas estatales¹⁾ y autonómicas²⁾. Algunas veces esta posibilidad de remuneración se deduce implícitamente de las limitaciones en cuanto a los fondos con los que se pueden sufragar, como la imposibilidad de retribución de los directivos con cargo a subvenciones públicas, siendo sólo posible cuando la federación disponga de fondos propios, tales como financiación derivada fundamentalmente del pago de licencias federativas. O también se deduce de la previsión de que la remuneración no podrá prolongarse más allá de la finalización del mandato electivo, sin derecho a ninguna indemnización por el cese. En otros casos se contienen en la delimitación de los principios de actuación de los directivos, al fijar entre ellos la gratuidad en el servicio que se presta a favor de la Federación deportiva salvo supuestos en que el nivel de dedicación precise de una compensación económica aprobada por la Junta General. Similar previsión se contiene en alguna ley autonómica del deporte³⁾. Y a veces, dicha previsión se deriva de los estatutos de algunas federaciones deportivas que contienen una remisión a la normativa estatal que regula el derecho de asociación (vid. arts. 11.5 y 32.1. c de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 marzo, reguladora del Derecho de Asociación).

En otro orden de cosas, las normas que regulan las Federaciones deportivas establecen que el personal directivo de las Federaciones, que forma parte de los órganos de gobierno, administración y representación tiene una relación orgánica, no contractual con la correspondiente Federación. A mayor abundamiento, las normas reglamentarias que regulan las Federaciones Deportivas, así como las propias normas estatutarias establecen la incompatibilidad del cargo de directivo de la Federación con la prestación de servicios profesionales bajo relación laboral, civil o mercantil a la misma entidad deportiva. Por consiguiente, del conjunto normativo se excluye cualquier tipo de relación contractual, bien sea una relación laboral, mercantil o civil entre el Directivo con la correspondiente Federación, pero nada se dice del encuadramiento del Alto Directivo de la Federación Deportiva en un sistema de protección social y del tratamiento de su remuneración desde el punto de vista de la Seguridad Social.

La cuestión se suscita en el caso de ciertos altos directivos de algunas federaciones, singularmente en el caso de los presidentes, desarrollan funciones de dirección,

representación y gestión diaria de la actividad de la Federación, y por esta labor profesional perciben una remuneración fija y periódica mediante pagos mensuales, no encuadrable en una compensación por gastos. A la vista de esta realidad parece adecuado abordar la calificación de la relación jurídica de estos altos directivos y la federación deportiva y su posible inclusión en el sistema de Seguridad social, y en su caso, el encuadramiento en el régimen correspondiente.

II. LA CALIFICACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA Y SU MÁXIMO CARGO DIRECTIVO: FACTORES A TENER EN CUENTA

1. LAS DETERMINACIONES DE LAS NORMAS FEDERATIVAS

Hay que partir de la base que el personal directivo de las Federaciones deportivas, que es quien forma parte de los órganos de gobierno, administración y dirección, tiene una relación orgánica, no contractual con la correspondiente Federación. De hecho, algunas normas autonómicas que regulan las federaciones deportivas califican la relación de los directivos con las federaciones explícitamente como una relación orgánica, no contractual (señalando expresamente su carácter no laboral), aunque medie retribución⁴⁾. Y esta exclusión de la vinculación contractual se suele recoger asimismo en el régimen de las incompatibilidades de los directivos⁵⁾ de las normas que regulan las entidades deportivas y, por traslación, en los estatutos de las federaciones deportivas.

En consecuencia, del acervo normativo anteriormente citado se desprende que la legislación que regula las Federaciones Deportivas autonómicas, así como de los Estatutos de las propias federaciones, optan claramente por configurar la relación de los cargos electos federativos, tales como presidente, vicepresidentes, tesoreros, responsables de secciones o modalidades deportivas, como una relación orgánica, excluyendo expresamente su configuración como una relación laboral, o como un contrato civil o mercantil de tipo cambiario o societario. No obstante, llegado este punto, se hace imprescindible comprobar si el régimen general de las Federaciones deportivas es compatible con la regulación contenida en la legislación laboral.

2. INCIDENCIA EN EL PROCESO DE CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LAS PREVISIONES ESTATUTARIAS Y LA NECESIDAD DE PARTIR DE LAS NORMAS LABORALES

El enjuiciamiento de la calificación jurídica de las previsiones estatutarias de una federación deportiva no puede resolverse simplemente atendiendo a las anteriores normas citadas. Y ello por varias razones. La primera es porque dada la competencia exclusiva estatal en materia de legislación laboral cabría la posibilidad de que se interpretase que el Decreto autonómico no se ajusta a la legislación estatal y vulnerase la competencia del Estado en esta materia⁶⁾. La segunda razón es que a los efectos de determinar la calificación de una relación jurídica, existe un consolidado criterio jurisprudencial que pone de manifiesto que los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, sea cual sea la denominación que le otorguen las partes intervinientes o normas reglamentarias, bajo la proclama de que los contratos son lo que son y no lo que las partes digan que son⁷⁾.

En este sentido, los tribunales han limitado el alcance que debe otorgarse a las disposiciones estatutarias para determinar si en un supuesto se está o no ante una relación laboral, señalando que en estos casos no hay que atender sin más a la disposición estatutaria que pudiera contener una exclusión del régimen laboral, sino a la forma en que se ejercen las funciones. De otro modo, se dejaría en manos de particulares la regulación de las relaciones jurídicas de derecho necesario, con el consiguiente o eventual

fraude de ley⁸⁾. De la misma forma, precisamente en el ámbito del enjuiciamiento del carácter laboral de la prestación de servicios deportivos, en particular en la calificación como profesional o aficionado de un deportista, la jurisprudencia desvalorizó absolutamente las exclusiones contenidas en reglamentos de las Federaciones que descartaron en su momento el carácter asalariado de los deportistas profesionales, señalando que «... una norma reglamentaria en ningún caso puede desvirtuar la naturaleza de las cosas, ya que los contratos tienen que calificarse atendiendo a la naturaleza de los derechos y obligaciones que en ellos se causen»⁹⁾.

Ello implica que aunque una relación se califique como extralaboral en una previsión reglamentaria o federativa, para el correcto enjuiciamiento de su naturaleza jurídica habrá que atender a la concurrencia o no de las notas de laboralidad establecidas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores para determinar el carácter de la relación jurídica. En la construcción de la noción de contrato de trabajo se ha partido de la definición estatutaria, dada la centralidad de esta norma. Ciertamente, más que una definición o concepto, el art. 1.1 contiene una serie de presupuestos o rasgos del trabajo subordinado, sobre los que se ha ido edificando la construcción del trabajo asalariado, en particular las notas de ajenidad y dependencia. Por consiguiente, a los efectos de su calificación como relación laboral cabría determinar en este momento si la actividad del presidente de la Federación se encuadraría dentro de la relación laboral especial de alta dirección o en la relación laboral común como mero directivo (en ambos casos las prohibiciones contenidas en las normas federativas en cuanto a la imposibilidad de que un directivo tuviera una relación laboral no operarían para los tribunales laborales); o, por el contrario, se trataría de una relación orgánica, donde las funciones de alta dirección quedarían englobadas dentro de la misma.

3. LAS FUNCIONES DE ALTA DIRECCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN

De entrada, conviene hacer una precisión previa, y es que existe un concepto de directivo para las normas federativas y otro distinto en el ámbito de las normas laborales. Para las normas que regulan las Federaciones deportivas, el directivo es aquella persona que forma parte de los órganos de gobierno, administración y representación de las Federaciones deportivas inscritas en el Registro de Entidades Deportivas.

Por su parte, en la regulación laboral se prevé la relación laboral especial de alto cargo reglamentada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. A estos efectos, según el artículo 1.2 del RD 1382/1985, el alto cargo laboral es el trabajador que ejercita «poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad». Por consiguiente, las notas que distinguen al alto cargo, del directivo común, sometido a una relación laboral no especial, es que el directivo común está encargado de tareas directivas que no tienen la amplitud de las que son propias del alto cargo, ni se ejecutan con la autonomía característica con que actúa el alto cargo. En el caso del presidente no sería un directivo común atendiendo a los criterios de delimitación de la relación de alto cargo, que son por una parte la naturaleza y extensión de las funciones de alta dirección, con poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa; y por otra, la autonomía y plena responsabilidad en su desarrollo. Sin embargo, pese a la amplitud de las funciones ejercidas por el presidente, que se corresponderían con la alta dirección de la Federación, no por ello, cabe determinar que su relación es laboral.

Ahora bien, debe precisarse que en el sector de las Federaciones deportivas, las relaciones laborales especiales como altos directivos, sí se han reconocido a cargos inferiores al de

Presidente, como Directores generales o gerentes, precisamente como cargos de confianza de los Presidentes federativos¹⁰). En algunos estatutos de federaciones deportivas se admite la contratación de personal para labores de gestión o dirección de las federaciones, pero se excluye que dicho personal pueda estar integrado en los órganos de gobierno de la federación. La prohibición contenida en las normas federativas para que un directivo (en el sentido de las normas federativas), como el presidente, tenga un contrato de alta dirección se ajusta a la legalidad, pues el Presidente, pese a la amplitud de sus funciones que se corresponderían con la alta dirección de la Federación por su superior responsabilidad y su actuación y autonomía sólo limitada por las instrucciones de la Asamblea General, es un órgano de gobierno de la Federación. De este modo, pese a que sus funciones son de «alta dirección» no por ello, cabe determinar que su relación es laboral, como se razonará en el apartado siguiente.

4. LA INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL ENTRE EL CARGO DE DIRECTIVO Y LA FEDERACIÓN DEPORTIVA

Los argumentos para excluir el carácter laboral de la relación son de diverso tipo. En primer lugar, encaja mal con la laboralidad el régimen de designación por la Asamblea de la Federación del cargo de Presidente, así como la duración de su mandato claramente vinculada al correspondiente proceso electoral (A). En segundo lugar, la condición de órgano de gobierno, que según los estatutos, corresponde al presidente y cargos electos directivos derivados, determina la inexistencia de la nota consustancial a todo contrato de trabajo, que es la dependencia laboral (B). En tercer lugar, que en supuestos donde se ejerce un cargo orgánico en una entidad asociativa y funciones de gerencia o gobierno y administración de la entidad, la jurisprudencia social ha atendido principalmente a la naturaleza electiva del vínculo, no a las funciones directivas que realiza el sujeto, imposibilitando el reconocimiento de un contrato laboral (C). En cuarto lugar, que esta calificación se adecúa plenamente a las normas federativas que, en aras de la protección del interés social y la ausencia de ánimo de lucro, limitan esta contratación para las personas que ostenten mandatos representativos o asuman facultades de dirección (D). Y en quinto lugar, el análisis de los convenios colectivos en el sector de las Federaciones deportivas refuerza esta conclusión, pues en su ámbito de aplicación no se incluyen las prestaciones de servicios de los máximos directivos de las Federaciones, que se califican como no laborales (E).

4.1. El origen electivo del mandato del Presidente

El primer eje argumental que motiva la exclusión del régimen jurídico laboral de la prestación de servicios del presidente para la Federación deportiva, se fundamenta en que esta prestación se basa en su elección para el desarrollo de funciones de representación y dirección de la Federación, por las que responde ante los órganos que le han designado, lo que impide apreciar las notas propias del contrato de trabajo. En efecto, el criterio determinante para descartar la posible existencia de una relación laboral es que sus funciones se originan como consecuencia de la elección para desempeñar un cargo directivo en la Federación con funciones de dirección y representación, incardinado en los órganos contemplados en los Estatutos de la organización. En consecuencia, su relación con la Federación nace del mandato electoral que le faculta y le obliga a desplegar, en el ámbito interno de la Federación y fuera de él, las actividades de representación necesarias para cumplir el encargo recibido, sin que pueda apreciarse una relación contractual independiente de la que deriva de los actos propios de su mandato como presidente.

4.2. La ausencia de dependencia laboral por la pertenencia a los órganos de gobierno de la Federación

El Presidente es el órgano de administración y representación de la Federación. Conforme

a los estatutos de las federaciones deportivas, el Presidente asume la representación de la Federación actuando en nombre de la Asamblea General, de la que depende directamente. El presidente actúa con autonomía y responsabilidad sólo limitada por los criterios e instrucciones emitidos por el órgano de gobierno de la Entidad, en este caso, la Asamblea General. Esta autonomía excluiría una de las notas para la calificación de la relación como laboral, cual es la nota de dependencia, que supone que quien presta el trabajo se encuentra en una situación de sometimiento a la esfera organicista, rectora o disciplinaria del empresario¹¹), esto es, que quien organiza el trabajo, da las órdenes y sanciona en caso de incumplimiento es el empresario, y no el trabajador.

Esta nota es esencial para determinar la concurrencia de un contrato de trabajo, de suerte que para la configuración de la relación laboral no es suficiente la existencia de una actividad determinada y su remuneración por la entidad donde se presta. Más al contrario, la característica esencial es la dependencia o subordinación del que presta el servicio a favor de la persona que lo retribuye, siendo necesario para que ello concurra que el trabajador se halle comprendido dentro del círculo organicista y disciplinario del empleado, de modo que si no existe tal sujeción el vínculo es extralaboral.

Y es cierto que las Federaciones deportivas pueden emplear personal asalariado, pero el presidente, a diferencia de este personal, ostenta una posición que no es subordinada, al no estar sometida a las órdenes o disciplina de ningún otro órgano, sino únicamente a las directrices de la Asamblea General. En este sentido, obviamente el presidente ocupa un puesto de mando y puede impartir órdenes, y si bien está sometido a las directrices del órgano superior de gobierno, se configura como un poder derivado o de segundo grado.

En definitiva, la pertenencia al órgano máximo de dirección de la entidad implica la falta de dependencia, pues los cometidos inherentes al ejercicio de la función de presidente le integran a él en el círculo rector y organizativo de la Federación, lo que implica la imposibilidad de apreciar la existencia de una relación laboral.

4.3. La posición de la jurisprudencia laboral en la calificación de situaciones donde se desempeña un cargo orgánico en entidades de base asociativa y a la vez se desarrollan de funciones directivas

El segundo argumento a favor de excluir la relación laboral del presidente con la Federación deportiva deriva de un análisis de la jurisprudencia. No se olvide que en el proceso de calificación contractual los Tribunales han adquirido un notable protagonismo en la medida en que el ámbito de aplicación del contrato de trabajo se ha ido complicando y extendiendo a relaciones productivas ajenas al núcleo inicial de relaciones industriales. Pues bien, en un contexto donde la delimitación jurisprudencial de las relaciones subordinadas ha adquirido una importancia nuclear, se puede constatar que los Tribunales han analizado ya diversos casos donde se ha estudiado la posible existencia o concurrencia de una relación orgánica y su compatibilidad con una relación laboral.

Uno de ellos es en las Federaciones sindicales. Respecto a las mismas, el Tribunal Supremo no ha aceptado la posibilidad de un empleo laboral en el sindicato y un cargo orgánico en el mismo, precisamente por entender que las funciones sindicales desarrolladas por el sindicalista estaban todas ellas vinculadas al cargo orgánico como miembro de un órgano del sindicato, no constando funciones distintas¹²). En este orden de cosas, los Tribunales sólo han permitido la laboralidad de una prestación de servicios remunerada de un sindicalista para un sindicato cuando no existía la integración en el cuadro directivo de la Federación sindical¹³). Por ejemplo, se ha admitido la compatibilidad de un cargo orgánico con responsabilidad en un sindicato, con las funciones de auxiliar administrativo para el mismo¹⁴). Sin embargo, ha de precisarse que en dicho caso, se realizaban dos tipos de funciones absolutamente distintas, las de auxiliar administrativo y las del cargo de

responsable en un área de un sindicato determinada estatutariamente. El traer a colación la jurisprudencia en punto a los cargos orgánicos de Federaciones Sindicales es sin duda, procedente, pues se trata de supuestos que guardan similitud con el aquí enjuiciado en cuanto a que se trata de excluir la laboralidad de las funciones directivas, aún retribuidas, en entidades de base asociativa sin ánimo de lucro, como las Federaciones deportivas.

Un segundo precedente, que guarda también grandes semejanzas con el aquí enjuiciado es la calificación contractual de los consejeros o administradores de sociedades capitalistas que ejercen funciones de alto cargo laboral. Inicialmente, la jurisprudencia consideró que un consejero o miembro de un consejo de administración de una sociedad capitalista, que ejercía funciones de alto directivo podía estar vinculado a una sociedad por un doble vínculo, laboral y mercantil¹⁵⁾. Sin embargo, con posterioridad la jurisprudencia dio un giro y desde la década de los noventa ha entendido que no es posible simultanear ambas condiciones, señalando que *«la confusión en una misma persona de funciones atinentes a la propia titularidad empresarial, con las correspondientes al cometido gerencial o directivo supone un fenómeno jurídico de retención de facultades propias, aunque delegables, que impide admitir la configuración de una simultánea relación de dependencia laboral»*. En consecuencia, en la delimitación de las funciones desempeñadas como miembro del órgano de administración de una entidad y las que corresponden como personal de alta dirección, lo decisivo para el Tribunal Supremo, y doctrina derivada en los Tribunales inferiores, es la integración orgánica o pertenencia del administrador o consejero que realiza tareas directivas al órgano de administración. De suerte que, por ejemplo en el caso de los administradores societarios, se ha entendido que la función de administrador o consejero societario absorbe las posibles funciones (laborales) de alta dirección.

Por si ello no fuera suficiente, estas mismas ideas se han aplicado también a los casos de directivos de Federaciones deportivas. Así, en la STSJ de la Comunidad Valenciana de 13 de septiembre de 2011, Rec. 1885/11, se desestimó la demanda en materia de despido planteada por un directivo y declaró la competencia del orden civil en esta materia. En su fundamentación jurídica se arguye la inexistencia de una relación laboral porque quien prestaba una actividad de gestión diaria de la actividad de una Federación, lo hacía con libertad de criterio y de horario, percibiendo sólo cantidades en conceptos de dietas y gastos de desplazamiento, sin estar sujeto a directrices de la entidad y realizando cometidos propios de su carácter de directivo, con autonomía y plena responsabilidad. También puede citarse la STSJ del País Vasco de 25 de noviembre de 1994, Rec. 1632/94, que desestimó la existencia de una relación laboral para un tesorero miembro de la Junta Directiva de la FGC, señalándose que no había relación laboral entre las partes en litigio y que la extinción del pretendido contrato no podía conceptuarse como un despido.

La idea que se deriva de estos dos pronunciamientos es común a la ya antedicha para otras situaciones donde se desempeña un cargo orgánico en entidades de base asociativa y a la vez se desarrollan funciones directivas: mientras las tareas se limiten a las propias del cargo, no es posible concluir que existe una relación laboral con la Federación, aunque se perciba la correspondiente remuneración. En cambio, al igual que ocurría en supuestos próximos, se ha admitido que si el cargo directivo de una Federación Deportiva realizase tareas distintas de las derivadas de su cargo representativo o directivo, cabría una relación laboral respecto a éstas últimas¹⁶⁾.

En resumen, podríamos afirmar que el análisis de la doctrina de las Cortes judiciales es bastante concluyente, pues tanto en supuestos próximos (órganos directivos de sociedades capitalistas, cargos electivos en Federaciones sindicales), así como ya de forma concreta para órganos directivos electivos de Federaciones deportivas, se ha determinado sin reparos la inexistencia de una relación laboral. La posibilidad de coexistencia de la condición de un cargo directivo electivo en una Federación deportiva, al igual que un

socio o miembro del consejo de administración de una empresa o alto cargo de un sindicato, con la de trabajador por cuenta ajena, requiere que tales actividades concurrentes tengan cada una de ellas su propia sustantividad. En el caso de los cargos directivos de una Federación, y singularmente en el de su presidente, las funciones de administración y dirección de la Federación son las que derivan de su cargo, y no resulta posible admitir el desarrollo simultáneo de los cargos de directivo con la tenencia de una relación laboral especial de alta dirección. Por consiguiente, la relación entre los cargos directivos y la Federación vendría determinada en principio, por su cargo orgánico y no por una relación laboral con ésta.

4.4. La adecuación a las previsiones federativas

Por lo demás, esta calificación que excluye la laboralidad de la relación se adecúa plenamente a las normas federativas. Respecto a las mismas, ya se ha señalado anteriormente que la regulación del ordenamiento jurídico-deportivo no condicionaría la calificación laboral de una posible prestación de servicios ante los órganos judiciales del orden social. Pero, en este caso, precisamente las reglas que disciplinan las Federaciones deportivas y que regulan su funcionamiento y actividad confluyen con las normas y jurisprudencia laboral que la interpreta.

Algunas normas autonómicas que regulan las federaciones deportivas establecen que la relación de los directivos con las entidades deportivas será orgánica, no contractual, aunque medie retribución; y se permite que las Federaciones puedan contratar a trabajadores, inclusive a trabajadores con una relación laboral de alta dirección, pero para ello es preciso que las funciones directivas las efectúe un trabajador por cuenta ajena, circunstancia que no puede concurrir si estas funciones las desarrolla un directivo en el desempeño de su cargo¹⁷.

De ahí, que el legislador haya querido dispensar una protección especial para prevenir fraudes en la gestión económica y social de la entidad, evitando supuestos de autocontratación que privilegien unos intereses particulares en detrimento de los intereses sociales.

En esta clave de exceptuar la laboralidad del presidente, así como una relación contractual de carácter civil o mercantil, cabe interpretar las normas federativas y estatutarias que excluyen la posibilidad de indemnizaciones a la finalización del mandato directivo. Y ello es así porque obviamente esta regulación resultaría incompatible con el régimen indemnizatorio derivado de un contrato de trabajo, o con otras previsiones contractuales en contratos privados civiles o mercantiles (contrato de arrendamiento de servicios, contrato de ejecución de obra, contrato de mandato), que expresamente recogen la posibilidad de ser indemnizados en supuestos de finalización o extinción del contrato de trabajo. En cambio, como quiera que en este caso la relación del presidente con la Federación es exclusivamente de carácter orgánico y electo, ello permite sin inconvenientes jurídicos que al presidente se le vete la posibilidad de recibir cualquier indemnización a la finalización de su mandato.

4.5. El análisis de los convenios colectivos de Federaciones deportivas

Además, un elemento adicional que refuerza la no laboralidad de la relación de un presidente con su Federación deportiva es que diversos convenios colectivos excluyen expresamente de su ámbito de aplicación a los cargos directivos electivos¹⁸. Otros convenios excluyen además, a otros cargos de gerencia y dirección directamente dependientes de la presidencia de la Federación, como es el gerente o secretario general¹⁹. En otros casos, se incluye en el ámbito del convenio al Secretario General de la Federación, como alto directivo, pero no al presidente²⁰.

En definitiva, de todo lo anterior se deduce claramente que no existe relación laboral entre cargos directivos electivos, como el del Presidente de la Federación, y la correspondiente Entidad deportiva. Por el contrario, su relación vendría determinada por los estatutos de la correspondiente federación, por las normas federativas autonómicas y supletoriamente por la Ley Orgánica 1/2002, de Asociaciones, en cuanto a aspectos tales como la retribución, duración de su mandato, funciones, incompatibilidades, etc. La inaplicación del régimen laboral determina que su vinculación no derive de ningún tipo de contrato de trabajo común o especial, ni se ajuste a ninguna modalidad contractual laboral.

Empero, si bien la prestación de servicios retribuida al presidente de la Federación ligado a la misma en su consideración de directivo, puede no encontrar acomodo en el contrato de trabajo, lo cierto es que ello no excluye que su actividad pueda quedar encuadrada en el sistema de Seguridad Social, como se abordará en el siguiente apartado.

III. LA COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA Y SU AJUSTE A LA LEGALIDAD FEDERATIVA

Desde la perspectiva de Seguridad Social, el problema central es si los cargos directivos electivos que desempeñen funciones de dirección y gerencia de la Federación, y que perciben por su cargo y dedicación una remuneración fija y periódica, han de quedar afiliados al sistema de seguridad social. Y en caso afirmativo, en qué régimen se ha de producir el encuadramiento.

3.1. EL CRITERIO GENERAL DE LA INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DERIVADO DE LA REALIZACIÓN DE UNA ACTIVIDAD EN RÉGIMEN DE PROFESIONALIDAD

En cuanto a la primera cuestión acerca de la inclusión en la Seguridad Social de los cargos directivos electivos que perciben una remuneración fija y periódica por sus funciones de dirección y gerencia, la respuesta ha de ser necesariamente afirmativa. En este sentido, ha de partirse de la base de que el criterio general de nuestro sistema de Seguridad Social es que toda persona que desarrolle una actividad económica productiva ha de quedar incluida en el mismo. Ello es coherente con el objetivo de universalidad del propio sistema, de incluir en el régimen de protección social a cualquier colectivo profesional que se dedique a una actividad como medio fundamental de vida. Y de paso también es coherente, por qué no decirlo, con los fines recaudatorios del propio sistema de protección social de no dejar de ingresar las cotizaciones correspondientes que sean devengadas.

En el caso de un presidente que realiza su labor con carácter habitual y a título lucrativo, es evidente la concurrencia de una actividad profesional y económica para este directivo. A ello no es óbice que la Federación sea una entidad sin ánimo de lucro, pues ello no impide que para la misma se realicen actividades económicas productivas. Por consiguiente, las Federaciones deportivas tendrán la consideración de empresarios a efectos de las obligaciones que para éstos se establecen en el Régimen General de la Seguridad Social (art. 22 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre que aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, en adelante, RGCL). Téngase en cuenta que a estos efectos es empresario toda persona física o jurídica, con o sin ánimo de lucro, por cuenta de la cual trabajen personas incluidas en el art. 97 de la LGSS, con la condición de trabajadores por cuenta ajena o asimilados. Y es que las Federaciones deportivas pueden ser empresarios a estos efectos respecto del personal a su servicio, con absoluta independencia del carácter no lucrativo de estas entidades en la normativa deportiva, pues lo determinante según la normativa de Seguridad Social es su condición de ser dador de trabajo para sus trabajadores asalariados y para quienes realizan para la misma, la prestación profesional y retribuida de sus

servicios.

3.2. LA CONFIGURACIÓN DE LA FEDERACIÓN COMO EMPRESARIO A EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL: DIFERENCIACIÓN EN FUNCIÓN DEL PERSONAL

Partiendo de que la Federación deportiva es una entidad sin ánimo de lucro y no se rige por las normas que disciplinan las sociedades civiles, mercantiles, industriales, cabe establecer una clasificación en cuanto al «personal al servicio de la Federación», entendida esta expresión en sentido amplio.

I) Un primer grupo sería el de los trabajadores por cuenta ajena de la Federación, con relación común o especial (administrativos, personal de limpieza, técnicos con contrato laboral, altos cargos, etc.). Todos ellos quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS).

II) Un segundo grupo sería el de profesionales liberales que prestan servicios para la Federación pero en virtud de un contrato civil o mercantil de arrendamiento de servicios, ejecución de obra, mandato (por ejemplo, abogados con contratos de arrendamientos de servicios, o asesores contables con contrato similar). La vinculación contractual, la existencia de facturación, el carácter profesional de los servicios prestados determinaría que este personal no estaría incluido en el Régimen General de la Seguridad Social y que ninguna obligación de Seguridad Social tendría la Federación respecto a los mismos, pues no podría considerarse empresario de éstos, siendo trabajadores por cuenta propia.

III) Un tercer grupo sería el de los voluntarios, que también quedarían fuera del sistema de Seguridad Social, incluso si percibieran compensaciones por gastos, siempre que dichas cantidades se justificasen y se ajustasen a esta finalidad²¹.

El personal de los grupos A y B no podría tener la consideración de «directivo de la Federación» en el sentido dado por las normas federativas, por el régimen de incompatibilidades y la prohibición de autocontratación contenida en las normas federativas.

Por otra parte, en cuanto a los directivos, cabe distinguir dos grupos diferenciados en función de una serie de variables: percepción o no de remuneración, realización de funciones ejecutivas de dirección de la actividad de la Federación, o desarrollo de funciones simplemente deliberativas. En función de estos criterios cabría distinguir tres tipos de directivos.

I.- En primer lugar, los directivos que no perciben remuneración y desarrollan funciones simplemente deliberativas o de gestión de la asociación. Respecto a éstos al no desarrollarse una actividad profesional, la Federación no tendría ninguna obligación desde la perspectiva de Seguridad Social. Es un régimen similar al que se da en otras entidades sin ánimo de lucro como asociaciones de padres, asociaciones lúdicas, etc., donde el ejercicio de funciones directivas no reviste el carácter profesional.

II.- En segundo término aparecen los directivos que sólo reciben unas compensaciones por gastos, dietas, desplazamientos, pero sin realizar una actividad profesional para la Federación. La condición de estos directivos quedaría sujeta también al régimen del voluntariado. Estos Directivos, en la medida en que su «remuneración» es una simple percepción compensatoria, por gastos y no tiene carácter retributivo, no quedan incluidos por la misma en régimen alguno de la Seguridad Social. El elemento basilar es que no realizan una actividad profesional en sentido estricto y entrarían en la esfera de las exclusiones del sistema referidas a las personas que ejecutan ocasionalmente trabajos

amistosos, benévulos o de buena vecindad (art. 98.b LGSS). Asimismo, ha de recordarse también que se excluye del sistema de Seguridad Social a aquellas personas cuyo trabajo en atención a su jornada y retribución se considere marginal y no constituya medio fundamental de vida (art. 7.6 LGSS).

III.– Por último, los cargos directivos electivos, que como el Presidente de determinadas federaciones deportivas, no tienen la condición de asalariados, pero tampoco se limitan a recibir una compensación por gastos, sino que adicionalmente perciben una remuneración fija y periódica, no ya por los gastos efectuados, sino como retribución a los servicios prestados, al desarrollar funciones directivas de carácter gestor y ejecutivo de dirección y representación de la Federación. Este tipo de funciones y su carácter profesional y remunerado excluye que la prestación de servicios se pueda conceptuar como prestada a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Por consiguiente, la diferencia con el supuesto anterior es que para los directivos que sólo perciben compensaciones por gastos, éstas tienen una clara finalidad reparadora y no constituirían sueldo, pero en el caso de estos segundos directivos, las cantidades que exceden ese fin compensatorio retribuirían un trabajo.

En el caso del Presidente, el desempeño de funciones de dirección y gerencia con carácter de actividad profesional, aunque no sea en régimen laboral, sí determina la inclusión en el sistema de Seguridad Social. El carácter profesional de su dedicación, comporta que quepa entender que se desarrolla una actividad profesional que determina el deber de su inclusión en el sistema de Seguridad Social.

Debe aclararse finalmente, que dicha inclusión es independiente de otras actividades, de suerte que si el directivo compatibilizara su actividad profesional a la Federación con otras actividades que dieran lugar a la inclusión en más de un régimen de Seguridad Social se produciría una situación de pluriactividad²²⁾, o bien que si realizara otra actividad enmarcada en el Régimen General que también diera lugar a su inclusión en el mismo, se daría lo que se conoce técnicamente como una situación de pluriempleo²³⁾.

Por consiguiente, si bien la relación de presidente con la federación deportiva, no encaja en el ámbito de aplicación de la legislación laboral, tal y como la misma normativamente delimita un contrato de trabajo, ello no impide en modo alguno que el mismo sea incluido dentro del sistema de Seguridad Social cuando recibe una remuneración que no es asimilable a una compensación de gastos. Es más, debemos afirmar con rotundidad que su no integración dentro de dicho régimen supondría una ilegalidad por parte de la Federación. En efecto, la cobertura de Seguridad Social para el presidente que desarrolla una actividad profesional para la misma no sólo es plenamente compatible con las normas federativas que delimitan el carácter orgánico de la relación, el régimen de incompatibilidades y la prohibición de autocontratación, sino que ha de advertirse que de no producirse la misma, se vulneraría la legalidad vigente de nuestro sistema de Seguridad Social que, como se ha dicho, parte del criterio esencial de que toda persona que desarrolla una actividad económica productiva ha de quedar incluida dentro del sistema. Así las cosas, la inclusión del presidente de la Federación en el régimen de Seguridad Social no es ninguna potestad federativa ponderable sobre la base de criterios de oportunidad o mera liberalidad, sino que por su propia configuración legal se convierte en una obligación *ope legis* para la propia Federación, de manera que de no producirse ésta incurriría en una antijuridicidad, que se proyectaría en general sobre el bien jurídico que representa el mantenimiento del propio sistema de Seguridad Social y en particular sobre los intereses del individuo que vería limitados sus derechos sociales al privársele de la necesaria cobertura social que ha devengado desde el momento en que realiza para la Federación una actividad económica productiva remunerada.

Por lo demás, conviene no olvidar en este punto, que el incumplimiento por parte de la Federación de su obligación de abonar los gastos sociales del presidente supondría para la misma la imposibilidad de acceder a otros derechos o recursos dispensados por las Administraciones Públicas, como es el caso concreto de las subvenciones públicas. Y ello es así porque la normativa que regula estas subvenciones públicas exige habitualmente que la entidad que aspire a las mismas, en nuestro caso la Federación, deba hallarse al corriente del pago de cuotas y demás conceptos de recaudación conjunta. Ello implica que un eventual incumplimiento de las normas de Seguridad Social, para cualquier trabajador de la Federación, pero también para los Directivos asimilados como el Presidente, podría motivar la imposibilidad de acceso a tales ayudas públicas.

IV. EL ENCUADRAMIENTO EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PESE A LA FALTA DE REGLAMENTACIÓN EXPRESA

Delimitada la cuestión de la inclusión en el sistema de Seguridad Social del Presidente de la FGC por su labor profesional para la misma, corresponde ahora determinar el régimen donde debe producirse el encuadramiento.

1. LA INEXISTENCIA DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA

De entrada, cabe señalar que la cuestión es ciertamente compleja pues ninguna disposición normativa determina expresa y claramente en qué régimen de la Seguridad Social procede integrar a los directivos de las Federaciones deportivas y de otras entidades asociativas sin ánimo de lucro que realicen una actividad profesional y retribuida para la misma. Ante esta indeterminación jurídica y de ausencia de un criterio legal específico para un sujeto como el presidente de una Federación deportiva, la labor de enjuiciar su inclusión en uno u otro régimen de Seguridad Social debe realizarse indirectamente a través del conjunto de normas que disciplinan el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social y el encuadramiento específico dentro de los Regímenes de Seguridad Social existentes.

2. LA INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: RAZONES LEGALES DE SU CARÁCTER AJUSTADO A DERECHO

Prima facie, podría pensarse que excluido el carácter laboral de la prestación de servicios de los directivos y en particular del presidente, el encuadramiento del presidente dentro del sistema de Seguridad Social se habría de producir en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia (en adelante, RETA), debiendo ser por tanto, el Directivo y no la Federación Deportiva la encargada de las cotizaciones al sistema de Seguridad Social. Sin embargo, diversos argumentos conducen a desechar esta conclusión apresurada, y en su lugar, permiten defender que el encuadramiento correcto debe producirse en el Régimen General de la Seguridad Social. Entre estas argumentaciones deben mencionarse a título ahora meramente expositivo las siguientes:

- a) Los arts. 7.1. a , 97 y 98 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) vendrían a establecer que las personas que no se encuentren dentro de cualquiera de los Regímenes Especiales, están por defecto comprendidos dentro del Régimen General.
- b) El incumplimiento de los requisitos para el encuadramiento en el RETA.
- c) La aplicación analógica del encuadramiento de otros sujetos que sin tener relación laboral, quedan incluidos en el RGSS.
- d) El encuadramiento del presidente de algunas Federaciones deportivas se ha producido *de facto* en el Régimen General de la Seguridad Social, no siendo cuestionado por las

Entidades Gestoras de la Seguridad Social. A este respecto, no ha de olvidarse que el art. 5 del Reglamento General de Cotización y Liquidación de la Seguridad Social (Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre), establece la presunción de legitimidad de los actos de gestión liquidatoria.

e) La exclusión del RETA, junto con la del Régimen General de la Seguridad Social daría lugar a una laguna de protección en un ordenamiento de Seguridad Social que comprende en su ámbito a todas las actividades profesionales.

2.1. El carácter amplio y heterogéneo del Régimen General de la Seguridad Social y la inclusión de colectivos que no son propiamente trabajadores por cuenta ajena

El RGSS incluye a los trabajadores por cuenta ajena o asimilados comprendidos en el artículo 7.1 de la LGSS, que no estén incluidos en alguno de los Regímenes Especiales de Seguridad Social (arts. 97.1 y 98. *b* LGSS). Ello comprende a los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en las condiciones establecidas en el artículo 1.1 ET. Pero la condición de trabajador no es el único criterio para la determinación del campo de aplicación del RGSS, por cuanto también cabe la inclusión por la vía del concepto de «asimilación» a trabajadores por cuenta ajena.

En efecto, el campo de aplicación del RGSS, si bien ha mantenido un núcleo central de aplicación sobre el trabajador por cuenta ajena, lo cierto es que paulatinamente por la vía de la práctica se ha ido «deslaboralizando», y de forma aluvional, gradual y dispersa, también ha ido incorporado a sujetos distintos que desarrollan su actividad, no ya mediante un contrato de trabajo, sino mediante figuras distintas al mismo. Por consiguiente, la protección del Régimen General alcanza, por la técnica de la asimilación, tanto a personas que no realizan una actividad laboral en sentido estricto, como aquellos que ni siquiera realizan una actividad profesional concreta (como por ejemplo los clérigos o religiosos). Así, la técnica de asimilación a trabajadores ha permitido la incorporación de diferentes colectivos al RGSS, bien por razones históricas, políticas, o de mera oportunidad o conveniencia (tanto para el propio sistema y su sostenimiento); bien por la propia garantía y beneficio que supone para el individuo. Entre otros, aunque no son trabajadores por cuenta ajena, se han incluido como asimilados a personal de distinta condición: consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas que no posean el control efectivo de las mismas (art. 97.2. *k* LGSS), miembros de corporaciones locales y asimilados (art. 97.2. *j* LGSS), personas que presten servicios retribuidos en las entidades o instituciones de carácter benéfico-social (art. 97.2. *f* LGSS), altos cargos de las Administraciones públicas que no sean funcionarios públicos (art. 97.2. *h* LGSS), o los cargos representativos de los sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales con dedicación exclusiva o parcial percibiendo una retribución (art. 97.2. *l* LGSS). El art. 97 de la LGSS precisa los sujetos a los que abarca el campo de aplicación del RGSS, estableciendo una serie de inclusiones, exclusiones y asimilaciones. El art. 114.2 de la LGSS establece que la propia norma en la que se disponga la asimilación determinará el alcance de la protección otorgada.

Al hilo de lo anterior, la matización que cabe hacer es que determinados supuestos de asimilación han sido objeto de una expresa declaración normativa de inclusión en el RGSS, circunstancia ésta que en cambio no ha acontecido con respecto a los presidentes de Federaciones deportivas. Tal vez esta omisión normativa podría suponer una objeción para la pretendida integración de los presidentes de Federación en el RGSS. Pero sin embargo, a poco que analicemos el asunto, comprobaremos que la objeción debe disiparse.

Por una parte, es cierto el artículo 97.2 LGSS en sus letras *a* a *k* enumera una serie de

colectivos a los que expresamente declara comprendidos en el apartado 1 del mismo artículo 97 LGSS, por tratarse, bien de trabajadores por cuenta ajena, bien de asimilados a los mismos. Y, por otra parte, el art. 97.2. *m* LGSS señala que también quedan comprendidos en dicho apartado 1, cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena mediante Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo. Por tanto, debemos partir de la base de que las inclusiones se han realizado con normas con rango de ley o normas reglamentarias, aspecto este que en el caso de los presidentes de Federación no concurre.

Ahora bien, a pesar de esta realidad, cualquier objeción que pudiera realizarse debe quedar sin efecto por diversos motivos. En primer lugar, porque la asimilación expresa normativa necesaria para la inclusión de otros sujetos que no son trabajadores por cuenta ajena parece referirse a la protección de un colectivo, no de una persona individualmente considerada. Desde esta perspectiva sería plenamente posible la inclusión *uti singuli* de los presidentes de Federación en el campo de aplicación de dicho Régimen. Ello teniendo en cuenta además otras circunstancias, como la propia universalidad del sistema, el reconocimiento y extensión de los derechos sociales a cualquier persona que realice una actividad productiva remunerada, y en fin, al propio sostenimiento del sistema social de previsión.

En segundo lugar, cabría hacer una interpretación amplia de determinadas inclusiones constitutivas contenidas en el art. 97 de la LGSS partiendo de la especial consideración de las Federaciones deportivas. Entre ellas, si se entiende que declarada una Federación deportiva como una asociación de utilidad pública y configuradas éstas como instrumento dinamizador de fines y actividades de interés general (art. 31 y siguiente LO 1/2002), que además cumplen funciones públicas por delegación, el presidente de la Federación deportiva podría entenderse encuadrado dentro de la inclusión expresa contenida en el art. 97 LGSS y referida a las «personas que presten servicios retribuidos en entidades de carácter benéfico social». Nótese que en dicha inclusión el legislador no utiliza, como en otros apartados del artículo 97 LGSS, expresiones que se ciñen únicamente a los trabajadores contratados, o al personal contratado, o a los trabajadores por cuenta ajena, sino que en su lugar utiliza una expresión más amplia y comprensiva de «personas que presten servicios retribuidos», lo que permite incluir tanto a trabajadores en régimen de asalariado, como a otros que no tengan tal condición, pero que presten servicios retribuidos. Por lo demás, también se ha interpretado que estarían excluidas del Régimen General las personas que realicen actividades de voluntariado en tales instituciones, al no realizar una actividad profesional en sentido propio y quedar fuera del sistema de Seguridad Social con carácter general. Pero obviamente la actividad del Presidente de una federación deportiva, no se integraría en una actividad de voluntariado, sino en una actividad profesional.

En otro orden de cosas, incluso cabría la posibilidad de asimilar a los presidentes de Federación con los diferentes altos cargos de la Administración, que no ostentando la condición de funcionarios han quedado también acogidos a mecanismos similares a los del personal funcionario incluidos en el RGSS (art. 97.2. *h* LGSS). Debe tenerse en cuenta que las Federaciones se configuran como entidades privadas con personalidad jurídica propia y ostentan por delegación, facultades de carácter administrativo, actuando como entes colaboradores de la Administración al desarrollar y gestionar ciertas competencias públicas, sometidas en determinados aspectos al control de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Por otra parte, volviendo a la idea inicial, aún en el supuesto de que se interpretara que la inclusión en el art. 97 LGSS por estas letras es un tanto forzada, cabe tener en cuenta que el art. 98 de la LGSS aclara que el Régimen General es el régimen de encuadramiento por

defecto, pues comprende todos los sujetos incluidos en el sistema de Seguridad Social que no puedan proceder al alta en un régimen especial. De tal modo, que incluso aceptando que no exista ningún encuadre perfecto para los presidentes de Federaciones y que su asimilación tiene objeciones insalvables en los supuestos referenciados, lo cierto es que la cláusula general de subsidiaridad del art, 98 LGSS, permitiría sin ningún género de dudas incluirlos dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

2.2. La imposibilidad de integrar a los presidentes de Federación dentro del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos

A efectos del Régimen Especial se entenderán incluidos los trabajadores mayores de 18 años que de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a un contrato de trabajo.

En el caso de los presidentes de federaciones deportivas se cumple sólo en parte estos requisitos esenciales para el encuadramiento en el RETA. Así, es indiscutible que la prestación de servicios para las federaciones deportivas se produce por parte de algunos presidentes en régimen de habitualidad, de forma personal, directa, a título lucrativo y con autonomía y sin sujeción a un contrato de trabajo. Sin embargo, también es cierto que no puede entenderse que la prestación de sus servicios para la Federación deportiva se realice por cuenta propia, que es un requisito indispensable exigido en la regulación del Régimen Especial de Seguridad Social de los trabajadores autónomos (art. 2.1 Real Decreto 2530/1970, de 20 de agosto). Y ello no es posible porque dicha nota característica entraña la apropiación por el propio trabajador de los frutos o productividad de su trabajo, así como la asunción de los riesgos económicos de la actividad que realiza. Asimismo, significa también que el trabajador se ocupa en un negocio que le es propio y que ofrece sus servicios o sus productos al mercado y a los clientes potenciales de forma directa. En este sentido, la normativa de este Régimen prevé que se presumirá que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo. Evidentemente, por su propio peso cae que el presidente de una Federación deportiva no quedaría integrado en esta presunción. De la misma forma que tampoco podría quedar incluido entre los profesionales que ejercen una actividad por cuenta propia que requiera la incorporación a un colegio profesional. Asimismo, tampoco sería un consejero o administrador societario en sociedades mercantiles capitalistas que poseyera el control efectivo o directo de aquella, pues obviamente la Federación deportiva no es una entidad mercantil, sino una entidad sin ánimo de lucro. En definitiva, podemos concluir que no cabría la inclusión de un presidente de Federación en el RETA, pues obviamente éste no realiza una actividad profesional en su propio negocio, sino para la Federación.

Quizás, para aclarar esta cuestión deba señalarse que en el lenguaje común, pero también en normas como la Ley 20/2007, de 11 de julio, de Estatuto del Trabajo Autónomo y la regulación de la Seguridad Social, se tiende a equiparar trabajo autónomo con trabajo por cuenta propia, pues casi siempre van unidos. Pero como resalta la doctrina científica, la nota de autonomía y la de ajenidad o trabajo por cuenta propia son distintas y tienen significados no del todo coincidentes. Así, la nota de autonomía implica trabajar sin sujeción a las órdenes de otro; mientras que la ajenidad o el trabajo por cuenta propia, que ha sido explicada tradicionalmente desde perspectivas distintas²⁴, implica la asunción de los riesgos empresariales, el no tener un salario garantizado, y que la utilidad del trabajo revierte directamente en el propio negocio del trabajador. De este modo, la autonomía se refiere a la manera de realizar el trabajo, mientras que el trabajo por cuenta propia se relaciona con la asunción de riesgos empresariales y la apropiación de los frutos del trabajo. Estas disquisiciones son relevantes en el presente trabajo pues precisamente en el

caso de los presidentes de la federación se produciría la situación en que el «trabajo» para la Federación se realiza en régimen de autonomía o independencia, pero no por cuenta propia, sino por cuenta de la Federación. Precisamente, la falta de esta última nota de ajenidad imposibilita el encuadramiento en el RETA.

Por otro lado, no es intrascendente traer a colación la jurisprudencia que en casos como éstos, ha establecido que la integración en el RETA no deriva necesariamente del grado de autonomía o independencia con que se desarrolla un trabajo. Es decir, que aunque exista una relación no laboral, ello no determina automáticamente la inclusión en el RETA, sino que han de cumplirse los requisitos establecidos en dicho régimen. En particular, que el campo de aplicación del mismo se ciña a quienes desarrollen su actividad por cuenta propia.

Es más, la jurisprudencia ha mantenido que determinadas labores de dirección y gestión, aunque no tengan carácter de prestación laboral, si se realizan por cuenta de la entidad, no tienen la consideración de actividades por cuenta propia, sino por cuenta ajena y, por tanto, deben quedar encuadradas en el RGSS. En este sentido, el ejemplo paradigmático se produce en punto al encuadramiento de los administradores ejecutivos de las sociedades de capital que no tienen la participación mayoritaria, donde primero jurisprudencialmente, y luego legislativamente, se determinó que su relación no es laboral, sino mercantil, pero que su trabajo se realiza por cuenta ajena, lo que conllevó a la postre su inclusión en el RGSS²⁵).

Además, conviene no olvidar que si hipotéticamente se concibiera que la relación del presidente con la Federación es una relación de trabajo por cuenta propia realizada a través de contratos cambiarios como el de arrendamiento de servicios, el de ejecución de obra, el contrato de mandato o similar, a cambio de una remuneración; dicha posibilidad hipotética se encontraría directamente prohibida por las normas federativas autonómicas y por las previsiones estatutarias de muchas federaciones. Y ello es importante recalcarlo porque si alguien llegara a pensar que tal vez para la Federación sería «más beneficioso» (por el ahorro de dinero) que el presidente se sufragara sus propias cotizaciones a la Seguridad Social, y para ello forzara su inclusión en el RETA, este hecho sería un error jurídico de peso, que llevaría a la misma Federación a cometer una ilegalidad manifiesta. En primer lugar, porque como hemos analizado, la normativa de Seguridad Social impone que a los presidentes remunerados por su actividad profesional en la Federación se les integre en el régimen general. En segundo lugar, habría que recordar que dicho pacto sería nulo por vulnerar la prohibición de que el trabajador sufragase las cuotas que correspondieran al empresario según dispone el art. 7.3 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre²⁶). Y tercero, además el presidente no podría renunciar a esta protección social aunque quisiera, pues lo prohíbe el mismo precepto antes citado al considerarse una norma de derecho necesario.

2.3. La proximidad con otros sujetos que sin tener relación laboral han quedado incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social

Ciertamente, si como hemos determinado con anterioridad la prestación de servicios del presidente a favor de la Federación no puede reputarse de laboral al no concurrir los requisitos legalmente establecidos, tampoco procede ahora, en consecuencia, su inclusión en el RGSS en calidad de trabajador por cuenta ajena. Ahora bien, cabe interrogarse sobre la posibilidad de inclusión como asimilado. En este sentido, podría interpretarse, como ya se ha anticipado más arriba, que el presidente de una Federación pudiera entenderse incluido expresamente en el apartado 2. f del art. 97 LGSS referido a las «personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico social», o también a los «altos cargos de las Administraciones públicas que no sean funcionarios públicos» (art. 97.2. h LGSS),

Todo ello, ya hemos visto anteriormente que suponía salvar la discusión sobre si los supuestos aludidos en el art. 97.2 apartados *f* y *h* LGSS incluían también a las asociaciones, como las Federaciones deportivas, declaradas de utilidad pública por sus fines sociales, o la consideración de sus directivos como altos cargos de las Administraciones. Sin embargo, tal discusión no es tan compleja si realizamos una detenida lectura del texto normativo que regula el campo de aplicación del RGSS. En él se desprende una clara inclusión de supuestos muy próximos a la situación del presidente.

El primer supuesto es el de los administradores y miembros de los órganos de administración de la sociedad, que además de sus cargos de representación ejerzan funciones de dirección y gerencia en sociedades capitalistas. En estos casos también se ha determinado que existe una relación orgánica, no de naturaleza laboral, pero se han asimilado para los que no poseen el control efectivo de una sociedad en cuanto a la protección social a los trabajadores por cuenta ajena, si bien con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial. La regulación se contiene en el art. 97.2. *k* de la LGSS en relación con la Disposición Adicional Vigésimo Séptima de la Ley General de la Seguridad Social. Otro supuesto próximo es el de los cargos representativos de los sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución (art. 97.2. *l* LGSS).

2.4. El dato fáctico del encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social y su no cuestionamiento desde los propios entes de la Seguridad Social

En determinados casos se ha admitido fácticamente la inclusión del Presidente de la Federación en el RGSS, y dicha integración estaría amparada por una presunción *iuris tantum* de legalidad. Ello significa principalmente que la parte que discutiese este encuadramiento, tendría la carga o la obligación de probar que la relación sería incluíble en el campo de aplicación de otro Régimen Especial y que en todo caso no podría quedar inserta en el sistema general. Lo cual le llevaría a tener que impugnar el correspondiente acto de alta en el sistema ante la jurisdicción contencioso-administrativa, según dispone el art. 5 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, que aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (en adelante, RGCL).

La cuestión no es baladí, porque si equivocadamente se imputaran las cotizaciones sociales al propio presidente, la Federación podría ser declarada responsable, con las consiguientes consecuencias establecidas en el ordenamiento de Seguridad Social. En este sentido, sería nulo todo pacto por el que la Federación no asumiera sus obligaciones de pagar la cotización, y se obligara al trabajador a asumir su pago o a renunciar a los derechos y obligaciones que en orden a la cotización le reconozca la normativa aplicable (arts. 105 LGSS y 7.3 y 22.4 RGCL). Ello es coherente con la configuración de la cuota a la Seguridad Social como una obligación legal, que se traduce en una aportación dineraria que los sujetos obligados deben realizar a las entidades gestoras de la Seguridad Social. Aunque la obligación de cotizar en el RGSS es conjunta, pues corresponde al trabajador y al empresario (arts. 103 de la LGSS y 11.1 y 22.2 de RGCL), el empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotización que deberá ingresar, en su totalidad, tanto sus propias aportaciones como las de los trabajadores (arts. 104.1 de la LGSS y 22.6 del RGCL), siendo una norma no dispositiva, esto es, frente a la que no cabe pacto en contrario.

2.5. El otorgamiento de una protección social adecuada

Un último argumento se ha de tomar en consideración. Si para el Presidente de una federación deportiva procede la exclusión del campo de aplicación del RETA por no

realizar su trabajo por cuenta propia, como ya se expusiera, y también hipotéticamente se concibiera la imposibilidad de incluirlo en el RGSS, se daría lugar entonces a una laguna de protección en un ordenamiento de Seguridad Social. Esta posibilidad, como ya se ha anticipado, es inconcebible para un sistema que comprende en su ámbito a todas las actividades profesionales. Además, ha de tenerse en cuenta el dato de que su protección difícilmente podría venir dada por modalidades de protección social complementaria. Y ello porque principalmente los mecanismos de protección complementaria más comunes en el ámbito de las Federaciones deportivas, como los seguros obligatorios deportivos²⁷⁾ o la Mutualidad General Deportiva, están pensadas para los deportistas profesionales y federados, pero su cobertura no es equivalente al nivel de protección de las contingencias previstas en el RGSS para cualquier trabajador por cuenta ajena²⁸⁾. Además, no puede pasarse por alto, como ya se ha dicho, que el RGSS es el régimen de encuadramiento por defecto, pues comprende todos los sujetos incluidos en el sistema de Seguridad Social que no puedan proceder al alta en un régimen especial. Ello obligaría por tanto, a encuadrar al presidente de una Federación en el RGSS.

Por consiguiente, el abono de la Seguridad Social al presidente por parte de la Federación cuando éste percibe una retribución –no una compensación por sus gastos, por el ejercicio habitual de sus funciones, no es ninguna potestad federativa ni queda sujeto a un criterio de oportunidad, sino que se configura como una inexcusable obligación legal derivada de un mandato normativo. Una cosa es que no exista una relación laboral y otra que no deban ser satisfechas las cuotas de Seguridad Social a aquella persona que aun careciendo de contrato de trabajo, sin embargo reciba una remuneración en atención a su dedicación intensa a una entidad privada. En este ámbito, el pago de la Seguridad social no está subordinado ni es dependiente de la existencia de una relación laboral, sino que deriva del ejercicio de una actividad profesional remunerada por cuenta de la entidad, consecuencia de una relación orgánica o estatutaria. De ello dimana la obligación de la Federación de sufragar los gastos de protección social de acuerdo con la normativa de Seguridad Social.

III. LAS PREVISIONES EN DIVERSOS ESTATUTOS DE FEDERACIONES DEPORTIVAS DE LA COBERTURA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES

Conviene poner de manifiesto que varios estatutos Federativos ya contemplan expresamente que los gastos sociales, es decir, las cotizaciones a la Seguridad Social, quedan incluidos en la remuneración bruta del Presidente de la correspondiente Federación deportiva y son a cargo de la Federación.

En este sentido, el primer e importante ejemplo es el art. 17 del Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas. En el apartado quinto del artículo 17, según la redacción vigente, operada por el Real Decreto 1252/1999, de Federaciones Deportivas, se establece: «El cargo de presidente podrá ser remunerado... La remuneración bruta, INCLUIDOS LOS GASTOS SOCIALES LEGALMENTE ESTABLECIDOS , no podrá ser satisfecha con cargo a subvenciones públicas que reciba la Federación». Es cierto que el objetivo principal del precepto al establecer esta limitación es, sin duda, dejar claro que la remuneración del presidente de la Federación no puede ser satisfecha mediante recursos derivados de subvenciones públicas, conforme al marco legal y reglamentario que prevé este tipo de ayudas. Y que por tanto, deben ser satisfechas con recursos propios de la entidad asociativa, y no con el desvío de recursos públicos concedidos para otros menesteres. Sin embargo, al mismo tiempo que fija esta prohibición, también establece una máxima que resulta especialmente interesante para la resolución de las cuestiones que se plantean en este artículo: principalmente que la normativa da por sentado que las Federaciones deportivas deben abonar los gastos sociales, esto es, las cuotas de la Seguridad Social, a los

presidentes que en su caso reciban remuneración. De este modo, la referencia explícita contenida en este reglamento («incluidos los gastos sociales legalmente establecidos») no deja lugar a dudas de que la remuneración del presidente que puede ser satisfecha por una Federación deportiva debe incluir necesariamente los gastos sociales, es decir, las cuotas periódicas a la Seguridad Social.

No es intrascendente poner de manifiesto que esta regulación tiene singular relevancia al establecerse en una norma general y estatal para el conjunto de Federaciones deportivas. Precisamente, el carácter central de esta regulación se prueba en que dicha previsión de cobertura de los gastos sociales a cargo de la Federación, y la prohibición de que la remuneración bruta, incluidas las cotizaciones sociales se satisfaga mediante subvenciones, se reproduce casi literalmente en diversos estatutos de Federaciones deportivas de ámbito estatal²⁹.

V. CONCLUSIONES

El presidente de una Federación deportiva, así como otros cargos directivos de carácter electivo, no ostentan una relación laboral, mercantil o civil con la correspondiente federación. Su relación únicamente puede ser de carácter orgánico, y vendría determinada por los Estatutos de la propia Federación por las normas federativas y supletoriamente por la Ley Orgánica 1/2002, de Asociaciones, en cuanto a aspectos tales como la retribución, duración de su mandato, funciones, incompatibilidades, etc. La inaplicación del régimen laboral determina que su vinculación no derive de ningún tipo de contrato de trabajo común o especial ni se ajuste a ninguna modalidad contractual laboral.

No obstante, conviene no olvidar que esta calificación jurídica no puede resolverse sólo atendiendo a las normas que regulan las Federaciones. Por una parte, porque dada la competencia exclusiva estatal en materia de legislación laboral cabría la posibilidad de que se interpretase que las normas que regulan las Federaciones deportivas no se ajustan a la legislación estatal y se vulnerase así la competencia del Estado en esta materia. La segunda razón es que a los efectos de determinar la calificación de una relación jurídica, existe un consolidado criterio jurisprudencial que pone de manifiesto que los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, sea cual sea la denominación que le otorguen las partes intervinientes o normas reglamentarias.

Partiendo pues de los criterios delimitados en las normas laborales, se concluye que no existe relación laboral entre la Federación y su presidente. Por un lado porque la prestación de servicios realizada por un Presidente denota la falta del requisito de dependencia, necesario para que exista un contrato de trabajo, pues el presidente pertenece a los órganos de gobierno de la Federación. Por otro lado, si atendemos al elemento clásico de diferenciación basado en el carácter de mera compensación de gastos de las labores en régimen de voluntariado, y el remunerativo de una tarea sujeta a un vínculo laboral, lo cierto es que en el caso del Presidente de una Federación, se produce un fenómeno particular, cual es la percepción de una auténtica remuneración que iría más allá de la típica compensación por gastos ocasionados en el ejercicio de su función, y sin embargo ello no determina la existencia de una relación laboral, dado precisamente la falta del requisito de dependencia aludido anteriormente.

Además, otro criterio determinante para descartar la posible existencia de una relación laboral es que las funciones desarrolladas por el presidente se originan como consecuencia de la elección para desempeñar un cargo directivo en la Federación con funciones de dirección y representación, incardinado en los órganos contemplados en los Estatutos de la organización. El vínculo que une a los cargos directivos deriva pues de su carácter electivo, como integrantes de los órganos de gobierno de la Federación.

A mayor abundamiento, la consulta de la jurisprudencia laboral corrobora esta conclusión, tanto por la existencia de resoluciones específicas para las Federaciones deportivas que han confirmado el carácter extralaboral de la relación de determinados cargos directivos electos, como por el análisis de la posición de la jurisprudencia en la calificación de situaciones donde se desempeña un cargo orgánico en entidades de base asociativa y a la vez se desarrollan funciones directivas (supuestos similares de administradores y consejeros societarios en sociedades mercantiles capitalistas o casos de cargos federativos en sindicatos). En ambos casos se ha atendido a la naturaleza electiva del vínculo no admitiendo que las funciones directivas desempeñadas en estas organizaciones tuvieran su origen en un contrato de trabajo.

En consecuencia, su relación con la Federación nace del mandato electoral que le faculta y le obliga a desplegar en el ámbito interno de la Federación y fuera de él las actividades de representación necesarias para cumplir el encargo recibido, sin que pueda apreciarse una relación contractual independiente de la que deriva de los actos propios de su mandato como presidente.

Ahora bien, en el caso de los presidentes de la federación y de otros directivos, que realizan sus funciones con carácter remunerado y profesional para la Federación, deben quedar incluidos en el sistema de Seguridad Social. Al hilo de lo anterior, también conviene dejar claro para disipar cualquier duda, que el hecho mismo de que no exista una relación laboral entre el presidente de una federación deportiva y la propia Federación, no empece para que la Federación esté obligada a abonar las cuotas de la Seguridad Social del Presidente, pues como se ha dicho, si bien la relación del Presidente con la Federación no encaja en el ámbito de aplicación de la legislación laboral, ello no impide en modo alguno que el mismo sea incluido dentro del sistema de Seguridad Social. Dicho de otro modo, la cobertura de Seguridad Social para el presidente que desarrolla una actividad profesional para una Federación es plenamente compatible con las normas federativas que delimitan el carácter orgánico de la relación, el régimen de incompatibilidades y la prohibición de autocontratación. Es más, de no hacerse así, se vulnerarían las leyes sociales aplicables y la Federación podría incurrir en responsabilidades en materia de Seguridad Social. Y ello porque las normas sociales parten del criterio nuclear de que toda persona que desarrolla una actividad económica productiva ha de quedar incluida dentro del sistema, aunque no exista contrato de trabajo.

En consecuencia, procede trazar una línea divisoria entre las cuestiones derivadas del vínculo federativo del cargo directivo electivo, sobre las que no es aplicable la normativa laboral, y las cuestiones del encuadramiento de la Seguridad Social, donde sí estaría encuadrado el presidente en el RGSS, si bien no como trabajador por cuenta ajena, sino como asimilado. Resulta pues imprescindible deslindar los respectivos campos afectados, por razón de la materia. Desde la perspectiva de la Seguridad Social, la Federación deportiva funciona como empresario de los trabajadores a su servicio (personal de limpieza, administrativos, gerentes, etc.), a quienes les es aplicable la normativa laboral, pero también es responsable de las cotizaciones del presidente, que quedaría en este punto como asimilado a los trabajadores por cuenta ajena. La obligación de la Federación de retribución del cargo de presidente por el trabajo prestado comprende los gastos sociales legalmente aplicables, entre los que son incluibles las cotizaciones de Seguridad Social.

El presidente de una Federación deportiva que reciba una retribución por su labor debe ser integrado específicamente en el Régimen General de la Seguridad Social, atendiendo a que tiene una dedicación profesional, por cuenta ajena y remunerada a la Federación, pese a no tener la condición de asalariado. En el caso del presidente de una federación

deportiva se produciría la situación de que el trabajo para la Federación se realiza en régimen de autonomía o independencia, pero no por cuenta propia, sino por cuenta de la Federación. La falta de esta última nota de ajenidad imposibilita el encuadramiento en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

A este respecto, no es intrascendente traer a colación cierta jurisprudencia que ha determinado que la integración en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos no deriva necesariamente del grado de autonomía o independencia con que se desarrolla un trabajo. Es decir, que aunque exista una relación no laboral, ello no determina automáticamente la inclusión en el RETA, sino que han de cumplirse los requisitos establecidos en dicho régimen. En particular, el campo de aplicación de dicho régimen se ciñe a quienes desarrollen su actividad por cuenta propia, circunstancia ésta que en el caso del presidente de una federación deportiva obviamente no concurre.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.: «La ajenidad en el mercado: un criterio definitivo del contrato de trabajo», *REDT*, núm. 28, 1986, pp. 495 y ss.

ALBIOL MONTESINOS, I.: «En torno a la polémica ajenidad-dependencia», en *CCDT*, núm. 1, 1971

ALONSO OLEA, M.: *Anuario de Derecho Civil*, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid 1966.

BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho de Trabajo*, I, 5.^a ed., Madrid, 1964.

IRURZUN UGALDE, K.: «Análisis y Diagnóstico del marco de relaciones laborales en las Federaciones Deportivas de Gipuzkoa: evaluación y propuestas», Azaroa, 2001 está disponible en www.kirolan.org.

9 de diciembre de 2013 .

FOOTNOTES

1

Vid. art. 17.5 del RD 1252/1999, que modifica el RD 1835/1991 de 20 de diciembre sobre Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas.

2

Entre otros, el art. 13.6 del Decreto 181/1994, de 8 de agosto, de Federaciones Deportivas de Aragón; art. 19 del Decreto 4/1996, de 9 de febrero de Federaciones deportivas de La Rioja; art. 24 del Decreto 109/1996, de 23 de julio, de Federaciones Deportivas de Castilla-La Mancha; art. 46 de Decreto 7/2000, de 24 de enero de Entidades Deportivas Andaluzas; art. 45 Decreto 72/2002, de 20 de junio de Cantabria; art. 29 Decreto 39/2005, de 12 de mayo, que regula las entidades deportivas

de Castilla y León; art. 115 del Decreto 16/2006, de Federaciones Deportivas del País Vasco; art. 154 del Decreto 58/2010, de 4 de mayo, de entidades deportivas de Cataluña.

3

Específicamente el art. 30, apartado 3 de la Ley 14/1998, de 11 de junio, del Deporte del País Vasco.

4

Sirva de ejemplo el art. 111 del Decreto 16/2006, de Federaciones Deportivas del País Vasco.

5

Vid. art. 111 del Decreto 16/2006, de Federaciones Deportivas del País Vasco.

6

Cabe tener en cuenta la atribución de la competencia exclusiva en materia de legislación laboral al Parlamento y Gobierno del Estado, con exclusión de las Comunidades Autónomas «*sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas*» (art. 149.1.7º) y la «*legislación básica y régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas*» (art. 149.1.17º).

7

Por todas, STS de 20 de abril de 2007, STS de 2 de septiembre de 2009 y STS 13 de junio de 2011.

8

Entre otras,  [SSTSJ de Navarra, de 10-6-97, C-A](#) (RJ 1997, 4901) y de 28-10-10, C-A, Rec. de apelación 101/2010

9

STCT de 24 de junio de 1971.

10

En este sentido,  [STS de 27 de noviembre de 1986](#) (RJ 1986, 6517) y STSJ de Madrid de 23 de mayo de 2002, Rec. 127/2002.

11

Por todas, STS de 2 de julio de 1996.

12

 [STS de 7 de abril de 1987](#) (RJ 1987, 2364);  [STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de octubre de 2004](#) (AS 2004, 3102); y STSJ del País Vasco de 30 de octubre de 2007, Rec. 1986/07.

13

STSJ del País Vasco de 10 de julio de 2007, Rec. 1429/07.

14

STS de 7 de octubre de 2005, Rec. 2854/04.

15

STS de 13 de mayo de 1991, Rec. 977/90.

16

En este sentido, pueden traerse a colación dos supuestos. En la AP de Álava en  [sentencia de 24 de febrero de 1995](#) (RJ 1995, 260), se determinó el carácter laboral de una secretaria de la Federación alavesa de montaña que desempeñaba también para la Federación tareas administrativas, percibiendo por estas específicas funciones una remuneración y sometida a horario. Asimismo, en la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 25 de septiembre de 1998, Rec. 810/98, se reconoce la laboralidad de la relación de un secretario general de una Federación Andaluza de Tiro que realizaba funciones como administrativo.

17

Vid. arts. 110 y 111 del Decreto 16/2006, de Federaciones Deportivas del País Vasco. Desde luego, las anteriores normas que regulan las Federaciones deportivas y excluyen la autocontratación laboral, civil o mercantil de los directivos con la propia Federación están dotadas de una racionalidad específica e intrínseca, de protección de los intereses sociales dado su carácter benévolo y no lucrativo. No se olvide que las Federaciones deportivas españolas y las territoriales de ámbito autonómico integradas en aquélla, son entidades de utilidad pública en virtud del art. 44 de la Ley del Deporte 10/1990.

18

Es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivo de la Real Federación de Gimnasia, que en su art. 1 excluye literalmente de su ámbito de aplicación al «presidente, vicepresidente y demás personal directivo no ligado a la Real Federación Española de Gimnasia, por relación laboral de clase alguna» (BOE de 21-11-1995).

19

En este sentido, entre otros, el art. 1 del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de la Comunidad Valenciana (Resolución de 12 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social de la Comunidad Valenciana), el art. 3 del Convenio colectivo de la Federación Catalana de Tenis (Resolución TRE/3913/2009, de 9 de noviembre).

20

Es el caso, por ejemplo del Convenio colectivo de la Federación de Fútbol de Castilla y León (cfr. art. 22) o en el Convenio colectivo de la Federación Andaluza de Fútbol (Resolución de 20 de junio de 2008, Anexo I).

21

Como advierte acertadamente K. IRURZUN UGALDE (2001) se perdería tal carácter de voluntariado cuando no pudiera justificarse la remuneración como una compensación por gastos. En «Análisis y Diagnóstico del marco de relaciones laborales en las Federaciones Deportivas de Gipuzkoa: evaluación y propuestas», Azaroa, 2001 está disponible en www.kirolan.org.

22

Podría existir una situación de pluriactividad si el cargo directivo se compatibiliza con una actividad por cuenta propia (por ejemplo encuadramiento en el RETA si del negocio actividad profesional por cuenta propia se obtiene una remuneración superior al salario mínimo interprofesional, como criterio indicativo utilizado por la jurisprudencia para determinar la habitualidad). Ello daría lugar a la inclusión en el RGSS y en RETA.

23

Se produciría una situación de pluriempleo si el cargo directivo remunerado se compatibiliza con otro empleo por cuenta ajena, dando lugar a una doble cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.

Sin pretensión de exhaustividad, y haciendo un rápido repaso a las principales concepciones o interpretaciones de la ajenidad cabe hacer referencia hasta a seis teorías distintas. Desde la AJENIDAD EN EL RIESGO , tesis elaborada por BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, que pone el acento en que el trabajador tiene un salario garantizado con independencia de los resultados empresariales. En definitiva, que el trabajador, a diferencia del empresario capitalista, no asume el riesgo económico. BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho de Trabajo, I*, 5.ª ed., Madrid, 1964, pp. 18 y ss. La tesis de M. ALONSO OLEA de la AJENIDAD EN LOS FRUTOS , (entendiendo éstos en un sentido amplio de elaboración de bienes o de prestación de servicios), que incidiría en que los frutos del trabajo corresponden a persona distinta de quien los produjo. En *Anuario de Derecho Civil* , Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid 1966, pp. 118 y ss. La AJENIDAD EN LA UTILIDAD PATRIMONIAL , tesis de A. MONTOYA MELGAR, que vendría a desarrollar la concepción anterior y aludiría a que lo que define el trabajo por cuenta ajena es que la utilidad patrimonial de los servicios prestados se atribuye no al trabajador, sino al empresario. (En «Sobre la esencia del Derecho del Trabajo», en particular, pp. 22-28). La AJENIDAD EN LA TITULARIDAD DE LA ORGANIZACIÓN , tesis de I. ALBIOL MONTESINOS, quien plantea que la ajenidad deriva de que el trabajador presta sus servicios trabajando sobre instrumentos de los que no es propietario, cuya titularidad viene atribuida, en cambio, al empresario, que incorporaría el resultado material del trabajo como titular efectivo de los bienes. Esta propuesta puede verse en «En torno a la polémica ajenidad-dependencia», en CCDT, núm. 1, 1971, pp. 1-41). En la tesis de la AJENIDAD EN LA DISPOSICIÓN DEL TRABAJO , elaborada por MONTALVO CORREA y también de L. E. DE LA VILLA, se entiende que lo que define la ajenidad como rasgo específico del contrato de trabajo es que se cede la disposición de la empresa laboral a cambio de un precio. En este sentido, MOTALVO CORREA, J.: *Fundamentos del Derecho del Trabajo* , pp. 202 y ss. Finalmente, la última construcción relevante es la de la AJENIDAD EN EL MERCADO , tesis de ALARCÓN CARACUEL, que intenta aludir a las otras como fases en el proceso de trabajo. En esta última construcción se pone el acento en la desconexión entre quien produce los bienes y servicios y el destinatario final de los mismos, ya que el trabajador no ofrece directamente el fruto de su trabajo en el mercado, sino que es el empresario el que ocupa la posición intermedia. En «La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo», *REDT* , núm. 28, 1986, pp. 495 y ss.).

En este sentido, la SSTS de 4 de junio de 1996 y de  [29 de enero de 1997](#) (RJ 1997, 649), seguidas por otras del TS y de TSJ, vinieron a poner en cuestión que la relación de los administradores de una sociedad automáticamente determine su inclusión en el RETA. Ello se argumentó sobre la base de que los arts. 2 y 3 del RD 2530/1970, «no incluye en su campo de aplicación a quienes ostenten altos cargos de gestión, de naturaleza mercantil, en las sociedades de capital». Muy al contrario, el RETA «sólo intenta dispensar protección al trabajador por cuenta propia o autónomo, entendiendo por tal al que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ello a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas». En cambio, los «altos cargos societarios, cuando son de la

indicada naturaleza, no cumplen la condición de trabajadores por cuenta propia, la cual se impone inexcusablemente por las normas rectoras del RETA para la inclusión en su campo de aplicación. Lo hacen por cuenta de la sociedad del capital para que la desarrollen su actividad, pues de ella reciben la remuneración que devengan, por más que dicha retribución se hubiera fijado en función de resultados». De lo anterior se colige que los administradores sociales no encajarían en el ámbito de aplicación del RETA, tal y como estaría normativamente delimitado, salvo que se tratase de administradores societarios con participación mayoritaria propiamente dicha. El TS defendió el encuadramiento en el RGSS de aquellos miembros de los órganos de administración de las empresas que atienden al gobierno permanente de la sociedad, prestando trabajo en virtud de la propia condición de miembros de los órganos societarios, en calidad de administradores únicos, administradores solidarios, consejeros delegados o cargos sociales similares. Dicho encuadramiento en el RGSS se justifica en que «el administrador social, que trabaja para la sociedad en cuanto órgano de la misma, es una trabajador por cuenta ajena, con independencia de que el régimen de su relación de servicios sea mercantil». En el mismo sentido se señala que «la normativa de protección social de los trabajadores por cuenta ajena comprende a todos los que en el sentido estricto de la expresión, incluyendo a aquellos que, como los administradores sociales, ejecutivos, no prestan su trabajo en régimen de dependencia y no se rigen por la normativa laboral» ([STS de 30-1-97](#) [RJ 1997, 1836]; de [4-3-97](#) [RJ 1997, 2244]; de [5-3-97](#) [RJ 1997, 2252] y de [3-7-97](#) [RJ 1997, 66135]). Esta posición jurisprudencial fue asumida por el legislador mediante la promulgación de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, que reformó el art. 97 de la LGSS y la disposición adicional 27 de la LGSS, al encuadrar en el RGSS a los consejeros societarios que desempeñando funciones de dirección y gerencia de la sociedad, no poseían el control efectivo de la sociedad, y reservar la inclusión en el RETA a los socios y/o miembros de los órganos de administración de la sociedad que posean el control efectivo de la misma de acuerdo con los criterios y presunciones fijados en la disposición adicional 27ª LGSS.

26

Dicho precepto establece: «Será nulo todo pacto individual o colectivo por el cual uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota o parte de cuota a cargo del otro o renuncie a cualquiera de los derechos y obligaciones que en orden a la cotización les reconozcan las normas reguladoras de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social y de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la misma».

27

El art. 59.2 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, prevé este seguro al señalar que: «Con independencia de otros aseguramientos especiales que puedan establecerse, todos los deportistas federados que participen en competiciones oficiales de ámbito estatal deberán estar en posesión de un seguro obligatorio que cubra los riesgos para la salud derivados de la práctica de la modalidad deportiva correspondiente».

Dicha cobertura se ha desarrollado en el Real Decreto 849/1993, de 4 de junio, que regula el contenido mínimo de las prestaciones los seguros que suscriban las Federaciones deportivas de ámbito estatal o las autonómicas integradas para deportistas incluidos en las mismas.

Así, lo subrayan entre otras muchas normas estatutarias: en el art. 33 de los Estatutos de la Real Federación Española de Hockey (Resolución de 19 de febrero de 1999, BOE de 10 de marzo de 1999), se establece: «... Conforme a lo señalado en el vigente Reglamento sobre Federaciones Deportivas Españolas, la remuneración bruta que la Asamblea general acuerde para el cargo del Presidente, incluidos los gastos sociales legalmente establecidos, no podrá ser satisfecha con cargo a subvenciones públicas, que la Real Federación Española de Hockey reciba de la Administración...». Otro ejemplo de recepción expresa de la previsión se encuentra en el art. 42 de los Estatutos de la Federación Española de Deportes para Minusválidos Psíquicos (Resolución de 15 de junio de 1993, BOE de 6 de julio de 1993), que preceptúa: «El cargo de Presidente de la Federación Española de Deportes para Minusválidos Psíquicos podrá ser remunerado, siempre que tal acuerdo, así como la cuantía de la remuneración, sea aprobado por la mitad más uno de los miembros presentes en la Asamblea General. La remuneración bruta, incluidos los gastos sociales legalmente establecidos, no podrá ser satisfecha con cargo a las subvenciones públicas deportivas que reciba la Federación Española de Deportes para Minusválidos Psíquicos». Igualmente, el art. 38 de los Estatutos de la Federación Española de Deportes para Sordos (Resolución de 27 de septiembre de 1993), prevé que: «La remuneración bruta, incluidos los gastos sociales legalmente establecidos, no podrá ser satisfecha con cargo a las subvenciones públicas deportivas que reciba la Federación Española de Deportes para Sordos». En igual sentido, art. 44 de los Estatutos de la Federación Española de Tiro Olímpico, Resolución de 30 de julio de 2010, BOE de 12 de agosto.