

La calificación laboral del personal directivo en los clubes y las Sociedades Anónimas Deportivas: un análisis de la jurisprudencia más reciente

María Luisa Pérez Guerrero

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva

La determinación de la verdadera naturaleza de la relación laboral que existe entre el personal que realiza funciones de representación y dirección en un club o sociedad anónima deportiva no es, a veces, una cuestión pacífica, en tanto depende de las funciones que dicha persona realiza realmente y de la dependencia, en la toma de decisiones, del consejo o equipo de dirección de la entidad deportiva.

Tampoco el personal directivo de las sociedades anónimas deportivas o de los clubes tiene un régimen especial, sino que se le ha venido aplicando el régimen especial de la alta dirección, en ocasiones, o simplemente el régimen jurídico de los consejeros en sociedades anónimas, en otras; descartando, por tanto, la aplicación del Real Decreto 1006/1985, aplicable a los deportistas profesionales y singularmente extendido a otros colectivos como los entrenadores o el cuerpo técnico.

Para saber cuándo estamos ante una verdadera relación laboral especial de alta dirección o una relación laboral común, debemos atender a ciertos criterios que el Real Decreto 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, fija, interpretados por la jurisprudencia del orden social.

En esta ocasión, a raíz de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 14 de febrero de 2018 (recurso 1236/2017), que afecta a una sociedad anónima deportiva de la Liga de Fútbol Profesional, pretendemos analizar cuáles son los requisitos exigidos para poder determinar si estamos ante una relación especial de alta dirección o una relación laboral común.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de febrero de 2018

La sentencia que comentamos nos sorprende una vez más con un pronunciamiento poco frecuente en el ámbito deportivo. En un espacio donde la regla general ha sido la extensión del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 a ciertos colectivos que, en principio, no reúnen las características de lo que con carácter general conocemos como “deportista profesional”, tales como entrenadores o cuerpo técnico en general, debemos considerar

también la existencia de otra relación laboral especial, recogida en el Estatuto de los Trabajadores, como es la denominada de “alta dirección”.

En el caso comentado, el Tribunal considera hechos probados la prestación de servicios del demandado para una sociedad anónima deportiva, en virtud de sucesivos contratos autodenominados “arrendamientos de servicios”. Atendiendo al objeto del contrato, éste consistía en “el asesoramiento integral y, en especial, el asesoramiento en las relaciones que hayan de llevarse a efecto con la administración concursal y cualquier otro organismo con el que haya de tratar la entidad”. Pactando, además, una retribución fija dividida en doce mensualidades, a los que se añaden los gastos de un teléfono móvil, gastos de viajes y “resto de gastos afectos a la actividad”.

Con anterioridad, esta misma persona había prestado servicios para la sociedad anónima deportiva como “consultor estratégico”, asumiendo las funciones propias de un director general “en lo que se refiere a la marcha diaria de la actividad de la empresa”, según la propia sentencia.

Finalmente, durante los últimos años (temporada 2014/2015), el contrato fue de carácter laboral, si bien era conocido por los trabajadores del club como “gerente” o “director general”.

Entre las funciones que realizaba esta persona, conforme a los hechos probados de la sentencia, se encontraban las siguientes:

1. Asistencia a las reuniones con la administración concursal (una mensual).
2. Asesoramiento económico.
3. Gestión y eventual representación de la entidad deportiva.

A ello se une el hecho de que a todas las reuniones asistía como “asesor del Consejo” y como “director general”.

Finalmente, el Tribunal califica la relación contractual entre el asesor y la sociedad anónima deportiva como una relación de naturaleza laboral. Y ello al considerar los siguientes indicios de laboralidad:

1. El actor prestaba servicios en las dependencias de la entidad y ésta le proporcionaba los medios materiales, las informaciones y los datos necesarios para el correcto desempeño de los servicios contratados.
2. Le abonaba una remuneración económica mensual de idéntica cuantía y recibía una compensación de los gastos que generara el desarrollo de su actividad.
3. Observaba diariamente el horario de trabajo de 9 a 14 horas.

Como vemos, se trata de notas esenciales para el reconocimiento de una relación de naturaleza laboral; la ajenidad, la retribución y la dependencia o subordinación.

La calificación de la relación laboral especial de los directivos en las entidades deportivas

No son pocos los antecedentes aplicables al caso, si bien, podemos destacar uno bastante conocido, el denominado “Caso Cruyff”¹, en el que el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declaró que la relación que unía a este director técnico con el club, no son las propias de la alta dirección.

En esta conocida Sentencias del TSJ Catalán, el contrato firmado entre las partes reconocía la doble naturaleza laboral de carácter especial de la relación que unía al Sr. Cruyff con el FC Barcelona, indicando expresamente que sería de aplicación prioritaria lo explícitamente convenido en los pactos contractuales y “subsidiariamente, y en lo no previsto, las disposiciones del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, y Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto”; como sabemos, reguladores de las relaciones laborales especiales de deportistas profesionales y alta dirección, respectivamente.

También en este caso, el Tribunal atiende, para poder determinar la verdadera naturaleza jurídica de la relación entre el Sr. Cruyff y la entidad deportiva, a las funciones realmente desempeñadas por éste, pactadas en un documento anexo al contrato con un total de 17 apartados, que reflejan gran cantidad de funciones relacionadas con la preparación física y técnica de los jugadores del primer equipo, incluyendo las funciones propias de un entrenador de fútbol profesional (propuesta de medidas disciplinarias de los jugadores, designación del capitán del equipo, disponer los entrenamientos), así como la dirección técnica de los diferentes equipos del club y del cuerpo técnico, incluyendo propuesta de fichajes, renovaciones y cesiones de jugadores, organizar bajo directrices técnicas el fútbol base del club y la gestión del cuerpo técnico del mismo. A todas estas funciones se añadían otras que podían afectar a la gestión económica del club, como la de “aplicar y distribuir... una cantidad alzada que el club destinará cada temporada a atenciones de primer equipo para pago de gratificaciones especiales, subvención de gastos extraordinarios e imprevistos”, con una cuantía máxima. Finalmente, se añadían funciones relacionadas con la representación del club, consistentes en “colaborar y participar” en las acciones y actividades que acordara o concertara la Junta Directiva “en orden a promoción y representación del Club”, o “en interés de sus actividades deportivas, culturales, recreativas, sociales o asistenciales”.

Más adelante, al año siguiente, las partes firmaron un nuevo contrato en el que se consideraba que el técnico estaría vinculado al club como “Director Técnico y Entrenador”.

A pesar de que las partes acuerdan firmar un contrato que incluya características propias de una relación de alta dirección, pero también características de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, mencionando en el mismo la aplicación de las dos normas reglamentarias, el Tribunal nos recuerda la doctrina del Tribunal Supremo acerca de que “las relaciones entre las partes son las que son y no las que las contratantes dicen que son” y que, por tanto, “hay que partir de la realidad de los hechos y no de las manifestaciones de los contratantes para resolver la cuestión”, centrándose, por tanto, en las funciones que realmente desempeñaba el entrenador-director del club para concluir,

¹ Vid. STSJ de Cataluña de 8 de enero de 1998 (Aranzadi Social 50/1998).

como hemos dicho, que no son las propias de la alta dirección. Precisamente, por haberse probado que las funciones que realizaba el demandante en el club eran las propias de un “director técnico-deportivo”, consistentes en la programación, coordinación y dirección, con iniciativa y responsabilidad, de las actividades del club relacionadas con la sección de fútbol en sus aspectos técnico y deportivo, asumiendo, en concreto, las funciones de entrenador del primer equipo profesional.

No considera relevante el Tribunal el hecho de que entre sus funciones se encuentren algunas que podían afectar al patrimonio de la entidad, por no ser realmente trascendentes –se limitaron a decidir, en ocasiones, que los jugadores fueran visitados por servicios médicos ajenos al club y a cargo de la entidad, dice la sentencia–. Por ello, el Tribunal considera probado que el actor no ejercía funciones inherentes a la titularidad de la empresa ni referidos a su ámbito de actuación general, sino limitadas a la sección de fútbol.

En el caso de la sentencia del TSJ de Madrid de 2018 que comentamos, el Tribunal llega a la misma conclusión en relación con la aplicación del régimen especial de la alta dirección. Tampoco en este asunto particular, el alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos o la realización de un contrato de arrendamiento de servicios fue determinante a la hora de establecer la verdadera naturaleza jurídica de la relación o el régimen jurídico aplicable.

Podemos concluir, por tanto, en esta primera aproximación a la cuestión, que estas funciones que hemos descritos sólo nos llevan a descartar la existencia de una relación laboral especial de alta dirección.

La aplicación de las características que ha de reunir el alto directivo al ámbito deportivo

El artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial del personal de alta dirección, indica que “se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan 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”.

Conforme a la jurisprudencia², y así nos lo recuerda la sentencia objeto de estudio, esta relación laboral especial, conforme a esta definición, debe contener las siguientes notas características:

- a. El ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa que se incluyan en el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas, citando para ello sentencias del Tribunal Supremo (STS, en adelante) como la de Sentencia de 6 marzo 1990 (RJ 1990/1767), con independencia de que exista un acto formal de apoderamiento, como indica la STS de 18 marzo 1991 (RJ 1991\1870).

² Vid. STS de 16 de marzo de 2015 (rec. 819/2014).

- b. Los poderes han de referirse a los objetivos generales de la entidad, lo que supone que las facultades otorgadas, además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, hayan de ser referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos. Como se especifica en las Sentencias del TS de 30 enero y 12 septiembre 1990 (RJ 1990\233 y RJ 1990\6998).
- c. El alto directivo ha de actuar con autonomía y plena responsabilidad, es decir, con un margen de independencia sólo limitado por los criterios o directrices de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad, por lo que no toda persona que asume funciones directivas puede ser calificada como alto directivo, ya que ha de excluirse a quienes reciben instrucciones de otros órganos delegados de dirección de la entidad empleadora. Citando, así, Sentencias de 13 marzo y 12 septiembre 1990 (RJ 1990\2065).

Son, por tanto, estas características las que llevan a considerar que estamos ante una verdadera relación laboral especial de alta dirección, siendo crucial, en el caso de los directores técnicos o de los entrenadores-directores o gerentes, que puedan realizar funciones como firmar contratos en nombre del club o entidad deportiva, tener poderes para representar a ésta en cuestiones de carácter general, ejercitando poderes inherentes a la totalidad de los intereses generales de la entidad.

De este modo, el hecho de que un entrenador, como se indica en el caso de la Sentencia del TSJ Catalán de 1998, que hemos denominado “Caso Cruyff”, realice funciones relativas a la propuesta de la política de fichajes, renovaciones, cesiones y ceses de jugadores, no implica que se trate de un “alto directivo”, ya que, convenimos con otros autores que, ello sucedería “sólo en aquellos casos en los que la dirección técnica se encargase de fichar jugadores, renovarlos o negociar sus primas, cabría seguir afirmando su carácter de relación de alta dirección”³.

Por ello, no es relevante tampoco, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la existencia de un apoderamiento formal a favor del directivo, ya que lo importante serán las facultades que se reconozcan a dicho empleado. Esto es, que pueda tomar decisiones, con plena autonomía y responsabilidad, sobre aspectos trascendentales de la actividad de la empresa.

De este modo, dada la diversidad de formas jurídicas que puede presentar una entidad deportiva, si el director general, o el director gerente, o la persona que reciba similar denominación goza, como se ha dicho, de “poderes generales para poder ejercer las funciones propias de la titularidad empresarial, sin que forme parte del consejo de administración de las empresas que revistan forma de sociedad, estaremos ante un alto directivo”⁴.

³ Vid. MERCADER UGUINA, J.R., “La práctica deportiva en las fronteras de la laboralidad”, *Revista de Información Laboral*, número 3/2016, Aranzadi, 2016 (BIB 2016/2022), pág. 8.

⁴ Vid. en este sentido TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M., “Las relaciones laborales en el deporte más allá del deporte profesional”, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, nº 45/2014, BIB 2014/4149, pág. 20.

Ha de tratarse, por tanto, de poderes generales y no de poderes limitados, como nos recuerda el TS, que sólo permitan ostentar facultades meramente instrumentales o de ejecución⁵. Sólo si, reuniendo estas facultades, el directivo responde sólo ante los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad, podremos decir que nos encontramos ante una relación de alta dirección.

La presunción de laboralidad y los caracteres de la relación laboral común, y su aplicación al caso

No podemos obviar que la tradicional jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo ha venido encuadrando a los entrenadores y técnicos deportivos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, considerando, por tanto, la naturaleza jurídica laboral especial de deportistas profesionales, a pesar de que esta decisión haya generado cierta polémica doctrinal e incluso judicial⁶. Sin embargo, no es este el tema central de nuestro estudio, sino más bien determinar cuándo estamos ante una relación laboral especial de alta dirección en el caso de los denominados “directores”, “directores técnicos” o “gerentes” de las entidades deportivas y cuando no.

No obstante, es cierto, que la mayoría de las cuestiones controvertidas han surgido a raíz de la calificación de la relación que une a las entidades deportivas con los entrenadores e, incluso, a los seleccionadores con las federaciones deportivas⁷ o a los directores técnicos con estas entidades, generando una amplia jurisprudencia que extiende el concepto de deportista profesional hasta ámbitos subjetivos insospechados⁸.

Sin embargo, nuestra pretensión en estos momentos es determinar, una vez descartada la naturaleza de deportistas profesionales de los directores o gerentes de los clubes o

⁵ Vid. STSJ Galicia de 25 de abril de 2017, (rec. 406/2017).

⁶ Procedente de la Sala de lo Contencioso Administrativo del mismo Tribunal Supremo, por ejemplo, en STS de 16 de julio de 1991 (RJ 5996/1991), rectificada su doctrina después, en sentencia de la misma Sala de 2 de marzo de 1994 (RJ 1720/1994), aceptando la doctrina de la Sala de lo Social sobre la naturaleza de deportistas profesionales de los entrenadores y técnicos.

⁷ En el caso de los seleccionadores, es preciso recordar que sí han sido considerados altos directivos, con aplicación de la relación laboral especial de “alta dirección” del Real Decreto 1382/1985, por reunir competencias decisivas mayores, como la capacidad de convocar jugadores nacionales, gozando de “plena autonomía y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones”, “lo que evidencia facultades de mando exclusivas en la organización y actividades de todas las selecciones nacionales, jugadores seleccionados y equipo de técnicos y colaboradores en todo el ámbito territorial del Estado”. Así se expresa el TSJ de Madrid, por ejemplo, en el conocido como “Caso Luis Suárez” (STSJ Madrid, de 16 de marzo de 1992, (recurso 4664/1991). Cuestión no resuelta del todo, como lo demuestra la STSJ de Cataluña de 4 de diciembre de 2013 (rec. 4271/2013), en el conocido como “Caso Anna Tarrés”, donde el Tribunal reconoce la posibilidad de ser considerada la relación de los seleccionadores con la Federación como una relación laboral común, como ya lo han hecho otros Tribunales Superiores de Justicia, citando varias sentencias que abarcan desde el año 1996 al 2000, en relación con selecciones de taekwondo, atletismo, balonmano o vela. En todos estos casos, el vínculo de los seleccionadores con sus respectivas federaciones fue declarado relación laboral común, siendo, en la mayoría, el argumento principal, la exclusión específica del artículo 1.6 del RD 1006/1985, conforme al cual se excluyen expresamente las relaciones entabladas con las federaciones nacionales cuando los deportistas se integren en equipo, representaciones o selecciones organizadas por aquéllas; cuando, en realidad, debiera serlo el hecho de que las funciones del seleccionador o seleccionadora se limiten exclusivamente al ejercicio de una tarea técnica.

⁸ Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS y PÉREZ BONMATI, “Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o sociedad anónima deportiva”, en la Revista *Aranzadi Social*, nº 1/2012, BIB 2012/541, pág. 5, donde estos autores ponen de manifiesto que una Sentencia del TSJ de Murcia de 5 de diciembre de 2005, llegó a calificar la relación laboral que unía a un ayudante de secretaría técnica en una Sociedad Anónima Deportiva, como laboral de deportista profesional.

entidades deportivas, cuándo estamos ante una relación laboral especial de alta dirección y cuándo ante una relación laboral común.

Y no podemos olvidar que, conforme a la presunción de laboralidad contenida en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y a la definición recogida en el artículo 1 del mismo texto legal, la consideración de relación laboral común ha de ser la regla y la alta dirección, la excepción, sólo aplicable cuando se reúnan los requisitos establecidos en el RD 1382/1985, esto es, que la persona ejercite poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, que éstos sean relativos a los objetivos generales de la misma y que lo haga con autonomía y plena responsabilidad. Sólo en este caso, nos encontraremos en el ámbito de la relación laboral especial de alta dirección.

Pero es también importante situarnos en un paso previo a esta declaración, la existencia de una relación laboral y no de un arrendamiento de servicios, como sucede en el caso de la Sentencia de TSJ de Madrid que comentamos. De este modo, las notas de laboralidad contenidas en el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores deben poder identificarse en la relación jurídica entre el director, gerente o asesor, y la entidad deportiva, siendo éstas las de voluntariedad, retribución y las fundamentales de ajenidad y dependencia o subordinación, es decir, la incardinación del trabajador en la esfera organizativa de la empresa. Sólo en el supuesto de que reconociéramos la naturaleza de alta dirección, la nota de la dependencia quedaría en cierto modo desdibujada, al gozar el mismo de capacidades decisorias sobre cuestiones generales de la empresa, con los únicos límites de, como indica el Real Decreto, “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”.

Así, la STSJ de Madrid, en el supuesto comentado, considera que se dan las notas de laboralidad necesarias en la relación entre el director-gerente y la sociedad anónima deportiva, lo que se manifiesta en los siguientes hechos:

1. El actor prestaba servicios profesionales para la entidad en las dependencias de la misma y ésta le proporcionaba todos los medios materiales, las informaciones y los datos necesarios para el correcto desempeño de los servicios contratados.
2. Le abona una remuneración económica mensual dividida en doce mensualidades al año, de idéntica cuantía.
3. Estaba sometido a un horario diario que observaba regularmente.

Estas notas de ajenidad en los medios, retribución y subordinación, ya que sometía a la esfera organizativa de la entidad, llevan al Tribunal a considerar que se trata de una relación de naturaleza laboral.

En relación con las funciones que realizaba, a pesar de denominarse director o gerente, en el supuesto de hecho de la sentencia, el actor realizaba funciones de asesoramiento económico, así como de gestión y eventual representación de la entidad deportiva. Aspectos que llevan al Tribunal a excluir la relación laboral de alta dirección y a calificarla como relación laboral común u ordinaria.

No es el único caso en el que nuestros Tribunales se pronuncian descartando el carácter especial de esta relación y su consideración como relación laboral ordinaria, siendo común en ellos considerar las notas de autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones. Si bien, coincidimos con quienes consideran que la calificación de la relación laboral como especial de alta dirección debe hacerse con un criterio restrictivo, pues, “en la medida en que conlleva la aplicación de un régimen jurídico especial en el que se limita de forma importante la protección que el ordenamiento otorga a los trabajadores, no puede ser objeto de una interpretación extensiva”.

Conclusiones

Las conclusiones que podemos extraer de nuestro estudio sobre la calificación del vínculo jurídico entre el personal directivo o de gobierno y la entidad deportiva para la que desarrolla su actividad, se centran en poner de manifiesto cómo nuestros Tribunales, si bien han podido extender, en ocasiones, excesivamente, el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de deportista profesional, hasta límites, en nuestra opinión, innecesarios, cuando se trata de aplicar el régimen jurídico de las relaciones especiales de alta dirección, aplican más bien una postura restrictiva sobre su ámbito de aplicación, declarando que, salvo que la persona reúna las características propias de la alta dirección recogidas en el artículo 1º del Real Decreto 1382/1985, la relación laboral será calificada como relación común u ordinaria.

Estamos convencidos de que esta postura es la más adecuada, puesto que protege con mayor seguridad jurídica al trabajador, si bien debería extenderse esa interpretación restrictiva también a la aplicación del RD 1006/1985, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales, dejando dentro de su ámbito de aplicación aquellos trabajadores que realmente cumplan con los requisitos establecidos en el artículo primero.

En relación con el personal directivo o de gobierno de las entidades deportivas, parece que la jurisprudencia es más estable y permite mayor seguridad jurídica a los clubes y sociedades anónimas deportivas a la hora de considerar a éstos como relaciones laborales comunes, de alta dirección, o simples arrendamientos de servicios si no se someten al ámbito de dirección y organización de la entidad.

⁹ Vid. en este sentido STSJ de Canarias (Social) de 30 de noviembre de 2015, (recurso 456/2015), fundamento jurídico tercero.