

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI.—CUESTIONES DE TRABAJO

El entrenador de un equipo de fútbol, ¿es alto cargo?—1. A nadie se le oculta que el ámbito de aplicación personal de las normas laborales ha ido progresivamente ensanchándose, incorporando en su seno a determinadas categorías de trabajadores que, hasta entonces, se encontraban en una situación de expectativa de ingreso. En un orden técnico, el fenómeno queda justificado por la continua y dinámica labor de revisión y evolución a que son sometidos, tanto por el legislador como por los operadores jurídicos, los criterios diferenciadores que acotan la relación jurídico-laboral. Sin embargo, no debe desconocerse que esta evolución criteriológica resulta, frecuentemente, influida y condicionada por factores sociales de naturaleza no jurídica, entre los que, como se ha puesto de relieve recientemente (1), la presión de la opinión pública, la dependencia económica del trabajador de su trabajo (2) y la influencia que el grupo profesional correspondiente puede tener a través de los normales medios de expresión colectiva ocupan un plano de singular importancia. En tal sentido, cabe interpretar la ley 21/1962, de 21 de julio, por la que se declaran incluidos en la LCT a los representantes de comercio (3) y las calificaciones jurisprudenciales en materia de artistas y toreros (4), que han producido idéntico efecto.

Por contraste, a otros grupos profesionales se les niega la entrada en el ordenamiento laboral; negativa que, si bien a nivel formal se explica por falta de alguna de las notas caracterizadoras del supuesto de hecho principal de nuestra disciplina,

(1) Vid. T. SALA FRANCO: «Datos para una caracterización material del Derecho del Trabajo», en *CCDT*, 1975, pág. 85.

(2) La noción de dependencia económica carece de relevancia para caracterizar un trabajo como dependiente, teniendo, cuanto más, valor aproximativo y de posibilidad. Sin embargo, la doctrina científica viene señalando que este tipo de dependencia exige extender la tutela jurídica otorgada a los trabajadores dependientes a aquellos otros que se encuentran en situación de sujeción económica. Vid. R. CORRADO: *Trattato di Diritto del Lavoro*; t. II, *Il contratto di lavoro*, Turin (Utet), 1966, pág. 249.

(3) Vid. A. MAILLO NIÑO: «Sobre la situación laboral de los trabajadores dedicados a la compraventa de mercancías», en *RPS*, 1964, núm. 62, págs. 61-69, y J. SAYEDRA ACQUERO: «El contrato de trabajo de los representantes de comercio», en *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid (Pub. Facultad de Derecho), 1965, páginas 193-202.

(4) Vid. I. IV. DE LA VILLA GIL: «Apuntes sobre el concepto de trabajador en el Derecho español», en *CCDT*, 1972, núm. 4, págs. 73-76, y bibliografía y jurisprudencia allí citadas.

materialmente acusa la ausencia de aquellos factores sociales o, y ello es grave, la presencia de otros distintos que actúan en sentido inverso, esto es, ejerciendo presión para mantener la condición de trabajador excluido del ámbito laboral.

2. En fecha reciente, el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la calificación jurídica de una relación de trabajo que afecta a una categoría profesional que hasta ahora no había asomado a la jurisprudencia de nuestros Tribunales de trabajo: la que vincula al entrenador de un equipo de fútbol con su Club. El carácter profundamente regresivo de la doctrina sentada por el Tribunal Supremo merece, cuando menos, algunas reflexiones.

3. Por de pronto, el supuesto de hecho contemplado por la sentencia de 16 de mayo de 1975 (Ar. 2.592) habría de situarse dentro de las coordenadas de una creciente «laborización» de las distintas categorías de profesionales del fútbol; fenómeno que, en última instancia, traduce la transformación del mundo futbolístico, organizado en espectáculo de masas que arrastra tras de sí «todo un complejo de intereses económicos que trascienden al propio Club» (5).

Objeto principal de los Clubs de Fútbol es, como apuntara Cabrera Bazán, «organizar competiciones y partidos de fútbol, como espectáculos públicos ofrecidos a un importante sector de la sociedad» (6). En consecuencia, la marcha del equipo en las competiciones resulta el elemento decisivo en la atracción del aficionado, condicionante al tiempo de los ingresos económicos de la entidad deportiva (7). En este complejo entramado de tensiones e intereses, jugadores profesionales (8) y entrenador constituyen el eje central.

(5) Cfr. D. HERNÁNDEZ: «Contrato de trabajo de los futbolistas», en *Catorce lecciones...*, cit., pág. 165.

(6) *El contrato de trabajo deportivo*, Madrid (IRP), 1961, pág. 70. Por su parte, el artículo 3.º de los Estatutos de la Real Federación Española de Fútbol (edic. 1974), establece que «se entiende por Club toda Sociedad constituida con arreglo a las disposiciones deportivas vigentes, que tenga por objeto la práctica y fomento del fútbol, bien como puro ejercicio físico de sus afiliados, bien como espectáculo público y de sus propios asociados, conforme a las reglas de la FIFA».

(7) Vid. CABRERA BAZÁN: Op. cit., págs. 72-73, y HERNÁNDEZ: Op. cit., pág. 165.

(8) Tradicionalmente, los futbolistas profesionales quedaban excluidos del ámbito personal del Derecho del Trabajo; criterio este que era mantenido por la jurisprudencia de nuestros Tribunales (vid. sentencia del TCT de 9 de mayo de 1963, JS, núm. 29, 350/66), no obstante las críticas que había suscitado en la doctrina científica (vid. ampliamente, CABRERA BAZÁN: Op. cit., págs. 43 y sigs.). Esta línea jurisprudencial se altera con la importante sentencia del TCT de 24 de junio de 1971, JS, núm. 47, 272/71, en el asunto Suárez V. Sevilla F. C. (vid. DE LA VILLA GIL: «Los futbolistas son trabajadores», en *CCDT*, 1971, núm. 2, págs. 45-55), que continúa hasta nuestros días. Vid. sentencia del TCT de 18 de junio de 1972, JS, núm. 53, 272/72, en el asunto Ruiz V. R. Valladolid, y sentencia del Tribunal Supremo, Sala VI, de 3 de noviembre de 1972, Ar. 5.435, en el asunto Mendoza V. RCD Mallorca (vid. mi comentario en *RPS*, 1973, número 98, págs. 137-140).

4. El supuesto de hecho de la sentencia que se va a comentar puede describirse en los siguientes términos: 1.º El actor, entrenador del equipo de fútbol del Club Atlético de Madrid, presentó demanda en Magistratura de Trabajo. 2.º El juzgador de instancia, si bien había desestimado la excepción de incompetencia formulada por la parte demandada, estimó alguna otra de las propuestas, emitiendo pronunciamiento por el que absolvía de todas las pretensiones a la demandada. 3.º Contra el citado fallo, el actor formaliza recurso de casación. 4.º El Tribunal Supremo procede a examinar de oficio su propia competencia, y sin entrar a conocer del fondo del asunto declara la incompetencia de la Jurisdicción de Trabajo para conocer de las pretensiones planteadas, previniendo a las partes que pueden ejercitar ante la Jurisdicción ordinaria las acciones de las que se crean asistidos.

5.º Para llegar a tal pronunciamiento, nuestro Tribunal Supremo examina, en primer lugar, las funciones que venía desempeñando el recurrente, deducidas del conjunto de hechos, tanto de los declarados probados en la sentencia de instancia como de los restantes medios de convicción que obrantes en el proceso se demuestren ciertos (9). Dichas funciones eran:

«La preparación física y técnica de los jugadores, señalándoles los días y horas del entrenamiento y el número de sesiones de trabajo, así como el darles las oportunas instrucciones, el imponerles rigurosa disciplina por los medios a su juicio más adecuados, y todo ello bajo su exclusiva autoridad y competencia, que se extendía a la designación del capitán del equipo, a la elección del sistema de juego a desarrollar y a la designación de los jugadores que en ellos habrían de alinearse.» (Considerando segundo.)

6. Delimitadas así las funciones, el Tribunal Supremo procede a la calificación jurídica del vínculo que une a las partes, acudiendo para ello al siguiente *iter*:

a) El contrato que une al entrenador con su Club es un *contrato de trabajo*, que posee todas y cada una de las notas caracterizadoras establecidas en el artículo 1.º de la ICT, particularmente la dependencia y la remuneración. O para decirlo en palabras de la sentencia, «el accionante, don M. M. poseía la (condición) de trabajador, dado que se obligó a prestar sus servicios a quien es empresario, *bajo su dependencia* y mediante una remuneración, en contrato que, al darse las expresadas circunstancias encaja en la definición del de trabajo (...).» (Considerando tercero.)

(9) Según reiterada jurisprudencia, en aquellos supuestos en los que el Tribunal Supremo examina de oficio su propia competencia no tiene que atenerse, para decidir, a los hechos que en calidad de probados consten en la sentencia del juzgador de instancia, sino que puede examinar todos los medios de convicción obrantes en el proceso, con tal que se demuestren ciertos. Vid. sentencia del Tribunal Supremo, Sala VI, de 8 de octubre de 1971, Ar. 3.893; 28 de octubre de 1972, Ar. 5.429, y 21 de enero de 1973, Ar. 216.

b) Que, no obstante lo anterior, el entrenador queda excluido del ordenamiento laboral por desempeñar funciones propias de «alta dirección», esto es, por quedar incluido en el artículo 7.º de la LCT.

7. La doctrina sustentada en la sentencia constituye, a mi juicio, un notorio retroceso en relación con una reiterada y consolidada jurisprudencia en materia de altos cargos. En efecto, sin entrar ahora en el fundamento o *ratio legis* de la excepción, que no exclusión, operada por el artículo 7.º de la LCT (10) —que constituye un evidente anacronismo (11)— lo que interesa destacar es que de los múltiples criterios delimitadores de la figura del «alto cargo» manejados por la jurisprudencia de nuestros Tribunales de trabajo (formación técnica, representación, volumen de la remuneración, afiliación a la Seguridad Social, independencia, ostentar poderes del empresario, responsabilizarse de la gestión, etc.) (12), el que parece haberse consolidado es el de la dirección del negocio. Trabajador directivo, exceptuado del ámbito laboral, es el que participa de forma decisiva «en la dirección real y efectiva de la Empresa» (13). O, para decirlo con palabras de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 20 de noviembre de 1970 (Ar. 4.542): «Las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo quedan limitadas a los cargos expresamente designados *ad exemplum* por el legislador, y entre los semejantes a quienes desempeñen una función de responsabilidad y jefatura en cuanto a iniciativa dentro de las tareas de la Empresa (...) que abarquen su total actividad, o sea, a quienes dirigen *el negocio en general*.»

Lo que caracteriza, pues, al alto cargo, es el desempeño de funciones referidas a la generalidad de la Empresa; término este último que ha de conectarse con la realización de funciones de carácter económico-financiero (14); esto es, funciones de gestión desarrolladas mediante decisiones de muy variada índole pero relacionadas con una

(10) La sentencia comentada fundamenta la excepción en el hecho de que «la relación entre Empresa (sic) y persona a la que se encarga tan elevadas funciones, descansa y debe estar impregnada por la más absoluta confianza, padeciendo la esencia del nexo contractual, ante la menor quiebra de la fe puesta por el empresario en las cualidades de la persona elegida para funciones trascendentes, de modo sustancial, para la marcha del negocio, por lo que el legislador deja a la plena discreción subjetiva del empresario su apreciación y el mantener o no la relación, mediante la fórmula de excluir el pacto de las normas establecidas en la LCT» (considerando tercero). Vid. mismo criterio, sentencia del Tribunal Supremo, Sala VI, de 24 de octubre de 1968, Ar. 4.679, y 22 de diciembre de 1971, Ar. 4.993. En la doctrina científica acoge este fundamento M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 3.ª edic., Madrid (Pub. Facultad de Derecho), 1974, pág. 27; en sentido distinto, DE LA VILLA GIL: «Apuntes...», citado, pág. 67, para quien la razón de la excepción es económica.

(11) Vid. las consideraciones de CABRERA BAZÁN: «Ámbito de aplicación personal del Derecho del Trabajo», en *RPS*, núm. 71, 1966, pág. 45.

(12) Vid. J. M. ALMANSÁ: «La exclusión de los altos cargos del Derecho del trabajo español», en *RPS*, núm. 71, 1966, págs. 34-36; D. CLEOFÉ SÁNCHEZ: «Jurisprudencia en torno al concepto de alto cargo», en *RPS*, núm. 87, 1970, págs. 169-170, y AA. VV.: «Cargos directivos», en *RPS*, núm. 96, 1972, págs. 17 y sigs.

(13) Cfr. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 5 de julio de 1973, Ar. 3.063, y sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 19 de octubre de 1971, Ar. 4.161.

(14) Vid. ALMANSÁ: *Op. cit.*, pág. 13.

amplia disponibilidad del patrimonio social (15). El profesor Bayón ha sabido sintetizar, con gran acierto, esta elaboración jurisprudencial, señalando que la noción de alto cargo está montada en base a diferenciar funciones de gestión del negocio y funciones de dirección técnica (16). El artículo 7.º de la LCT refiere a las primeras y, en consecuencia, no quedan exceptuados del ámbito laboral quienes ejerzan funciones en la esfera técnica de la Empresa, por muy especializadas que éstas sean (17).

8. Frente al criterio delimitador de la noción de alto cargo, elaborado por una iterativa línea jurisprudencial, la sentencia califica al entrenador como «directivo» sin aportar sólidos argumentos ni presentar rigurosos razonamientos jurídicos. Dice así el considerando cuarto de esta sentencia:

«Que al caso de autos es de aplicación la exclusión establecida en el aludido artículo 7.º, toda vez que las funciones desempeñadas por el accionante, y en particular las que consistían en la imposición a los jugadores profesionales de fútbol de rigurosa disciplina por los medios a su juicio adecuados, en nombrar el capitán del equipo, en elegir el sistema de juego a desarrollar en cada encuentro, y en designar a los jugadores que en los mismos habían de alinearse, constituyen actuaciones trascendentes de modo sustancial para el Club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que, como el mantenimiento de la disciplina y aplicación de sanciones y la organización del trabajo, *constituyen facultades privativas del empresario*, y todas ellas de la máxima importancia para la entidad demandada, por referirse a su finalidad y actividad más destacada que consiste en poseer un buen equipo

(15) Por referirme a jurisprudencia reciente, vid., del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, sentencias de 3 de abril de 1973, Ar. 1.878 («... manejando la marcha económica de la demandada, tomando de los fondos las cantidades que creía oportunas para atender los gastos derivados de las funciones propias de la gerencia»); 10 de julio de 1973, Ar. 3.781 («... haciéndose cargo de su gestión...»); 29 de octubre de 1973, Ar. 4.175 («... se le facultaba para administrar y regir la sociedad..., aprobar o impugnar cuentas, firmar cheques, efectuar pagos y cobros por cualquier cantidad y título...»). Del Tribunal Central de Trabajo, vid. sentencias de 20 de febrero de 1974, Ar. 889 («pudiendo adquirir, contratar y enajenar mercancías, manejando fondos libremente, lo que significa, en definitiva, *dirección de los negocios de la demandada*»); 7 de julio de 1974, Ar. 2.859, y 24 de diciembre de 1974, Ar. 5.660 («disponer de los fondos de la entidad...»). El término actos patrimoniales de disposición ya se contienen en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 10 de noviembre de 1965, Ar. 4.841.

(16) Vid. BAYÓN: «El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del trabajo», en *RPS*, núm. 71, 1966, pág. 18. Vid., también, MONTOYA MELGAR: «El ámbito personal del Derecho del trabajo», *ibidem*, pág. 93.

(17) Vid., en tal sentido, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 8 de marzo de 1973, Ar. 962 («no están excluidos los que sólo las ejercen (las funciones) de dirección técnica... cualesquiera que sea la importancia de sus servicios»); 26 de junio de 1973, Ar. 3.280, y 27 de octubre de 1973, Ar. 3.172. Del Tribunal Central de Trabajo, vid. sentencia de 31 de octubre de 1974, Ar. 4.418.

profesional que juegue y gane partidos y campeonatos de fútbol, por lo que quien con las dichas facultades y autoridad dirige la principal actividad del demandado, indudable es que desempeña funciones de alta dirección.»

9. Puestas así las cosas, se observa, por de pronto, que el hilo argumental de nuestro Alto Tribunal se diluye en un simple y expeditivo silogismo: el artículo 7.º de la LCT excluye (exceptúa, para ser exactos) del ordenamiento laboral a quienes el ordenamiento confiere amplias facultades (premisa mayor); el entrenador desempeñaba funciones que presuponian la ostentación de dichas facultades (premisa menor), ergo ha de ser calificado como alto cargo (conclusión).

Evidentemente, y ya se ha dicho, lo propio del directivo es ostentar amplios poderes referidos a la Empresa. En tal sentido, la premisa mayor del silogismo jurisprudencial puede, aparentemente, ser aceptada. Ocurre, sin embargo, que el otorgamiento de poderes y facultades constituye el punto de arranque para la calificación de un trabajador como alto cargo, el dato previo y obligado de referencia pero que exige, en un análisis posterior, determinar si, tales facultades, van referidas o no al elemento que acota la noción:

Intervenir o participar de forma amplia en la gestión o dirección de la Empresa (recte: del negocio).

En otras palabras, el otorgamiento de facultades a un trabajador no integra el supuesto de hecho contemplado en el artículo 7.º de la LCT, siendo imprescindible delimitar las esferas en que las tan repetidas facultades se desempeñan. Por tanto, y retornando al discurso base, la premisa mayor se asienta sobre unos postulados incorrectos que vician a los restantes términos del silogismo jurisprudencial.

10. Firmes en este punto, lo que interesa examinar es si las funciones de entrenador de fútbol pueden realmente ser calificadas como de «alta dirección». Para ello, entiendo que es necesario efectuar las dos siguientes operaciones:

- a) Identificar las facultades de que venía gozando el actor.
- b) Determinar la extensión y alcance de estas facultades.

11. a) A juicio del Tribunal Supremo, las facultades cuyo ejercicio apareja la calificación del entrenador como «alto cargo», son:

- 1.º «El mantenimiento de la disciplina y aplicación de sanciones».
- 2.º «La organización del trabajo».

12. b) 1. Por de pronto, las facultades enunciadas reflejan un fenómeno al que la doctrina científica ha dado respuesta satisfactoriamente: la exigencia, impuesta por

la estructura empresarial, de una atribución delegada del poder de dirección (del de organización) o de alguna de sus manifestaciones (18).

II. En segundo lugar, y ello es lo decisivo, ninguna de las facultades enumeradas puede ser, técnicamente, calificada como «directiva». La delegación del ejercicio de la potestad disciplinaria es hoy una realidad ampliamente generalizada, sin que amenace la naturaleza laboral del vínculo contractual o traslade a los sujetos que la ejercen al área del «alto cargo». En éste orden de cosas es por todos sabido que constituye práctica habitual de las Empresas de cierta entidad residenciar el ejercicio del poder disciplinario en el jefe de personal, con quien a su vez colaboran los jefes de sección, de taller, etc., conformando una escala descendente de facultades que, en ningún caso, comporta calificar como directivo, en sentido técnico-jurídico, a quienes forman parte de ella (19).

Proyectando tales consideraciones al ámbito que nos ocupa, entiendo que no se requiere ser profundo conocedor del mundo futbolístico para intuir que resulta perfectamente congruente con la naturaleza de la actividad del Club de Fútbol, conferir al entrenador del equipo el mantenimiento de la disciplina en sus variadas facetas: deportiva o de juego (20), personal, estrictamente laboral, etc. No parece, pues, que en base a una delegación del ejercicio del poder disciplinario pueda válidamente argumentarse, tal y como pretende el Tribunal Supremo, que el actor realizara funciones de alta dirección.

III. Mayores dudas pueden surgir del examen de la segunda de las facultades enumeradas en la sentencia: «La organización del trabajo». Aparentemente, con el término transcrito parece darse a entender que el entrenador de fútbol desempeñaba la plena ordenación del trabajo en el Club, considerado como unidad técnica de producción. Sin embargo, analizando más detenidamente el considerando en el que se contiene la expresión «organización del trabajo» (21) se llega a la conclusión de que el Tribunal Supremo la emplea como fórmula abreviada de las funciones a las que había hecho referencia inmediatamente antes: «Nombrar al capitán del equipo, elegir el sistema de juego a desarrollar en cada encuentro y designar a los jugadores que en los mismos habían de alinearse»; funciones todas ellas que coinciden con las propias de la categoría de entrenador, al que Cabrera define como «técnico encargado de adoptar el sistema o táctica de juego más apropiado en cada momento, a la vista de las características del equipo rival de turno, considerado individual o colectivamente» (22).

IV. Depurado en este sentido las precitadas facultades, se obtiene como definitiva

(18) Vid. MONTROYA MELGAR: *El poder de dirección del empresario*, IEP, Madrid, 1963, págs. 203 y sigs. En jurisprudencia, vid. sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 26 de octubre de 1970, Ar. 4.552.

(19) Vid. BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del Trabajo*, 9.ª edición, Pons, Madrid, 1973-74, vol. I, pág. 55.

(20) Vid. CABRERA DAZÁN: *El contrato...*, cit., pág. 55.

(21) Vid. el concepto de poder de organización en MONTROYA: *El poder...*, cit., páginas 110-113.

(22) Cfr. *El contrato...*, cit., pág. 56.

conclusión que el entrenador agota su función en el marco técnico de la Empresa. Es decir, que es un trabajador técnico cuya misión se concreta en dar instrucciones a los jugadores profesionales sobre el modo de jugar en cada caso concreto, sin que aparezcan en ningún momento referencias a facultades de gestión o dirección del negocio, que son las que, conforme repetidamente se ha dicho, integran el tipo del artículo 7.º de la LCT.

13. Todavía, y movidos por un afán metodológicamente tópico, se podrían presentar dos objeciones para invalidar nuestra tesis:

a) En primer lugar, podría argumentarse, y así lo hace la sentencia que comentamos, que la calificación de «alto cargo» es el resultado del ejercicio por parte del entrenador de funciones que afectan a la *actividad principal* del demandado. Más concretamente, el intento del Tribunal Supremo es presentar las facultades del entrenador con un alcance de generalidad, deducido del carácter principal que la actividad futbolística tiene para el Club. A este respecto, conviene señalar que el otorgamiento de amplios poderes o de facultades generales opera como elemento caracterizador de la noción de directivo siempre y cuando vayan referidos a la dirección del negocio. En caso contrario, la amplitud o generalidad de las facultades constituye un dato neutro, incapaz de alterar la naturaleza de la relación. El hecho de que el entrenador de fútbol dirija técnicamente la principal actividad de la Empresa no prueba de forma indubitada, como en términos un tanto maximalistas aduce el Supremo, que se desempeñen funciones de alta dirección.

b) En segundo lugar, se podría objetar que el criterio caracterizador de la noción de directivo, construido en base a la diferenciación entre funciones de gestión y dirección del negocio y funciones técnicas, no es aplicable en sus propios términos al Club de fútbol demandado, al que es ajeno, conforme razona la sentencia, toda idea lucrativa (23). En otras palabras, se podría pensar que el peculiar objeto y los particulares fines de estas entidades deportivas impiden apreciar, *tout court*, la existencia de una esfera de gestión o de dirección del negocio, de naturaleza económico-financiera, en consideración a la cual se ha elaborado el concepto de alto cargo.

En este orden de cosas, una respuesta con pretensiones generalizadoras puede ser tachada, argumentando que desconoce la realidad. Ahora bien, firmes en este punto, constituye un hecho notorio el que los clubs poderosos — categoría que conviene al demandado— poseen importantes patrimonios, tienen una extraordinaria potencia eco-

(23) «Que la entidad demandada, Club Atlético de Madrid, tiene la calidad de empresario aunque no persiga fin de lucro» (considerando tercero). Por lo demás, recuérdese que el fin lucrativo no es elemento caracterizador del empresario laboral.

nómica (24) y concentran grandes sumas de capital que les convierte, en la práctica, en centros de intereses económicos. Quiere decir todo ello que, al margen de que las entidades futbolísticas persigan o no ánimo lucrativo (25), la realidad de los hechos evidencia la plena aplicabilidad al supuesto de hecho contemplado del criterio definidor del alto cargo. Dicho en otros términos, la noción de directivo conviene a los sujetos contratados para desempeñar funciones relacionadas con la gestión del complejo negocio futbolístico (piénsese, por ejemplo, en el gerente de un Club) y, en todo caso, a quienes representan los órganos del Club, en cuanto persona jurídica (26). En modo alguno puede extenderse a un entrenador, cuyas funciones se agotan en la esfera estrictamente técnica de la Empresa (27). Precisamente, la distinción entre gestión del negocio y dirección técnica justifica el que la jurisprudencia no haya incluido en el artículo 7.º de la LCT a directores o realizadores cinematográficos (28) o directores de banda de música (29); profesionales estos que ejercen funciones que guardan una evidente analogía, en sus respectivas actividades, con la del entrenador.

14. A la vista de las reflexiones hasta aquí efectuadas, es posible extraer los siguientes puntos críticos de la sentencia:

- a) Se aparta de una consolidada doctrina legal en materia de altos cargos.
- b) Frena la laborización de las diversas categorías de profesionales del fútbol.

(24) De esta potencia económica de los Clubs de Fútbol da idea el hecho de que en el año 1975, el importe de los fichajes de jugadores extranjeros haya ascendido a la suma de 184.600.000, de los cuales más de la tercera parte (63.800.000) corresponden al demandado. Cfr. *Cambio 16*, núm. 201, pág. 19.

(25) A efectos societarios, la noción de ánimo lucrativo se integra por dos momentos sucesivos: a), uno de naturaleza objetiva, materializada en el ánimo de buscar y obtener ganancias, y b), otro de carácter subjetivo, concretado en la partición y distribución de las ganancias obtenidas entre los socios (vid., por todos, A. GRAZIANI: *Diritto della società*, 5.ª edición, Morano, Nápoles, 1962, pág. 69. En nuestra jurisprudencia, vid. sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 27 de junio de 1960, Ar. 3.604). En tal sentido, el Club de Fútbol no podría ser calificado como de sociedad por carecer del momento subjetivo. Vid. las consideraciones que, a este respecto, hace CABRERA BAZÁN: Op. ult. cit., página 78.

(26) Los órganos de representación se regulan en los artículos 160 y sigs. de los Estatutos de la RFEF. Vid., más detenidamente, sobre los órganos de gestión del Club, CABRERA BAZÁN: Op. cit., págs. 96 y sigs.

(27) La jurisprudencia italiana ha considerado a los entrenadores de fútbol como trabajadores subordinados, a todos los efectos. Vid. MONDINI: «Sulla natura del rapporto tra allenatori e società di calcio», en *Riv. dir. sportivo*, 1964, págs. 253 y sigs., y CASSINI: «Configurazione giuridica del rapporto tra enti sportivi e allenatori», ibidem, 1958, págs. 164 y sigs., cit. por G. ARDAU: *Manuale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milán, 1972, tomo II, pág. 929 (nota 4).

(28) Vid. sentencias del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 4 de febrero de 1970, Ar. 618, y 10 de enero de 1968, Ar. 128.

(29) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30 de julio de 1973, Ar. 3.684.

c) Abre una peligrosa vía, que puede conducir a exceptuar del ordenamiento laboral y, por tanto, a calificar como contratos de arrendamientos de servicios (30) a las relaciones que vinculan a todo tipo de entrenadores con sus correspondientes Clubs, Federaciones o entidades deportivas (31).

FERNANDO VALDÉS DAL-RE

(30) El artículo 133 del Reglamento de Jugadores y Entrenadores calificaba a los contratos de los entrenadores con sus Clubs como «arrendamientos de servicios». Con todo, sabido es que la jurisprudencia denomina a éstas disposiciones como «normas de ínfimo rango normativo» (cfr. sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 3 de noviembre de 1972, cit.). Con anterioridad, el mismo calificativo las había dado ALONSO OLEA en el «Prólogo» a la obra cit. de CABRERA BAZÁN, pág. 12.

(31) La sentencia del Tribunal Supremo, Sala 6.ª, de 16 de junio de 1970, Ar. 3.578, reconoció el carácter laboral de la relación que vinculaba a un entrenador de Gimnasia con la DND.