

## **RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE DEPORTE, DE 16 DE JULIO DE 2018, POR LA QUE SE ESTABLECEN RECOMENDACIONES SOBRE LA RELACIÓN JURÍDICA DE LOS CLUBES DEPORTIVOS CON LOS ENTRENADORES**

Actualmente, nos encontramos ante una situación en la que la relación jurídica entre los clubes deportivos aragoneses y los entrenadores que prestan sus 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; u otras donde ni siquiera se formaliza.

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 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, considerando que la relación jurídico – laboral incluye el alta como trabajador en la Seguridad Social, con todas las ventajas que eso implica, tanto para el entrenador como para la sociedad en general.

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. Se adjunta, a modo de ejemplo, como Anexo I, modelo tipo de contrato.

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.

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.

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 por la Ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón. Requisitos tales como que la entidad esté legalmente

constituida, carezca de ánimo de lucro y esté inscrita en los registros correspondientes; que la entidad disponga de una póliza de seguro u otra garantía financiera que cubra a los voluntarios de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente de la actividad voluntaria y de los daños que puedan producir a terceros en el ejercicio de la actuación; que los voluntarios sean reembolsados por el club de los gastos realizados en el ejercicio de sus actividades; 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.

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 lo siguiente:

- 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 sólo 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 no alcance el salario mínimo interprofesional.

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 deberá ser acreditado. Así, un indicio de la laboralidad será la uniformidad y periodicidad en el devengo de cantidades, frente 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 tal carácter.

En caso de que se trate de una relación jurídica de voluntariado, y conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón, la relación entre el entrenador y el club habrá de formalizarse mediante el correspondiente compromiso de acción voluntaria, que deberá tener el contenido mínimo señalado en el citado artículo.

Se adjunta, como Anexo II a esta Resolución, modelo de compromiso de acción voluntaria, conforme a los requisitos exigidos por la citada normativa.

Por lo que se refiere a los gastos en que incurra el voluntario en el ejercicio de la acción voluntaria, serán todos aquellos relativos a la adquisición del material necesario para el desarrollo de la actividad, los gastos de locomoción, de manutención o de alojamiento, y deberán serle reembolsados por el club.

En cuanto a los límites de los gastos por cada uno de estos conceptos, ha de tenerse en cuenta que, conforme a lo dispuesto por el artículo 9 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, determinadas asignaciones para gastos de locomoción, manutención y estancia quedan exceptuadas de gravamen, por lo que, siempre y cuando no se superen estas cuantías, el gasto sería adecuado. Concretamente, y conforme a la regulación actual, estas cantidades son las siguientes:

- Cuando se utilicen medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
- Cuando el desplazamiento se haga con vehículo propio, 0,19 euros por kilómetro recorrido, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.
- Por gastos de manutención: un máximo de 26,67 euros diarios si se trata de desplazamientos dentro del territorio español, o un máximo de 48,08 euros diarios si se trata de desplazamientos al extranjero.
- Si ha de pernoctarse en municipio distinto del lugar donde habitualmente se desarrolla la actividad, por gastos de estancia se podrán abonar los importes que se justifiquen. Y, por lo que se refiere a los gastos de manutención, podrán ascender a un máximo de 53,34 euros diarios si el desplazamiento ha sido dentro del territorio español; o a 91,35 euros diarios si el desplazamiento ha sido a territorio extranjero.

Se recomienda, igualmente, que los gastos en que incurre el voluntario y que son reembolsados por la entidad queden reflejados en una “hoja de liquidación de gastos”, donde se relacionen los conceptos y los importes, adjuntando todas aquellas facturas que puedan acreditar la efectiva realización de los gastos señalados a efectos de su justificación.

Se adjunta, como Anexo III a esta Resolución, modelo de “hoja de liquidación de gastos”.

En conclusión, y a la vista de lo anteriormente expuesto, se establecen las siguientes recomendaciones:

- 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.
- 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.
- En caso de tratarse de una relación de voluntariado, deberá suscribirse el correspondiente compromiso de acción voluntaria con cada uno de los voluntarios. Asimismo, deberá elaborarse una hoja de liquidación de gastos para 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.

Zaragoza, a 16 de julio de 2018



EL DIRECTOR GENERAL DE DEPORTE

  
Mariano Soriano Lacambra