

EL ENTRENADOR DE TENIS Y LA LEY: CASOS PRÁCTICOS (III)

E-Coach - Revista Electrónica del Técnico de Tenis 2016; 26 (9): 35-42

Carlos Crespo

(Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services)

Alejandro Valiño

Universitat de València

Miguel Crespo

Federación Internacional de Tenis

Artículo recibido: 8 de agosto de 2016

Artículo aceptado: 17 de agosto de 2016

RESUMEN:

En esta tercera entrega se exponen dos casos prácticos relacionados uno con el derecho del trabajo aplicado al contexto de un club de tenis y otro con algunas de las obligaciones fiscales y tributarias de un jugador de tenis. Ambos hacen referencia a situaciones reales del contexto deportivo en el que nos movemos, por lo que se espera que enfatizen la importancia de la observancia de las normas jurídicas en el tenis.

PALABRAS CLAVE: trabajo autónomo y dependiente, fiscalidad, impuestos, residencia.

CORREO ELECTRÓNICO DEL AUTOR: ccresdual@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

La actividad deportiva ha conseguido una relevancia en la sociedad del siglo XXI esencial. Sin embargo, como cualquier otra actividad humana no se encuentra libre de conductas que pueden ser consideradas delictivas. Debido a la evolución social y económica del deporte en nuestra sociedad ha surgido un interés público por regular dicha actividad. Así, la actividad deportiva, entendida bien como un pasatiempo, una dedicación profesional o un espectáculo, es un valor de la sociedad actual que debe ser protegido por el Derecho.

Toda actividad deportiva es, por tanto, una actividad social la cual, de un lado, se rige por un sistema propio de reglas que, casi siempre, difieren según cada deporte. Sin embargo, de otro lado, toda actividad deportiva, en tanto que inserta en nuestra realidad social debe respetar las normas establecidas por el Estado de Derecho. La doctrina ha afirmado que el legislador, dada la relevancia pública del deporte, tiende a utilizarlo para conseguir una relevancia en los medios de comunicación ante los escándalos que se surgen en la actividad deportiva¹.

¹ VALLS PRIETO, Javier. La Intervención del Derecho Penal en la actividad deportiva. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (en línea). 2009, núm. 11-14, p. 14:1-14:25. Disponible en Internet: <http://criminnet.ugr.es/recpc/11/recpc11-14.pdf>

Por tanto, el tenis y todos aquellos que tengan cierta relación con nuestro deporte ha de velar por el cumplimiento de las normas aplicables a las distintas esferas de actividad. En este nuevo artículo se presentan dos casos: uno relacionado con el derecho del trabajo y otro con el derecho financiero y tributario.

2. DERECHO DEL TRABAJO

Caso. Soy director deportivo de un club de tenis y deseo incorporar nuevos entrenadores al comienzo de la temporada. ¿Cuáles son los aspectos básicos que he de tener en cuenta?

La enseñanza del tenis, como cualquier actividad retribuida, es susceptible de llevarse a cabo por distintas vías que, básicamente, pueden articularse en trabajo autónomo y trabajo dependiente. La propia formulación del supuesto de hecho no deja espacio a la duda: estoy buscando colaboradores para la escuela de tenis de mi club, a los que queremos incorporar a nuestro proyecto sin perder ni ceder en lo más mínimo el control de la actividad, fijando desde el club las líneas maestras de la escuela en todos sus aspectos, desde los horarios hasta el número de programas que vamos a implantar así como el número y procedencia de los alumnos que en ellos van a tener cabida, pasando incluso por el diseño y puesta en marcha de nuestra propia metodología de enseñanza.

Definidas así las cosas, es claro que la entidad contratante es el club, que cuenta ya con un trabajador cualificado indefinido a tiempo completo (el Director Deportivo), sometido organizativamente a las instrucciones que le traslada o delimita la Junta Directiva, sin que ello sea obstáculo para que cuente con un cierto margen de discrecionalidad en los aspectos más técnicos de su actividad, que seguramente irán creciendo a medida que se consolide su buen hacer en el club. No es de extrañar que, a resultas de esa confianza creciente, el club delegue en el Director Deportivo la decisión de cuestiones trascendentales para la entidad, como son el número de entrenadores que interesa contratar (por el club) y la selección de los mismos conforme a los criterios de cualificación, experiencia, aptitud y, en definitiva, oportunidad que sean del gusto del Director Deportivo. Ni que decir tiene que no podrán establecerse criterios que puedan ser lesivos de los derechos fundamentales y libertades públicas de los candidatos, vetando así la contratación de entrenadores entre otras cosas por razones de orden racial, religioso, ideológico o de identidad u orientación sexual.

En modo alguno tendría carácter discriminatorio aperebirnos con carácter previo mediante la exigencia de aportación de una Certificación negativa que la persona potencialmente contratable no se encuentra inscrita en el Registro Central de Delincuentes Sexuales, regulado como consecuencia de una de las últimas reformas normativas (Ley 26/2015, de 28 de julio de 2015, de reforma del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia) por Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, que ha traído consigo la prohibición de contratación (y de incorporación a ciertos programas de voluntariado) que impliquen contacto habitual con menores a personas condenadas por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual (que incluye la agresión y abuso sexual, el acoso sexual, el exhibicionismo y provocación sexual, y la corrupción de menores) así como la prostitución, la trata y la explotación de menores (art. 8.4 de la Ley

45/15, de 14 de octubre, de Voluntariado y el nuevo art. 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor).

El Derecho del Trabajo es la disciplina llamada a regular el denominado contrato de trabajo, que es el acuerdo establecido entre el empresario (en el caso que nos ocupa el club contratante) y el trabajador (los entrenadores o monitores que deseamos contratar), que habrá de tener por objeto una prestación lícita (los servicios de enseñanza de tenis y cualesquiera otros conexos con ella, como, por ejemplo, la traída y recogida del material, la elaboración de informes de evaluación, la asistencia a charlas de coordinación o formación promovidas desde la Dirección Deportiva del Club); y que en modo alguno podrá contener para el trabajador condiciones de cualquier índole menos favorables que las contempladas en la legislación y normativa de desarrollo de carácter laboral (principalmente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en relación con una actividad deportiva retribuida por cuenta ajena, el vigente Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios).

Inherentes a este contrato son las notas de dependencia, ajenidad y carácter personalísimo de la prestación laboral. La dependencia comporta que el trabajador se somete a la dirección del empresario (club, a través de su Director Deportivo) en régimen de subordinación jerárquica, pues es el club a quien compete fijar el lugar, los horarios y la metodología de la prestación del servicio que, en último término, ejecutará el entrenador contratado con los instrumentos que, con mayor o menor exhaustividad, le proporcione el empresario (pelotas, pistas, ropa deportiva con distintivos corporativos), sin que el entrenador llegue a establecer relación jurídica alguna con los alumnos destinatarios del programa de enseñanza o entrenamiento. La ajenidad hace referencia a que la retribución del entrenador contratado (técnicamente llamada salario) no se halla directamente ligada a la marcha del negocio, sino que se hace acreedor de ella con independencia del éxito o fracaso del proyecto empresarial emprendido, sin perjuicio de que puedan establecerse prestaciones complementarias por objetivos; o de que los malos resultados económicos propicien la extinción del contrato por causas objetivas, con derecho a la percepción de una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de nueve meses.

Especialmente relevante es la cuestión del carácter personalísimo de la prestación, que implica que sólo el trabajador efectivamente contratado podrá llevarla a cabo. Y decimos relevante porque a nadie escapa la importancia y el papel que juega habitualmente en el campo de la enseñanza del tenis el recurso a las sustituciones. No es extraño que alguno de los entrenadores nos llame a última hora para hacernos saber que no se encuentra bien o que nos haga partícipes de que la semana que viene tiene un montón de tareas académicas a las que desea dar prioridad. Al margen de que no está de más recordarle que es deber básico de los trabajadores (art. 5.a) del Estatuto de los Trabajadores) “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia” y que su vulneración desencadena la aplicación de todo un régimen disciplinario cuya consecuencia última puede ser la extinción del contrato por despido, hemos de ser extremadamente cautelosos a la hora de afrontar el problema puntual que nos ocasiona la ausencia de nuestro trabajador.

La provisión de sustituciones debe ser acometida por el club y no por el trabajador, si éste quiere asegurar la subsistencia del contrato. En caso contrario, esto es, si es el trabajador quien se ocupa de forma sistemática de resolver el problema de sus ausencias, enviando a la persona que

ha de sustituirle, ello puede desencadenar una novación jurídica de la prestación del servicio, que dejaría de canalizarse por la vía del contrato de trabajo para tornarse en una relación jurídica de carácter mercantil mantenida con una organización empresarial a quien competiría, no sólo la asunción de la prestación del servicio, sino también la determinación puntual de la persona que habría de ejecutarlo, decayendo así la dependencia inherente a la relación laboral. En todo caso, esta mutación sólo podría ser judicialmente declarada cuando el recurso a las sustituciones fuese sistemático y reiterado en el tiempo, pues, si las sustituciones son esporádicas, rige la presunción del carácter laboral de la prestación reflejada en el art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La última cuestión relevante es la del tipo de contrato más adecuado para la incorporación de entrenadores de tenis a los programas de enseñanza de un club. Lo habitual es que no precisemos contratar entrenadores permanentes, pues los programas de enseñanza suelen acometerse en días y horas concretas y, además, en determinados meses del año. En muchos clubes se organiza la enseñanza del tenis siguiendo el calendario escolar, de modo que la temporada ordinaria suele discurrir entre el 15 de septiembre y el 15 de junio, sin perjuicio de programas específicos ordenados a extender el servicio a los socios (por ejemplo, campus intensivos coincidentes con las vacaciones de Navidad o Pascua) o a atender la demanda específica de ciertos períodos del año (por ejemplo, la enseñanza del tenis en clubes ubicados en destinos habituales de vacaciones).

Quizá las modalidades contractuales laborales que mejor se ajustan a este modelo organizativo sean, por una parte, el contrato indefinido a tiempo parcial (art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y art. 18 y 23 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios) y, por otra, el contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial (art. 16 del Estatuto de los Trabajadores y art. 18 y 22 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios). La diferencia entre ellos estriba, en palabras de la legislación laboral, en el hecho de que la prestación se repita o no de forma habitual en ciertas fechas. Es difícil proyectar esta casuística sobre el mundo del tenis. De ahí que no sea extraño que unos clubes opten por una modalidad u otra, como si fuesen una misma cosa.

Si pensamos en la temporada ordinaria de un club de tenis, que año tras año repite los mismos programas en las mismas fechas, lo razonable sería recurrir a entrenadores ligados al club bajo la modalidad de contrato indefinido a tiempo parcial. Más difícil se hace pensar en programas de entrenamiento que se tiene la certeza de su puesta en marcha, pero se ignora cuándo, quizá, por ejemplo, un programa de entrenamiento que nuestro club ofrece a ciertos colectivos en colaboración con otras entidades (personas con riesgo de exclusión social, miembros de una asociación de personas con discapacidad): es claro que el programa se pondrá en marcha, pero se ignora a ciencia cierta en qué momento de la temporada o en qué horario concreto, que es algo que suele dejarse al albur de la entidad colaboradora, más estrechamente vinculada a los alumnos destinatarios del programa.

En uno y otro caso, hablar de contrato indefinido o de contrato fijo a tiempo parcial nos pone delante de entrenadores que gozan ya sobradamente de nuestra confianza después de haber constatado su rendimiento a lo largo de varias temporadas. Se trata de personas que trabajan para nosotros de forma permanente (fijos o indefinidos), pero sólo en ciertos períodos más o menos cambiantes dentro del año (discontinuos) y, además, durante unas pocas horas al día (a

tiempo parcial). Los entrenadores en régimen de contrato fijo-discontinuo, precisamente por tal carácter, han de ser llamados 15 días antes del comienzo de la temporada, quedando extinguido si no se incorpora a su puesto de trabajo, salvo que ello sea debido a la incompatibilidad de horarios con los estudios del entrenador ordenados a la obtención de un título oficial.

En tanto esa confianza llega, la legislación laboral (en particular, el art. 18 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios) prevé también contratos temporales o de duración determinada así como un período de prueba que oscila entre dos y tres meses, según la categoría profesional del contratado. En todo caso, aquellas personas que hayan estado trabajando para nosotros por plazo superior a 24 meses dentro de los últimos 30 meses a resultas de la celebración de dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Para la contratación de los más jóvenes, el art. 24 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios prevé dos contratos formativos: un contrato en prácticas con una duración máxima de dos años para aquellos que tienen una formación teórica relevante y carecen, sin embargo, de experiencia práctica; y un contrato para la formación, destinado a entrenadores entre 16 y 25 años, que carecen de una formación teórica relevante, también con una duración máxima de dos años. Esta última modalidad parece encajar mejor con la formación técnico-deportiva que las federaciones autonómicas y nacionales dispensan para capacitar a los entrenadores de tenis.

Por último, la legislación laboral contempla un contrato por obra o servicio determinado (art. 19 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios), que tiene por objeto aquellas prestaciones de servicios deportivos llamadas a no perdurar en el tiempo o cuando se trate de actividades no habituales con anterioridad, cuya duración es además incierta. La norma citada menciona a título meramente ejemplificativo estudios de mercado, realización de encuestas o labores de buzoneo así como clases de yoga o flamenco o actividades relacionadas con campeonatos o demostraciones deportivas (clínicas, por ejemplo), que, una vez consolidadas en el tiempo dentro del calendario de actividades de nuestro club, exigirían un encaje más adecuado en cualquiera de las modalidades contractuales anteriormente comentadas.

3. DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO

Caso. ¿Cómo debe pagar impuestos un jugador residente en España que gane un torneo y obtenga premio, también en España?

Nos encontramos ante un supuesto extremadamente común en las academias y clubes de tenis de España: jugadores que ya comienzan a jugar bien a tenis y que, por lo tanto, avanzan en torneos como un *Manuel Alonso*, un *ITF* o un *Future*, percibiendo premios en metálico por ello. La pregunta es la siguiente: ¿Qué impuestos debe pagar el jugador que percibe esta renta? La primera idea a clarificar es el concepto de residencia a efectos fiscales en España². Según el

² Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) de 16 junio 2011 (RJ\2011\5406), Fundamento Jurídico 3º.

artículo 9 de la Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas³ (de ahora en adelante «LIRPF»), se considerará como tal a toda persona que:

- Resida en territorio español más de 183 días al año, computándose las ausencias esporádicas -podrían entenderse aquí los viajes a torneos de tenis-;
- España sea el lugar donde radique el centro de sus intereses económicos;
- La residencia habitual en territorio español del cónyuge no separado legalmente y de los hijos menores de edad que dependan de aquél -tal vez veamos menos esta situación si, como entrenadores, trabajamos con jugadores juniors-.

Por lo tanto, si nuestro jugador, aunque no ostente nacionalidad española (vgr.: ruso, inglés o brasileño), en la medida en que concurra cualquiera de los requisitos anteriormente expuestos, será considerado contribuyente del IRPF y tributará en este impuesto por su «renta mundial», es decir, con independencia del lugar donde se hayan producido las rentas y cualquiera que sea la residencia del pagador de las mismas, según se deriva del artículo 2 de la LIRPF⁴. Esto supone que el jugador deberá cumplir las obligaciones tributarias correspondientes en España. Estas obligaciones se pueden resumir en una idea simple: el pago de impuestos tendrá lugar siempre que se perciba una renta cuando así se contemple legalmente.

En palabras del Tribunal Supremo⁵, “[d]e un lado, se exige un elemento espiritual, la “intención” de residir en un lugar determinado. De otra parte, es necesario que se dé un elemento material, la residencia efectiva. La doctrina de la Sala 1ª sobre este problema ha vacilado entre dar relevancia al elemento subjetivo o al objetivo. En materia fiscal y para el legislador de 1978 no ofrece dudas que el elemento relevante es el elemento objetivo. Por eso el artículo sexto, alude al elemento objetivo de la “permanencia” como rasgo definidor de la residencia. Establece también el apartado segundo una presunción de residencia cuando por las circunstancias en que tenga lugar la ausencia se puede inducir (lo que parece hacer presumir un elemento intencional de permanencia) que no durará más de tres años”.

Otra cuestión que debemos plantearnos a la hora de que el jugador tribute es el tipo de rendimiento que percibe: ¿es un trabajo? ¿es una actividad económica? ¿o es una ganancia patrimonial?. En función de cómo se califique, tanto la obligación de declarar y pagar impuestos puede existir o no, y la cuantía de los mismos puede aumentar o disminuir.

Al amparo del artículo 95.2.a) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas⁶ (de ahora en adelante «RIRPF»), están comprendidos entre los rendimientos de las actividades profesionales *“en general, los derivados del ejercicio de las actividades incluidas en las Secciones 2ª y 3ª de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, aprobadas por el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre”.*

³ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

⁴ Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos nº V0026-15.

⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2009 (RJ 2009, 7991) (rec. cas. núm. 8294/2003).

⁶ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Entendemos que las actividades relacionadas con el deporte en la agrupación 04 de la sección 3ª de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas deben calificarse como rendimientos de actividades profesionales y, por ello, tendrán tal carácter los obtenidos por los propios deportistas en el desarrollo de su actividad.

Según lo anterior, La Dirección General de Tributos ha considerado⁷ que tanto los "fijos" como los premios que los organizadores/patrocinadores de competiciones deportivas satisfagan a los participantes tendrán la consideración de rendimientos de actividades profesionales. La única excepción a esta calificación vendría dada por la existencia de una relación laboral entre organizador y deportista, en cuyo caso procedería conceptuar aquellos importes como rendimientos del trabajo. Pero este no es nuestro caso, ya que un joven tenista que gana torneos en España, siendo completamente ajeno a la organización, no ostenta actividad laboral alguna.

La calificación anterior comporta el sometimiento a retención de estos premios (conforme al artículo 75.1 del RIRPF), aplicando los tipos fijos para los rendimientos de actividades profesionales vigentes en el momento en que sean satisfechos por el pagador.

Por otro lado, partiendo de la base de que el jugador es residente fiscal en España, y por lo tanto tiene obligaciones tributarias para con España, debemos plantearnos si debe declarar o no la renta obtenida. Es decir, se gana un torneo con su correspondiente premio en metálico: ¿tengo que pagar impuestos por ello?

Generalmente se asocia la obtención de renta con el pago de impuestos, pero no siempre es así. Puede darse la ocasión en la que no se llegue al mínimo legalmente exigido para declarar la renta obtenida. Así, según el artículo 96.2.c) de la LIRPF este mínimo se configura para el ejercicio 2016 en una cuantía de mil euros (EUR 1.000) anuales. De esta forma, siempre y cuando no se vea superado dicho umbral, nuestro jugador no tendría la obligación de declarar premio obtenido por ganar el campeonato. Por el contrario, cuando anualmente se sobrepase dicho límite, se debe declarar la renta obtenida.

Finalmente, otros puntos de interés son los siguientes:

- Es muy común en la práctica del tenis las ayudas a deportistas aficionados para cubrir gastos de desplazamiento a campeonatos. La Dirección General de Tributos⁸ entiende calificarlos, como en el caso de los premios en metálico, como rendimientos de actividades profesionales, lo que implica su sometimiento a retención a cuenta en los términos antes expuestos.
- El joven jugador no tendrá la obligación de realizar la declaración de la renta y podrá declarar de forma conjunta con sus padres, siempre y cuando sea menor de 25 años y las rentas del período no superen los ocho mil euros (EUR 8.000) anuales de renta pudiéndose integrar dentro de la unidad familiar con sus padres, y pudiendo aplicar éstos la deducción de mínimo por descendientes (artículo 58.1 LIRPF).

⁷ Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos nº V0756-16.

⁸ Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos nº V4071-15.

4. BIBLIOGRAFÍA

1. Ley 26/2015, de 28 de julio de 2015, de reforma del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
2. Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales.
3. Ley 45/15, de 14 de octubre, de Voluntariado.
4. Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.
5. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
6. Resolución de 19 de Septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.
7. Valiño Arcos, Alejandro, "Posición jurídica de jugadores y entrenadores de tenis", en Tribuna Social nº 30, Valencia 1993, págs. 95-104.
8. Valiño Arcos, Alejandro, "En torno a la laboralidad de la relación jurídico-deportiva", en Revista Española de Derecho Deportivo 7, Madrid 1997, págs. 37-59
9. Valiño Arcos, Alejandro, "La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva", en Actualidad Laboral 8, Madrid 1998, págs. 139-155 [también en IUSPORT. La primera web sobre derecho deportivo² (1997-2007), Las Palmas de Gran Canaria 2007, págs. 681-702 (<http://www.iusport.es/opinion/Valino.htm>).