

T R I B U N A

Social

nº 30
JUNIO 1993

REVISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

**Sanidad pública.
Sanidad privada.**



**Colaboraciones
especiales:**

Huelga general.

**¿Preaviso a todas
las empresas?**

CISS

Comentarios Legales



Posición jurídica de jugadores y entrenadores de tenis

Por Alejandro Valiño Arcos

- I. INTRODUCCION: OBJETO DE ESTUDIO Y PROBLEMAS QUE PLANTEA
- II. LA LABORALIDAD DE LA RELACION DEPORTIVA PROFESIONAL
- III. LA NORMATIVA REGULADORA
- IV. ANALISIS DETALLADO DEL ARTICULO 1.2 DEL REAL DECRETO 1.006/1985
- V. REGIMEN JURIDICO DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS
- VI. NOTAS GENERALES SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO COMUN
- VII. CONTRATO DE PATROCINIO O DE PROMOCION Y PUBLICIDAD

I - INTRODUCCION: OBJETO DE ESTUDIO Y PROBLEMAS QUE PLANTEA

A través de este estudio, lo que pretendemos es dar una respuesta jurídica a las distintas relaciones de trabajo que pueden constituirse en torno a un profesional del tenis (tanto jugador como entrenador).

Para ello, voy a tomar como base nuestro derecho positivo (legislación laboral existente en esta materia), las opiniones y trabajos elaborados por juristas de reconocido prestigio y, de manera muy especial, las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales competentes (Tribunal Central de Trabajo y Sala de lo Social del Tribunal Supremo), las cuales en numerosas ocasiones no sirven para confirmar el tenor de los textos legales, sino, por el contrario, para introducir una gran inseguridad jurídica en nuestro derecho, motivando la desconfianza de los trabajadores en los tribunales y, en definitiva, originando la falta de credibilidad de los ciudadanos en nuestro sistema judicial.

El principal obstáculo para la elaboración de este estudio es la escasez de ejemplos en nuestra jurisprudencia relativos a la actividad laboral desarrollada por jugadores y entrenadores de tenis. Por ello sólo resta como único camino a seguir el acudir al caso concreto y a las específicas características que reviste la relación laboral de un profesional del tenis

Hay que tener en cuenta que la mayor parte de los estudios doctrinales y legislación se refieren a deportes de equipo, capaces de convocar a grandes masas de espectadores. También, la presencia de los medios de comunicación y la masiva entrada de la publicidad ha hecho reflexionar al legislador sobre la necesidad de someter a reglamentación la práctica deportiva; lo que ocurre es que, en numerosas ocasiones, resulta muy difícil aplicar al tenis dicha legislación. Por ello, voy a servirme de mi experiencia en el mundo del tenis para determinar algunas de las formas de contratación que en la práctica tienen lugar en nuestro país.

II - LA LABORALIDAD DE LA RELACION DEPORTIVA PROFESIONAL

Tradicionalmente, la actividad desarrollada por deportistas profesionales quedaba excluida tanto de la legislación como de la jurisdicción laboral, por normas legales, reglamentarias y federativas.

En este sentido, la jurisprudencia laboral ha venido configurando el trabajo de los deportistas profesionales, no como una relación laboral, sino como una relación de carácter civil, declarándose de este modo incompetente para conocer de tales litigios.

A pesar de ello, la doctrina mayoritaria ha venido manteniendo el carácter laboral de esta relación (CA-



BRERA BAZAN, DE LA VILLA, SAGARDOY y HER-
 NANDEZ MARTIN), argumentando básicamente la ile-
 galidad de las normas reglamentarias y federativas fren-
 te a las leyes laborales posteriores, fundándose en el
 principio de jerarquía normativa.

Esta tendencia alcanza también a nuestra jurisprudencia, siendo una sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1956, referida a un motorista y una firma comercial, la primera que declaró la laboralidad de un deportista profesional.

Finalmente, la Ley de Relaciones Laborales de 1976, primero, y el Estatuto de los Trabajadores de 1980, después, reconocieron de manera expresa que los deportistas profesionales eran trabajadores dependientes y por cuenta ajena, si bien sometidos a una regulación especial como "relación laboral especial".

III - LA NORMATIVA REGULADORA

Fue el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, el que desarrolló inicialmente el régimen jurídico de los deportistas profesionales. Posteriormente, sería derogado por el Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, que se encuentra aún vigente.

Según establece el artículo 21 de este Real Decreto, "en lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales". Y esto tendrán que determinarlo los tribunales, siendo ello criticable por cuanto la funcionalidad del Real Decreto residía precisamente en esa concreción de las especialidades.

Por tanto, como anteriormente he puesto de manifiesto, habrá que estar al caso concreto para determinar las específicas características que puede revestir la relación laboral en que se ve envuelto un profesional del tenis. Para ello, será necesario partir del concepto de deportista profesional establecido por el citado Real Decreto.

IV - ANALISIS DETALLADO DEL ARTICULO 1.2 DEL REAL DECRETO 1.006/1985

A) Concepto de deportista profesional

El artículo 1.2 del Real Decreto, al establecer su ámbito de aplicación, define al deportista profesional como "quien, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedique voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de or-

ganización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución".

Esta definición presente en el Real Decreto coincide con la definición del contrato de trabajo recogida en los artículos 1.1 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores: dedicación voluntaria a un trabajo (en este caso, práctica del deporte) por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario (en este caso, club o entidad deportiva) a cambio de una retribución.

B) Aplicabilidad del Real Decreto a los deportistas amateurs

El párrafo segundo del artículo 1.2 del Real Decreto añade: "quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club, percibiendo solamente de éste la compensación de los gastos derivados de la práctica deportiva".

De este modo, siguiendo al profesor SALA, quedan excluidos de la aplicación de este Real Decreto los deportistas "amateurs" o aficionados.

El Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, exigía, para ser deportista profesional, "estar en posesión de la correspondiente licencia federativa". Si trasladamos este mandato reglamentario al deporte del tenis, únicamente tendrían la consideración de profesionales los titulares de la licencia APE (actualmente desaparecida), licencia que la Federación Española destinaba exclusivamente a monitores, entrenadores y profesores debidamente titulados por la Escuela Nacional de Maestría.

Esta situación tan absurda exige, en mi opinión, un avance y desarrollo del tratamiento jurídico que debe conferirse a aquella persona que se dedique exclusivamente a entrenar y competir, dotándole de la correspondiente acreditación como profesional.

No obstante, el Real Decreto 1.006/1985 guarda silencio en torno a esa exigencia de licencia "de profesional", limitándose a calificar al deportista como profesional cuando exista una relación de "carácter regular" con el club o entidad deportiva.

En mi opinión, el régimen jurídico que ha establecido el legislador va dirigido a deportes de equipo, como el fútbol o el baloncesto, dotados de una infraestructura más adecuada para la reglamentación de las relaciones laborales. La reciente conversión de estos clubs en sociedades anónimas deportivas por exigencia de la ley 10/1990, de 15 de octubre (llamada del deporte), es una muestra más del espíritu del legislador de dotar a los deportes que mueven grandes masas sociales de un tratamiento jurídico que regule cualquier cuestión relativa a la práctica de estos deportes.

Tampoco la calificación como profesional o como amateur puede ser determinada unilateralmente por

una Federación, por el hecho de ser o no titular de una licencia "de profesional" (en el caso del tenis, la licencia APE). Así lo ha estimado el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 14 de octubre de 1983 al entender que "la calificación de aficionado o profesional hecha por la federación correspondiente no produce efectos en la esfera jurídico laboral y no vincula a los tribunales propios de ella, por lo que es totalmente factible que éstos lleguen a conclusiones distintas en orden a tal calificación". Puede inferirse de esta sentencia una remisión clara a "los deportistas aficionados compensados", que teniendo la calificación federativa de "amateurs" perciben una retribución, característica de la profesionalidad.

Por último, en este análisis de la exclusión de los deportistas aficionados, presenta algunos problemas el qué debe entenderse por "compensación de gastos derivados de la práctica deportiva" y su diferenciación de la retribución, cuestión muy importante si pensamos que de ello depende la calificación jurídica de una relación e, incluso, proyecta su repercusión en la esfera fiscal. Cabrá entender por "compensación de gastos", a mi juicio, el pago de desplazamientos o dietas al lugar de entrenamiento o a aquél en que debe celebrarse la competición. En este sentido se ha manifestado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sentencia de 3 de octubre de 1989 acerca de un futbolista de un club de tercera división, al que el tribunal consideró como aficionado a pesar de percibir ciertas cantidades, por entender que éstas iban dirigidas a compensar gastos derivados de la práctica en el marco de ese club.

C) La práctica del tenis como relación laboral especial

En principio, el deporte del tenis, por sus características intrínsecas, sustancialmente individual, parece difícilmente encuadrable en el régimen jurídico contenido en el Real Decreto 1.006/1985.

Tan sólo, a mi juicio, puede revestir el carácter de relación laboral especial aquella que se constituye entre un jugador de tenis y un club o entidad deportiva, comprometiéndose el primero a representar al club en cuantas competiciones, tanto oficiales como amistosas, determinen los técnicos del citado club; todo ello, a cambio de una retribución.

Sin embargo, en la práctica no es frecuente que este tipo de relaciones se regulen con sometimiento a los preceptos de este Real Decreto, sino que, por el contrario, lo que es habitual es que adopte la forma de un contrato de naturaleza civil (arrendamiento de servicios o de ejecución de obra), donde el club se obliga a pagar una cantidad, normalmente anual, al jugador en función de su cotización, y éste se obliga a defender al club en cuantas competiciones estime la entidad necesaria o conveniente su participación. Es habitual,

dada la peculiaridad de nuestro sistema de competición por equipos absoluto, que se haya pactado tan sólo el concurso del jugador en la fase final del campeonato de España, excluyendo la fase regional.

En muchas ocasiones, la retribución percibida por el jugador tiene lugar en especie (material deportivo, becas de estudio, viajes e, incluso, puede considerarse como tal, el entrenamiento gratuito) o mixta (combinado con dinero). Ello sucede habitualmente con jugadores infantiles, alevines y cadetes, a los que no podemos considerar todavía profesionales.

Otras veces, cuando se trata de jugadores de clasificación regional (alejados de la élite), el contrato es meramente verbal, y sólo la buena fe de las partes opera como criterio armónico.

Finalmente, en clubes modestos donde las tareas administrativas no existen, esta situación (contrato verbal) se extiende a la casi totalidad de trabajadores.

Sin embargo, la fuente principal de ingresos del jugador de tenis profesional viene determinada por los premios en metálico obtenidos en los torneos en los que participa y por los contratos de publicidad que pueda haber suscrito.

Ello determina que la calificación que pueda darse a su status laboral se asemeje más a la de un profesional liberal o a la de un trabajador por cuenta propia, y no a la de un deportista profesional tal como ha sido definido por el artículo 1.2 del Real Decreto, en relación con el 1.1 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.

D) Régimen legal contenido en el Real Decreto 1.006/1985

1. Régimen jurídico especial de la forma del contrato

El artículo 3.1 del Real Decreto exige forma escrita y por triplicado: uno para el club, otro para el deportista y otro para el Registro del INEM.

Esta exigencia de forma escrita debemos considerarla como un requisito *ad probationem* y no *ad solemnitatem*. Quiere ello decir que su no observancia tan sólo origina simples sanciones administrativas, pero en ningún caso lleva aparejada la nulidad del contrato. Así lo puso de manifiesto la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17 de noviembre de 1986.

El contenido mínimo del contrato será, según el artículo 3.2:

- a) Identificación de las partes.
- b) Objeto del contrato.
- c) Retribución pactada, con expresión de los distintos conceptos y, en su caso, de las correspondientes



cláusulas de revisión y de los días, plazas y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas.

d) Duración del contrato.

2. Régimen jurídico especial del período de prueba

El artículo 5 del Real Decreto, al emplear la expresión "podrá pactarse", está atribuyendo carácter voluntario al período de prueba.

Debe hacerse necesariamente por escrito, siendo inexistente en caso contrario. Su duración máxima es de 3 meses, pudiendo pactarse una duración menor.

En todo lo demás, habrá que estar a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores en esta materia (art. 14).

3. Régimen jurídico especial de las modalidades del contrato de trabajo

Según dispone el artículo 4.1 del Real Decreto, cabrá un contrato para la formación, en los términos establecidos en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, "para deportistas entre 16 y 20 años con el fin de adquirir conocimientos teóricos y prácticos".

Debe formalizarse por escrito y su duración necesariamente ha de estar entre los 3 meses y los 3 años.

También cabe la celebración de contratos a tiempo parcial en los términos establecidos por el artículo 12, apartados 1, 2, 3 y 4, cuando el trabajador "preste sus servicios durante un número determinado de horas al día o a la semana, o bien, de días a la semana o al mes, inferiores a los 2/3 de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad".

4. Régimen jurídico especial de la duración del contrato

Este tipo de contrato de los deportistas profesionales será necesariamente temporal y su duración habrá de fijarse obligatoriamente en el contrato escrito (arts. 3.1 y 6 del Real Decreto).

Como ha señalado la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 1982, característica de estos contratos es ser temporales, "al tratarse del ejercicio de facultades físicas y de la exigencia de una especial aptitud para su desarrollo".

Ahora bien, estos contratos únicamente podrán ser de dos tipos-clases:

a) Por tiempo cierto.

b) Para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyen en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ám-

bito de la correspondiente práctica deportiva. Así, por ejemplo, jugar un número de partidos en un período determinado, una o más temporadas deportivas, etc.

Con este régimen de duración contractual se pone fin al tradicional derecho de retención del deportista profesional, quien continuaba vinculado al club a través de prórrogas unilaterales automáticas. Por ello, actualmente y aplicado al tenis, los jugadores pueden cambiar de club a través de una simple carta dirigida a la Federación Española, comunicándole su propósito de solicitar la licencia por el club que desee. Para ello, el período hábil es el comprendido entre el 1 de enero y el 28 de febrero.

5. Régimen jurídico especial de los derechos y obligaciones de las partes

El artículo 7 del Real Decreto viene a establecer una serie de ellos de carácter específico, sometiéndose en lo demás a lo que disponen los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, sobre los derechos y deberes básicos de los mismos.

En cuanto al deber de diligencia laboral, el artículo 7.1 del Real Decreto señala que estará condicionado por dos elementos:

a) Elemento subjetivo: "Las personales condiciones físicas y técnicas del deportista".

b) Elemento objetivo: "Las reglas de juego aplicables" y "las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva".

En cuanto al derecho de libre expresión "sobre temas relacionados con su profesión", el artículo 7.2 del Real Decreto alude a él, estableciendo 3 tipos de límites:

a) La ley.

b) Las exigencias de su situación contractual.

c) Las limitaciones que puedan establecerse por convenio colectivo "siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas".

El problema surgirá inevitablemente a la hora de delimitar la frontera entre la libertad de expresión y las "razones deportivas" o "las exigencias de su situación contractual", todos ellos conceptos jurídicos legalmente indeterminados que deberán ser concretados jurisprudencialmente en atención a las circunstancias concurrentes.

En cuanto a la explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales, el artículo 7.3 del Real Decreto establece que se estará a lo que diga el convenio colectivo o el contrato individual de trabajo —"salvo en empresas o firmas comerciales" en que se presume que el derecho a la propia imagen ha sido ya cedido a éstos por el contrato—, pudiendo establecerse una participación en beneficios.



En cuanto al derecho de ocupación efectiva, éste queda referido restrictivamente por el artículo 7.3.4, del Real Decreto a "no ser excluido de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva", salvo en casos de lesión o sanción. No existe, pues, un derecho a formar parte del equipo y jugar.

Por lo demás, la remisión a los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, relativos a los derechos y deberes básicos del trabajador, era innecesaria a la vista de lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto sobre el derecho supletorio. Se trata de la aplicabilidad a la relación laboral especial del deportista profesional de los derechos a la no discriminación, a la seguridad e higiene en el trabajo, a la integridad física, a la percepción puntual de la remuneración y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo, y de las obligaciones de observar las medidas de seguridad e higiene —concretables, seguramente, en la obligación de cumplir las instrucciones del médico y técnicos del club—.

6. Régimen jurídico especial de la jornada laboral

El artículo 9.1 del Real Decreto entiende por jornada laboral "la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento, preparación física o técnica para la misma".

7. Régimen jurídico especial de la extinción del contrato

El artículo 13 del Real Decreto enumera las causas por las cuales se extingue el contrato de trabajo deportivo. De esta relación han desaparecido algunas de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores debido a la naturaleza especial de esta relación laboral. Así, ha sucedido con la jubilación o con las causas objetivas, tales como el absentismo, modificaciones técnicas del puesto de trabajo y falta de adaptación, amortización individual o ineptitud. Asimismo, han aparecido nuevas causas de extinción contractual tales como "el total cumplimiento del contrato", referido a los contratos relativos a la realización de un número de actuaciones deportivas. Finalmente, hay especialidades en la regulación de las restantes causas de extinción:

a) Expiración del tiempo convenido:

Según el artículo 14.1 del Real Decreto, si tras expirar el contrato el deportista estipula un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, podrá pactarse una compensación por preparación o formación, abonándola el club de procedencia. Esta compensación

deberá fijarse necesariamente por convenio colectivo, no siendo válidos los acuerdos unilaterales de los empresarios sin contar con los representantes de los trabajadores. Así lo ha entendido la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de marzo de 1986, en aras del principio de libre elección de empleo garantizado en el artículo 35 de la Constitución, así como de la libertad de contratación.

b) Despido del deportista profesional:

En caso de despido improcedente sin readmisión del deportista, éste tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía se fijará por pacto o, si no, judicialmente, "de al menos 2 mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional de los complementos de cantidad y calidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año, por año de servicio" (art. 15.1 del Real Decreto).

En caso de despido procedente "fundado en incumplimiento contractual grave del deportista", éste no tendrá derecho a indemnización alguna. El club, sin embargo, tendrá derecho a la indemnización pactada y, en su defecto, a la fijada judicialmente en función de los perjuicios ocasionados al mismo".

c) Voluntad unilateral del deportista:

El artículo 16 del Real Decreto diferencia según se trate de una resolución causal o no. Si concurren alguna de las causas recogidas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el deportista profesional tendrá derecho a la indemnización por despido improcedente sin readmisión del artículo 15.1 del Real Decreto. En este sentido, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de octubre de 1981 ha señalado que en caso de incumplimiento grave del contratante, el deportista podrá rescindir el contrato en vía judicial y sólo cuando concurrieran circunstancias especialmente graves, es dado al trabajador resolver por sí mismo el contrato y acudir después a los tribunales en súplica de la indemnización; pero ni aún en un supuesto así, es lícita la negativa al trabajo con mantenimiento del contrato. Si no concurre causa alguna, el club tendrá derecho a una indemnización pactada o, en su defecto, fijada judicialmente "en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio causado a la entidad, motivos de la ruptura y demás elementos que el juzgado considere estimables" (art. 16.1 del Real Decreto).

d) Mutuo acuerdo de las partes:

Según establece el artículo 13.a) del Real Decreto, si se pretendiese con ello la cesión definitiva del deportista a otro club se estará a lo pactado sobre condiciones económicas de conclusión del contrato. En ausencia de pacto, el deportista tendrá derecho a una indemnización no inferior al 15 % bruto de la cantidad estipulada para la cesión.



e) Muerte o lesión del deportista que produzca incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez:

El artículo 13.d) del Real Decreto establece el derecho del deportista o de sus beneficiarios a una indemnización de 6 meses como mínimo "si la muerte o lesión tuviesen su causa en el ejercicio del deporte, sin perjuicio de las prestaciones de la Seguridad Social que procedan".

Hay que considerar extensible por vía analógica a lo dispuesto en este artículo los supuestos de incapacidad permanente parcial, pues difícilmente en estas condiciones va a ser posible el ejercicio de su profesión.

f) Disolución o liquidación del club o entidad deportiva:

En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, insinuando un expediente de regulación de empleo y solicitando, por tanto, la correspondiente autorización administrativa.

g) Crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas.

h) ¿Qué sucede en caso de inhabilitación federativa de un deportista profesional o de una suspensión federativa por un tiempo importante que impida participar en las competiciones oficiales? El Real Decreto de 1981 sancionaba con la extinción del contrato a la inhabilitación y a la suspensión federativa por más de 1 año. Por el contrario, el actual Real Decreto guarda silencio en torno a esta cuestión. Por ello, siguiendo al profesor SALA, en la medida en que el hecho de incurrir en estas causas depende de la voluntad del deportista, considero estas conductas más bien como causa de despido procedente o de suspensión del contrato por causas disciplinarias.

8. Régimen jurídico especial disciplinario

El artículo 17 del Real Decreto establece un régimen de faltas y sanciones similar al régimen común del artículo 58 del de los Trabajadores.

a) Se sancionará por incumplimiento contractual del deportista profesional.

b) Habrá una graduación de faltas y sanciones según su gravedad por parte de los convenios colectivos.

c) Las sanciones impuestas serán revisables por la jurisdicción laboral.

d) No se podrán imponer sanciones que consistan en reducción de las vacaciones o en cualquier otra mi-

noración del derecho de descanso del deportista profesional.

Las diferencias con el Real Decreto son:

a) En este régimen especial se admiten las sanciones pecuniarias, a diferencia del artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) A pesar de que el Real Decreto no se refiere al procedimiento sancionador, cabe aplicar el citado artículo 58 como derecho supletorio compatible con la relación laboral especial.

9. La jurisdicción competente

El artículo 19 del Real Decreto atribuye la competencia a la jurisdicción laboral de acuerdo con el procedimiento común.

Estarán excluidas de la jurisdicción laboral las cuestiones estrictamente deportivas. En este último sentido, las infracciones deportivas del deportista profesional pueden originar sanciones deportivas y a la vez sanciones laborales —la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 1986 se refiere al despido disciplinario de un futbolista que "insultó y agredió a un compañero e hizo un gesto despectivo a los espectadores, provocando sus iras y alterando el orden público"— y aún penales —la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de noviembre de 1986 calificó como delito de lesiones la agresión a un árbitro por parte de un jugador, con responsabilidad civil subsidiaria del club, sin que ello viole el principio *non bis in idem*, dada la diversidad de bienes jurídicos afectados, en opinión del profesor Sala.

10. Aplicabilidad del Real Decreto 1.006/1985 al tenis

Como fácilmente puede desprenderse de un estudio genérico y superficial del Real Decreto, el legislador ha tratado de regular las relaciones de trabajo que pueden presentarse en deportes colectivos, tales como el fútbol o el baloncesto.

En el tenis, que es el deporte que nos ocupa, la presencia del contrato de trabajo deportivo es nula. Ello no quiere decir, sin embargo, que la actividad de un tenista no pueda formalizarse como relación laboral especial, siempre y cuando se den los requisitos necesarios para ello, todo ello en un plano más teórico que práctico.

E) Exclusión de los técnicos y entrenadores de la aplicabilidad del Real Decreto 1.006/1985

El artículo 1.2 del Real Decreto emplea el término "práctica del deporte". De esta manera, hay que excluir aquellas actividades conexas a la práctica del de-

porte, pero que no suponen propiamente la práctica del mismo.

Por ello, siguiendo la opinión del profesor SALA, quedan excluidos de este régimen especial tanto entrenadores como técnicos.

Aunque parezca clara esta exclusión de los entrenadores y técnicos del régimen especial al que se someten los jugadores, se plantea el problema de cuál es la forma jurídica que han de revestir estas relaciones, tan frecuentes en el mundo del tenis.

Así, respecto a técnicos y entrenadores, la jurisprudencia en materia laboral ha mantenido un criterio oscilante. Algunas sentencias del Tribunal Supremo (16 de mayo de 1975 y 20 de junio de 1977) y del Tribunal Central de Trabajo (2 de diciembre de 1975 y 7 de noviembre de 1977) calificaron estas relaciones como de alto cargo. Por el contrario, una sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 1976 falló a favor de la calificación como trabajador común de un entrenador de un equipo de baloncesto.

Con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores se siguen manteniendo las dudas en torno a su calificación: 2 sentencias del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 1985 y de 14 de febrero de 1990, referidas ambas a entrenadores de equipos de fútbol, calificaron como deportistas profesionales a dichos entrenadores. Sin embargo, las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 9 de abril de 1985, referida a un entrenador de fútbol, y de 14 de octubre de 1986, referida a un entrenador de la Federación de gimnasia, califican la relación como de alta dirección.

Finalmente una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 12 de Marzo de 1990, relativa a un preparador físico de un club de baloncesto, calificó el contrato como de relación laboral común.

Todo este cúmulo de contradicciones y la falta de unanimidad en los criterios adoptados por la jurisdicción laboral introducen una gran inseguridad jurídica, lo cual motiva que sean pocas las reclamaciones que de esta índole se interponen. Quizá sean aún menos las demandas que tienen como actores a monitores o entrenadores de tenis. Tan sólo han llegado a nosotros, a través de la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, las sentencias de 17 de julio de 1983 y de 22 de abril de 1986, relativas ambas a monitores deportivos de tenis, y donde el tribunal se estimó incompetente al considerar que dicha relación jurídica revestía la forma de un contrato civil de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra.

Por tanto, y siguiendo la opinión del profesor SALA, estimo que los entrenadores de tenis quedan excluidos del ámbito de aplicación del Real Decreto, sin que puedan ser considerados como deportistas profesionales. Tampoco es acertada la calificación como

relación laboral especial de alta dirección, confundiendo por parte de la jurisprudencia la lógica independencia técnica del entrenador con la independencia jurídica.

Por ello, de ordinario, lo que en la práctica va a ser habitual es que la relación jurídica del profesor de tenis se encuadre, bien en el marco de un contrato civil en sus modalidades de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra, bien en el marco de un contrato laboral común y, por tanto, sujeto a las prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

F) Concepto de "club o entidad deportiva"

El artículo 1.2 del Real Decreto emplea el término "club o entidad deportiva" en un sentido amplio. El propio artículo 9.3 concreta que debe entenderse por entidad deportiva: las empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos públicos así como las empresas o firmas comerciales que contratan deportistas profesionales para realizar actividades deportivas.

Aquí se pone de manifiesto, una vez más, que el concepto reglamentario de deportista profesional y, en general, la totalidad del Real Decreto está pensando en deportes colectivos capaces de convocar grandes masas de público.

Bien es cierto que el encuadramiento de un jugador de tenis en este régimen especial es posible cuando represente a un club en competiciones por equipos, aunque siempre en un plano más teórico que práctico, pues en la práctica, los emolumentos percibidos por el jugador por este concepto sólo serán una pequeña parte de la totalidad de sus ingresos, por limitarse a unos pocos partidos durante el año.

También se pone de manifiesto que el concepto de club o entidad deportiva recogido en el citado Real Decreto lleva consigo aparejado un componente de profesionalidad, como los que hay en el mundo del fútbol o el baloncesto, y no en un deporte tan individual como el tenis, donde los clubes tienen más de sociales que de profesionales. Así, la actividad mercantil que lleva aparejada el tenis alcanza sus mayores cotas en los grandes torneos del circuito profesional, de carácter individual y no en las confrontaciones interclubs que puedan tener lugar.

G) Exigencia del "carácter regular" en la relación

El artículo 1.2 del Real Decreto habla de "relación establecida con carácter regular" y el artículo 1.4 excluye las actuaciones aisladas de un deportista profesional para "un empresario u organización de espectáculos públicos", las cuales serán relaciones laborales comunes.



Una vez más, el espíritu de este Real Decreto parece dirigirse a los deportes de equipo. Sin embargo, a mi juicio, el contrato suscrito entre un jugador y un club por el cual el primero representará al segundo en competiciones por equipos debe ser considerado como una relación laboral especial, y, por tanto, le es aplicable el régimen jurídico del Real Decreto.

H) Exclusión de las relaciones entre deportistas y las federaciones nacionales

El artículo 1.6 del Real Decreto excluye de su ámbito de aplicación las relaciones de los deportistas profesionales con las Federaciones Nacionales. El problema será determinar, por tanto, cuál es la naturaleza y régimen jurídico de este tipo de relaciones. La Ley General del Deporte establece en su artículo 47 tan sólo la obligación de deportistas y clubes o entidades deportivas de aceptar su inclusión en la selección nacional a efectos de entrenamiento y competición, manteniendo la relación laboral con el club, pero suspendiendo su poder de dirección durante ese tiempo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

V - REGIMEN JURIDICO DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS

A lo largo de este trabajo, vengo haciendo referencia a que, en la práctica, las relaciones jurídicas que tienen a jugadores o entrenadores como elementos personales se formalizan a través de contratos de naturaleza civil. Las modalidades más empleadas de contratación civil son el arrendamiento de servicios y la ejecución de obra.

El artículo 1544 del Código Civil lo define como aquel contrato por el que una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio por precio cierto. Posteriormente los artículos 1.583 y 1.587 regulan de forma expresa el régimen jurídico de los servicios prestados por los trabajadores asalariados:

— Este contrato puede constituirse sin tiempo fijo, por cierto tiempo o para una obra determinada.

— Será nulo si se constituye para toda la vida.

— Si el trabajador es despedido sin justa causa antes de expirar el contrato, el contratante debe indemnizarle pagándole el salario devengado y el de 15 días más.

En definitiva, aplicado al tenis, es un contrato por el cual el club o entidad deportiva se obliga al pago de los servicios u obras ejecutadas por el jugador, entrenador o técnico. Este pago podrá verificarse de muchas formas: como una cantidad global, al principio o al final del período de contratación; mensual o quincenal-

mente; antes o después de cada uno de los servicios u obras ejecutadas.

Este tipo de contratos podrán adoptar la forma que las partes hayan convenido: nuestro Código Civil no exige una forma específica para estos contratos (arts. 1.279 y 1.280 *a sensu contrario*). En la práctica, nos vamos a encontrar con un predominio de la forma verbal. Así sucede con las clases particulares o con los entrenamientos llevados a cabo por técnicos adjuntos a la secretaría técnica de una entidad deportiva. El problema más importante con el que se encuentra el entrenador o profesional es el de la prueba de la existencia del contrato. Ello se agrava si tenemos en cuenta que todas las reclamaciones de esta índole se inician a instancia de parte, con lo cual difícilmente los órganos jurisdiccionales van a llevar a cabo una investigación, sino que, por el contrario, fundamentarán la sentencia en las pruebas aportadas por el actor.

Desde el punto de vista fiscal, este tipo de contrato origina grandes ventajas para la parte dominante. Así, los contratados tendrán la consideración de trabajadores por cuenta propia (también llamados autónomos), debiéndose dar de alta del impuesto correspondiente. La entidad deportiva no se ve obligada a dar de alta a su trabajador en la Seguridad Social ni a soportar la mayor parte de las contingencias que por este concepto se deriven, sino que los gastos de Seguridad Social corren de cuenta del propio trabajador. La entidad contratante tan sólo cumple una doble misión desde el punto de vista fiscal: retiene mensualmente un porcentaje del salario (actualmente es un 15%) e ingresa dichas cantidades en el Ministerio de Economía y Hacienda. Por otro lado, estas entidades deberán abonar el IVA al profesional, para que éste proceda trimestralmente a su ingreso, debiendo para ello llevar la contabilidad a través de los libros expedidos por el Ministerio a tal efecto.

Las rentas obtenidas por el profesional tendrán el tratamiento tributario de rendimientos de las actividades profesionales o empresariales (caso de que, para la prestación de los mismos, hubiese constituido una empresa). Este sistema de tributación permite deducir de los ingresos obtenidos a lo largo del período impositivo todos aquellos gastos que haya debido realizar para poder obtener sus ingresos: desplazamientos, material deportivo, teléfono (sólo en la parte que le haya permitido obtener sus ingresos). El problema para el profesional va a ser el de la prueba de todos estos gastos, en previsión de una posible inspección.

Al ser un contrato de naturaleza civil, la protección especial que el Derecho del Trabajo confiere a la parte más débil no tiene lugar. De este modo, los despidos no sancionan a las entidades deportivas con las indemnizaciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, para el caso de extinción prematura del contrato.



Tampoco podrá el profesional disfrutar de algunas de las ventajas de las que goza todo trabajador común, tales como el derecho a percibir pagas extraordinarias o a disfrutar de unas vacaciones pagadas. En esta situación, el profesional tan sólo percibe cantidades en función de los servicios que haya prestado a la entidad, sin que el salario percibido sea igual todos los meses.

Por otra parte, su condición de trabajador por cuenta propia le obliga a acogerse a un régimen de la Seguridad Social en el cual tan sólo tiene derecho a asistencia sanitaria, pero en ningún caso a otras prestaciones tales como la prestación por desempleo, el subsidio o la incapacidad laboral transitoria (la popular baja).

No obstante todo lo dicho hasta ahora, en la práctica nos encontramos que, a pesar de que el arrendamiento de servicios es la forma jurídica adoptada mayoritariamente en el tenis, lo cierto es que se presenta como un medio para encubrir verdaderos contratos de trabajo, donde aparecen los distintivos de la dependencia y de la ajenidad. Por ello, cuando nos encontramos con que un club organiza una escuela de tenis, fijando los horarios y percibiendo las inscripciones, atribuyendo a un entrenador la dirección técnica a cambio de un sueldo, nos encontramos, en mi opinión, ante un verdadero contrato de trabajo común, de la modalidad que sea (indefinido, temporal,...) que, para eludir las cargas que lleva aparejado, se reviste de forma civil.

Por ello, nuestra jurisprudencia, conocedora de la práctica fraudulenta habitual, no atiende exclusivamente a la forma del contrato, sino a las características que concurren en cada caso concreto. El problema muchas veces radica en la dificultad que el actor encuentra para probar documentalmente cuáles son las específicas características de su contrato. La falta de solidez de dichas pruebas motiva el archivo inmediato de las diligencias con carácter previo al proceso. El proceso laboral, al incoarse únicamente a instancia de parte, en pocas ocasiones llega a abrirse cuando el actor no tiene todos los ases en la mano.

VI - NOTAS GENERALES SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO COMUN

El concepto de contrato de trabajo se recoge en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, donde se habla de "trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario". De este concepto se pueden extraer las dos notas esenciales que caracterizan toda relación laboral: la dependencia y la ajenidad.

La dependencia viene determinada por el hecho de que el trabajador presta sus servicios en el marco de

la organización y dirección de otra persona denominada empresario, con la cual tiene una contraposición de intereses.

La ajenidad viene referida al salario y supone una compensación económica garantizada, sin quedar afectada por el riesgo de que la prestación no llegue a ejecutarse, pues el trabajador no es el que debe asumir la responsabilidad.

Como hemos señalado con anterioridad, el contrato de trabajo es una de las habituales formas empleadas para regular las relaciones en que toma parte un profesional del tenis, especialmente entrenadores y técnicos. Así, sería el acuerdo por el cual un entrenador, en el marco de un club o entidad deportiva, desarrolla su actividad, integrándose en la plantilla como un empleado común.

Esta modalidad de contratación lleva aparejada un mayor gravamen para la parte contratante, pues queda obligada a dar de alta en la Seguridad Social al trabajador así como a incluirle en la nómina de trabajadores de la empresa, atribuyendo al trabajador una mayor seguridad. Suele constituirse, no con cualquier entrenador, sino de ordinario, con el director técnico o entrenador-jefe. En otras ocasiones, se configura como un premio hacia un técnico, al cual se le otorga una mayor estabilidad como reconocimiento a su labor.

Desde el punto de vista fiscal, las rentas obtenidas tributan en el IRPF como rendimientos del trabajo personal. Característica de estos rendimientos es que los gastos deducibles para determinar la base imponible se encuentran tasados por la ley. Así, tan sólo podrán deducirse las cantidades que mensualmente la empresa hubiese retenido en concepto de Seguridad Social. Por otro lado, estos trabajadores quedan sometidos al régimen general de la Seguridad Social, lo que les permite disfrutar, además de la asistencia sanitaria, de las otras prestaciones ya señaladas.

En la práctica, como antes hemos comentado, la empresa tiende a acudir a figuras afines que le permitan escapar de la presión fiscal que este tipo de contrato lleva consigo, tales como el arrendamiento de servicios o el contrato de sociedad.

VII - CONTRATOS DE PATROCINIO O DE PROMOCION Y PUBLICIDAD

Es frecuente y generalizado que para el desarrollo de sus actividades, tanto técnicos como entrenadores establezcan relaciones contractuales con firmas comerciales con el fin de procurarse raquetas, ropa deportiva, zapatillas, cordajes, etc. De esta manera, ambas partes ven satisfechos sus respectivos intereses: por un lado, el jugador se provee del material necesario para la práctica deportiva, mientras que por el otro lado, la casa comercial coloca su marca en todos los lugares



donde el contratado desarrolla su actividad (entrenamientos, competiciones, exhibiciones...).

La característica más importante es el carácter dispositivo de estos contratos, fundados en el principio de autonomía de la voluntad de las partes consagrado en el artículo 1.255 del Código Civil.

La categoría del entrenador o del jugador profesional motivará que la obligación de la firma comercial pueda oscilar entre la simple puesta a disposición de una cantidad de material a la retribución económica por el empleo del citado material. En la práctica, los jugadores entre 12 y 17 años reciben de forma gratuita este material, previa presentación de un "curriculum", obligándose a utilizar con exclusividad el material suministrado en cualquier modalidad de manifestación tenística, tanto de orden práctico como teórico (conferencias, ferias,...). A estas edades es la casa comercial la que impone al técnico o jugador las condiciones, convirtiéndose este acuerdo en un verdadero contrato de adhesión. Así, por ejemplo, el derecho a utilizar de forma exclusiva la imagen y el nombre del contratado para cuantos actos de promoción considere la firma conveniente, o por un número determinado de ellos,

devolución del material al finalizar el contrato. Por el contrario, cuando se trata de jugadores de élite, son éstos los que imponen las condiciones, por estar normalmente tentados por varias firmas a la vez.

El régimen jurídico viene determinado por la voluntad de las partes manifestada en el contrato, con los límites contenidos en el artículo 1.255 del Código Civil: la ley, la moral y el orden público.

Tales contratos tienen su cobertura legal en la Ley General de Publicidad, Ley 34/1988 de 11 de noviembre, cuya promulgación respondió a la exigencia de adaptar y actualizar una caduca legislación a las exigencias de la Directiva 84/450 de la C.E.E.

La jurisdicción competente para conocer de los litigios que puedan derivarse de estos contratos será la ordinaria, tal como establece el artículo 28 de la Ley General de Publicidad, y se tramitarán conforme a la Ley de Enjuiciamiento Civil para los juicios de menor cuantía, aunque con algunas peculiaridades. También es frecuente en este tipo de contratos que las partes se sometan al fuero de los juzgados de la parte dominante, para evitar a la firma comercial gastos innecesarios.