

RECOMENDACIONES QUE SE ESTABLECEN SOBRE LA RELACIÓN JURÍDICA DE LOS CLUBES DEPORTIVOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CON LOS ENTRENADORES DEPORTIVOS

PRIMERO: Actualmente, nos encontramos ante una situación en la que la relación jurídica entre los clubes deportivos asturianos y los entrenadores que prestan su servicios en los mismos, carece de homogeneidad, dándose situaciones en las que dicha relación se formaliza mediante un contrato laboral; otras en las que se instrumenta mediante un acuerdo de voluntariado; y otras donde ni siquiera se formaliza.

SEGUNDO: Ante este estado, que genera inseguridad jurídica, tanto para los clubes como para los técnicos, y riesgo de sanción, para los primeros por posibles incumplimientos de la normativa vigente, resulta imprescindible establecer un marco general en el que las relaciones entre los técnicos y los clubes deportivos en los que realizan la actividad se formalicen mediante las correspondientes relaciones jurídicas.

En este sentido y en función de las circunstancias en que se lleve a cabo esa labor por los técnicos, la relación habrá de instrumentarse mediante un contrato laboral o mediante un compromiso de acción voluntaria.

A éstos antecedentes de hecho, les resulta de aplicación, los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO: En caso de formalizarse un contrato de trabajo entre el entrenador y el club en el que realiza la actividad, habrá de ajustarse a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, conforme a lo establecido por la jurisprudencia imperante. En relación con la instrumentación a través de un contrato laboral, hemos de señalar que esta relación jurídico-laboral incluye el alta como trabajador den la Seguridad Social, con todas las ventajas que eso implica, tanto para el entrenador como para la sociedad en general.

SEGUNDO: En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta que, de acuerdo con el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, existe una relación laboral cuando concurren una serie de elementos característicos que determinan el carácter laboral de los servicios. Estos elementos son: la existencia de trabajo personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa.

TERCERO: No obstante, hay circunstancias o situaciones, en las que, por la naturaleza de la relación no resulta oportuna, la formalización de un contrato de trabajo, sino un compromiso de acción voluntaria, en los términos previstos en la normativa estatal y autonómica sobre la materia.

Por tanto, la instrumentación de la relación jurídica entre el entrenador y el club mediante la figura del voluntariado podrá darse siempre que no se esté suplantando con ello una relación laboral y en tanto en cuanto se cumplan los requisitos exigidos por la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado y la Ley del Principado de Asturias, 10/2001, de 12 de noviembre, del voluntariado. Requisitos tales como que la entidad esté legalmente constituida, carezca de ánimo de lucro y está inscrita en los registros correspondientes; es que la entidad disponga de una póliza de seguro u otra garantía financiera que cubra a los voluntarios de los riesgos derivados directamente de la actividad voluntaria y de los daños que puedan producir a terceros en el ejercicio de la actuación, o la obligatoriedad de los clubes de llevar un registro de acuerdos de incorporación y de altas y bajas de los voluntarios.

La relación de voluntariado deportivo queda englobada en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores que excluye de su ámbito de aplicación los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia, o buena vecindad. En esta prestación de servicios se dan las notas propias del contrato de trabajo respecto a los requisitos de voluntariedad, trabajo personal y dependiente, pero no la retribución, pese a que se admite la compensación al voluntario de los gastos en los que incurra por la actividad.

CUARTO: A efectos de distinción entre una y otra figura (contrato laboral, relación de voluntariado) han de analizarse los diferentes elementos que configuran una relación laboral, teniendo en cuenta que:

-Por lo que se refiere a la dependencia y ajenidad, tal y como dispone la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 20 de febrero de 2012, el hecho de que la actividad no se preste en régimen de dedicación exclusiva o que el salario percibido sea inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo anual o incluso mensual y que éste se abone solo durante los meses en los que se desempeña la actividad deportiva, no son elementos suficientes que desvirtúen la naturaleza laboral de la relación, puesto que es posible la suscripción de un contrato laboral a tiempo parcial.

-En cuanto a la retribución, la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, establece que, para saber si efectivamente es salario o compensación, no debe estarse al término que se le atribuya, siendo indicios de salario la periodicidad del devengo y la uniformidad de su importe, aunque éste sólo alcance el salario mínimo interprofesional.

QUINTO: Los trabajos de voluntariado resultan incompatibles con la percepción de una retribución o contraprestación económica, lo que sin embargo, no impide la mera compensación por los gastos realizados cuando éstos sean necesarios, para su realización. En todo caso, la naturaleza compensatoria de los mismos, al igual que el carácter amistoso o benevolente de la relación, no se presume y deber ser acreditado. Así un indicio de la laboralidad será la uniformidad y periodicidad en el devengo de las cantidades, diferente a la irregularidad y variabilidad de las compensaciones de gastos.

Por ello, en caso de que se instrumente una relación jurídica de voluntariado entre el técnico y el Club, resultará necesario, a los efectos de su justificación ante la inspección de trabajo y seguridad social, que se documente adecuadamente que las cantidades que se abonen como compensación de gastos necesarios para el desarrollo de actividades tienen realmente éste carácter.

SEXTO: En caso de que se trate de una relación jurídica de voluntariado, (artículo 6 de la Ley del Principado de Asturias 10/2001, de 12 de noviembre, del voluntariado) la relación entre el entrenador y el club habrá de formalizarse mediante el correspondiente compromiso de acción voluntaria, que deberá tener el contenido señalado en la regulación vigente.

En conclusión, a la vista de los anteriormente expuesto,

SE FORMULAN LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES:

Primero: Formalizar la relación entre los clubes deportivos y los entrenadores mediante la correspondiente relación jurídica: contrato de trabajo sujeto al Estatuto de los trabajadores y demás normativa de aplicación, o compromiso de acción voluntaria, sujeto a la normativa sobre voluntariado.

Segundo: En cualquier caso, siempre que se den los requisitos establecidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, habrá de instrumentarse la relación mediante el correspondiente contrato de trabajo.

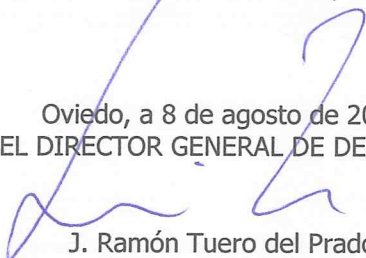
Tercero: En caso de tratarse de una relación de voluntariado, deberá suscribirse el correspondiente compromiso de acción voluntaria con cada uno de los voluntarios y habrá de mantenerse actualizado un libro registro de compromisos de acción voluntaria y de altas y bajas de los voluntarios.

Al objeto de lograr la máxima difusión de la información citada, se dará publicidad de estas recomendaciones, a través de la página web "deporteasturiano.org" y se adjunta, a modo de ejemplo, como Anexos a la presente recomendación, los siguientes modelos:

Anexo I: modelo tipo de contrato laboral

Anexo II : modelo tipo de compromiso de acción voluntaria, conforme a los requisitos exigidos por la normativa vigente.

Oviedo, a 8 de agosto de 2018
EL DIRECTOR GENERAL DE DEPORTE



J. Ramón Tuero del Prado