

El contrato de formación en el deporte

Por **Vicente Javaloyes Sanchis**



1. Contextualización

En enero de 2013 podíamos leer en la prensa noticias como: “Una campaña de inspecciones pone en jaque a clubs de fútbol catalanes”; “El deporte catalán se moviliza ante las inspecciones a los clubs”; “Las Federaciones catalanas indignadas por las inspecciones fiscales”; “Cardenal avisa a los clubs sobre las Inspecciones de la Seguridad Social”.

En esta misma página web de IUSPORT hubo algunas opiniones y artículos sobre esta situación. Sirvan de ejemplo: “Cunde la alarma entre los clubs catalanes por posibles denuncias en materia de Seguridad Social” de Manuel Segura o “Pánico en los clubs catalanes ante las inspecciones de la Seguridad Social” y “La falsa tregua de la Seguridad Social a los clubs catalanes” ambos de Javier Latorre.

El motivo de las sanciones impuestas por la Tesorería General de la Seguridad Social derivaba de las remuneraciones que perciben entrenadores, monitores, deportistas y otras personas vinculadas a clubs y federaciones, al entender la Inspección que se debía cotizar por las cantidades económicas percibidas. Sin embargo las entidades deportivas entienden que estas cantidades tienen naturaleza compensatoria ya que pretenden resarcir el gasto ocasionado.

Unos meses después se alcanzaba un acuerdo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los siguientes términos:

- Se establece un periodo de regularización voluntaria hasta 30/09/2013 (prorrogado posteriormente hasta el 01/01/2014).
- No se exige la regularización de los últimos 4 años. No se producirán sanciones por estos motivos.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social paraliza temporalmente las inspecciones.
- Las actuaciones en curso concluirán conforme a derecho (archivo, requerimientos o actas de infracción y/o liquidación).
- La suspensión de actuaciones inspectoras no tiene efectos en el caso de producirse denuncias de parte.

El siguiente movimiento lo encontramos en la Disposición adicional decimosexta de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los

emprendedores y su internacionalización, relativa a la actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro, al establecer que en el plazo de cuatro meses desde la aprobación de esta Ley el Gobierno procederá a realizar un estudio de la naturaleza de la relación jurídica y, en su caso, encuadramiento en el campo de aplicación de la Seguridad Social de la actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro que pueda considerarse marginal y no constitutiva de medio fundamental de vida.

Ha habido que esperar más de esos cuatro meses para que el Consejo Superior de Deportes se pronunciara. La creación de un grupo de trabajo integrado por personal de los Departamentos de Empleo y Seguridad Social (Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social) y de Educación, Cultura y Deporte (Consejo Superior de Deportes) ha dado como resultado un informe en el que se afirma que “resulta difícil ignorar el carácter laboral de las relaciones de aquellos que en el ámbito de organización y dirección de un club o entidad presten servicios retribuidos. Así, se propone regular esta relación mediante un contrato a tiempo parcial; un tipo de contrato que facilita al empresario flexibilidad para combinar la concertación y asignación del tiempo de trabajo, y al trabajador le permite conciliar mejor su vida laboral y personal. ...Al margen de lo expuesto y exclusivamente en aquellos supuestos que cumplan con los requisitos previstos en la legislación vigente, se podrá utilizar la figura del acuerdo de voluntariado.” Ver informe en <http://iusport.com/not/2604/el-csd-propone-el-contrato-a-tiempo-parcial-para-los-entrenadores-del-deporte-base/>

Algunos autores han calificado este estudio de decepcionante al no aportar soluciones que pudieran contentar a todas las partes implicadas ya que el contrato a tiempo parcial y la figura del voluntariado ya existían antes de que estallara el problema.

2. ¿Otras alternativas?

En mi opinión el punto de partida que debe marcar la búsqueda de soluciones es la voluntad del legislador. Al por todos conocido fomento del deporte recogido en el artículo 43.3 de nuestra Carta Magna se suma la circunstancia de la naturaleza jurídica de estas entidades deportivas, declaradas sin ánimo de lucro (todas las federaciones y clubs deportivos), e incluso de utilidad pública (federaciones deportivas y algunos clubs). Estas entidades tienen como finalidad fomentar la práctica del deporte, por lo que colaboran en el referido mandato constitucional y por lo tanto realizan un bien social. Esta circunstancia aporta algunas ventajas en el ámbito fiscal (por ejemplo la exención de muchas de las operaciones del impuesto de sociedades o del valor añadido), pero no así en el ámbito laboral. Por lo tanto aunque los clubs deportivos actúen en muchas ocasiones como verdaderas empresas, a mi entender el legislador no debe perder su verdadera naturaleza jurídica y su razón de ser.

La Administración ha sido capaz de bendecir el llamado Acuerdo de Interés Profesional por el que se reconoce a los árbitros de la ACB como trabajadores autónomos económicamente dependientes y se les aplica lo dispuesto en el Real Decreto 197/2009, 23 febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente. Acuerdo más que cuestionado en la Sentencia de 14 de marzo de 2014 del Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona (Caso Mitjana) al admitir que durante un periodo de tiempo la relación de este árbitro con la ACB tenía carácter laboral. Para más información sobre este tema ver <http://iusport.com/not/1895/el-juzgado-de-lo-social-n-26-de-barcelona-declara-laboral-la-relacion-del-arbitro-mitjana-con-la-acb/>

Si somos capaces de admitir este tipo de acuerdos, muy discutibles jurídicamente aunque a buen seguro “políticamente correctos” y hasta posiblemente necesarios, ¿por qué no pensamos en soluciones beneficiosas para todas las partes en este asunto?

Las entidades deportivas afectadas han venido argumentando que nos encontrábamos ante relaciones de carácter voluntario y que las cantidades percibidas por entrenadores, monitores o deportistas eran en compensación de los gastos ocasionados por la actividad. La Ley Estatal del Voluntariado 6/1996 y las Leyes dictadas por algunas Comunidades Autónomas excluyen su ámbito de aplicación a las actuaciones aisladas, esporádicas o prestadas al margen de entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro; a las actividades que generen algún beneficio para las personas que las realicen (discutible ya que el significado de “beneficio” es amplio y subjetivo y no se ciñe sólo a cuestiones económicas). Todas las leyes coinciden en que la prestación voluntaria no podrá sustituir al trabajo retribuido. Por lo tanto, voluntariado es lo que es y no se puede estirar o ampliar a relaciones que ciertamente no lo son.

Sí que parece más evidente que los clubes y en algunos casos las federaciones deportivas no han sido capaces de documentar y justificar correctamente verdaderas situaciones en las que sí había un gasto generado por la actividad que compensar (por ejemplo entrenar un equipo de categoría cadete). Compensar el gasto verdaderamente soportado es legal y lo único que requiere es su correcta justificación.

En este sentido el Real Decreto 1006/1985, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales establece en su artículo 1.2: “Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.”

Si la cantidad percibida es exactamente el gasto soportado y como decíamos está correctamente justificado no estaremos ante una relación laboral. Por lo tanto, los gastos deben de ser reales y estar perfectamente justificados, es el empresario el que debe acreditar fehacientemente que las cantidades percibidas lo son en concepto de compensación de gastos y que nunca las sumas recibidas superen los verdaderos gastos sufridos. Siendo indiferente la cantidad económica que reciba la persona.

Los tribunales laborales no se han complicado a la hora de analizar y resolver las numerosas demandas presentadas. El principio *in dubio pro operariis* alcanza aquí su máxima expresión. Así nos encontramos con sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 18 de abril de 1996 que reconoce la condición de deportistas profesionales y, por ende, la existencia de relación laboral a varios jugadores de baloncesto que percibían entre 180,30 euros y 120,20 euros mensuales; la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga de fecha 30 de enero de 2004 con idéntico tratamiento para jugadores percibían 420,71 euros y 360,61 euros mensuales; o la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de octubre de 2010 en el caso de un entrenador de fútbol que percibía una compensación total de 4.000 euros, desglosada en 1.000 euros por los siguientes conceptos: pérdida de horario laboral, gastos de viaje, gastos de manutención y gastos de material deportivo. Y finalmente la sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2009 en recurso de casación en unificación de la doctrina, por despido improcedente de un jugador de fútbol que percibía entre 210 y 250 euros mensuales.

En consecuencia la existencia de relación laboral es clara y la presunción del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores opera todos sus efectos (el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél). Además, el carácter fijo y periódico de las retribuciones hace presuponer la naturaleza salarial de lo percibido.

Dicho todo lo anterior no me gustaría acabar este punto del artículo sin hacer referencia a una consulta vinculante realizada a la Dirección General de Tributos que tiene relación con nuestro análisis. V0532-10 de 17/03/2010: para la campaña de verano y con una duración aproximada de tres meses, Voluntarios de Protección Civil prestarán sus servicios en las playas del municipio. La colaboración de los voluntarios es altruista y desinteresada, se les abonará un importe aproximado de 50 euros por jornada y no se establecerá relación jurídico-laboral alguna con el Ayuntamiento consultante. La Dirección General de Tributos entiende que si bien no existe una relación laboral o estatutaria, cabe afirmar que la compensación responde a una prestación de servicios (trabajo personal) por parte de los voluntarios y por lo tanto son rendimientos de trabajo a los que procede la retención aplicable.

¿Alguien entiende algo? Los servicios prestados por voluntarios que perciben unos 50 euros por jornada no deben estar sometidos a relación laboral alguna. Por lo tanto, cuando la Administración quiere, puede.

3. Una propuesta, un camino para la reflexión

La realidad es la que es. Los presupuestos de estas entidades deportivas son los que son y es difícil que mejoren. Dar de alta en la Seguridad Social y cotizar por todas las personas que prestan algún tipo de servicio supone un coste económico que tendrá importantes consecuencias y dificultará el cumplimiento de los fines estatutarios. Probablemente estos trabajadores cobrarán menos y algunos clubes desaparecerán o tendrán que reducir actividades, números de equipos y deportistas.

La propuesta que ofrece actualmente la Administración no se puede calificar de solución, ya que simplemente es aplicar la legislación laboral y una de las modalidades contractuales existente, el contrato a tiempo parcial. Se ha sido poco original y da la sensación que no ha habido voluntad de buscar alternativas. A mi entender, se ha perdido una buena oportunidad para delimitar el alcance del Real Decreto 1006 o al menos para aprobar beneficios en la cotización a la Seguridad Social o incentivos por regularizar las relaciones actuales.

Entonces, ¿hay alguna solución? Durante estos meses de negociaciones y estudio trascendió la posibilidad de establecer una cantidad económica que actuara como límite objetivo, como frontera entre el salario y la compensación de los gastos. Incluso como hemos visto en la Ley de apoyo a los emprendedores se hablaba de actividad marginal y no constitutiva de medio fundamental de vida. Esta posible propuesta presentaba muchos inconvenientes y chocaba con otros intereses y necesidades, además del contexto económico actual.

El 24 de octubre de 2013 con motivo de la Jornada de Derecho Deportivo organizada en Lleida tuve la oportunidad de impartir una ponencia sobre las relaciones laborales en el deporte en la que analicé esta situación y realizaba una serie de propuestas vinculadas a la naturaleza formativa de estas relaciones. Ver ponencia en: http://www.deporteyocio.eu/download/documentos/doc_details/27-las-relaciones-contractuales-en-el-deporte.html

Como todos sabemos, en estos clubes deportivos confluyen y conviven distintos niveles de competición, distintas categorías deportivas. La propuesta que presento a continuación va dirigida al conocido como “deporte base”. Nunca a aquel deportista que está percibiendo importantes cantidades económicas y que ha encontrado en la práctica deportiva su principal medio de vida. Entiendo que la relación existente con ellos debe ser regularizada dándoles de alta en la Seguridad Social mediante el correspondiente contrato y siéndoles de aplicación del RD 1006. Pero hay monitores, entrenadores y deportistas en fase de formación a los que hay

que dar otro tipo de respuesta y cobertura. ¿Por qué no se ha tratado de adaptar el contrato de formación al deporte?

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene como objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Viene regulado en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de Noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Algunas características de esta modalidad de contrato son:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrán celebrarse con menores de treinta años.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrá establecerse una duración distinta del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.
- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por 100 si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250

- personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- Reducción del 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores a la seguridad social durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga.
 - Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la seguridad social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.
 - La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
 - No existe limitación en el número de contratos de formación y aprendizaje. Una empresa podrá realizar tantas contrataciones en esta modalidad como crea conveniente.
 - No pueden celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La adaptación del actual contrato para la formación y el aprendizaje al ámbito del deporte, por ejemplo permitiendo que puedan celebrarse a tiempo parcial, puede ser el camino para que todas las partes en juego salgan ganando. ¿Por qué no aprobar un contrato de formación deportiva?

Para más información sobre el contrato para la formación y el aprendizaje ver

<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/formacionyaprendiz.html>

Otra de mis propuestas se centra en que las entidades deportivas cuenten con un Reglamento de ayudas a la formación aprobado por cada Junta Directiva en el que se establezcan las condiciones y requisitos para optar, trámites a cumplimentar, baremos aplicables, cuantías económicas a percibir, proceso de concesión, justificación de la formación, etcétera. Pensemos en el perfil que tienen la mayoría de monitores, entrenadores o deportistas que prestan sus servicios en el deporte base. Muchos de ellos están en fase de formación, no sólo adquieren formación en las propias entidades deportivas (beneficio mutuo), sino que además acceden a cursos de técnicos deportivos en sus distintos niveles, o a formación profesional por ejemplo el ciclo formativo de Técnico Superior en Animación y Actividades Físicas y Deportivas (TAFAD), o a estudios universitarios como por ejemplo el Grado de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, o a otras formaciones oficiales o no regladas.

No estaríamos ante la compensación de gastos, ni ante salarios porque no existiría relación laboral al faltar el requisito de la remuneración ya que no

se percibiría retribución alguna por ser entrenador o deportista. Se accedería a un sistema de ayudas/becas a la formación concedidas por las entidades deportivas.

Además a algunas de estas entidades deportivas (federaciones y clubes declarados de utilidad pública) les sería de aplicación el artículo 7. j) de la Ley 35/2006, de 28 noviembre, del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas que establece la exención del impuesto para las becas públicas y las becas concedidas por entidades sin fines lucrativos a las que sea de aplicación el régimen especial regulado en el Título II de la Ley 49/2002, de 23 diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, percibidas para cursar estudios reglados, tanto en España como en el extranjero, en todos los niveles y grados del sistema educativo.

Y también sería de aplicación a estas ayudas el artículo 3.c) del Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, aprobado mediante Real Decreto 1629/1991, 8 noviembre, en cuya virtud no están sujetos al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones “las subvenciones, becas, premios, primas, gratificaciones y auxilios que se concedan por entidades públicas o privadas con fines benéficos, docentes, culturales, deportivos o de acción social”.

Estoy seguro que con voluntad e imaginación, todos podemos salir ganando. Todavía estamos a tiempo.

Agosto de 2014.

Vicente Javaloyes Sanchis
Profesor titular INEFC Lleida

© *Vicente Javaloyes Sanchis (Autor)*
© *Iusport (Editor). 1997-2014.*

www.iusport.com