IUSPORT
La 1ª web de Derecho Deportivo

SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS OJEADORES ¿qué son?

Por Ana Cortés Bendicho

Pese al enorme desconocimiento que planea sobre la figura del "ojeador" u observador de jugadores, y a pesar de la escasa publicidad que normalmente se proporciona a quienes desempeñan en la sombra esta tarea, constituye una pieza clave del mundo del deporte rey, siendo responsable, en parte, de la buena salud del club en que presta servicios.

Su trabajo consiste, fundamentalmente, en realizar informes relativos a las cualidades técnicas y la proyección de jugadores cuya contratación considera adecuada para el club al que está ligado, para lo cual debe, por lo general, viajar constantemente con el fin de asistir a partidos y descubrir posibles promesas del fútbol, realizando un seguimiento exhaustivo de aquellos jugadores en los que aprecia cualidades idóneas para pasar a formar parte de la plantilla del club.

La inmensa mayoría de los ojeadores suscriben con el club un contrato escrito de índole laboral, en el que se especifica la jornada de trabajo, el horario, las vacaciones, la retribución y demás circunstancias propias de este tipo de contratos, caracterizados por la dependencia y ajenidad.

A priori, existiendo un modélico contrato de trabajo, el carácter laboral de la relación no plantea problemas. Ahora bien, lo que sí suscita no pocas dudas, en caso de que el contrato no establezca expresamente a qué normativa se somete, es la circunstancia de si se trata de una relación laboral de carácter general o especial, entendiendo en este último caso la de los deportistas profesionales regulada en el RD 1006/1985.

Los tribunales han tenido que pronunciarse en numerosas ocasiones respecto de esta compleja e importante cuestión (especialmente en relación con las consecuencias jurídicas del cese de la relación laboral, las cuales difieren según el régimen aplicable), y pese a ello, sigue sin existir un criterio uniforme.

Suele afirmarse que hasta la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 1985 se consideraba siempre que los ojeadores estaban incluidos en el régimen general de la Seguridad Social, al no reconocérseles carácter de deportistas profesionales. A partir de esta sentencia, referida a un preparador físico, se reconoce mayoritariamente, por analogía, que los entrenadores, ojeadores, y demás componentes del cuerpo técnico de un club, son deportistas

profesionales y por lo tanto están sujetos al régimen especial regulado en el RD 1006/1985.

Este cambio de criterio tiene consecuencias prácticas de cierta envergadura, algunas de las cuales pasamos a exponer, con cita de sentencias representativas.

Abundantes son los casos en que el club da por conclusa la relación laboral al expirar el término fijado en el contrato, y el técnico solicita la declaración de despido improcedente.

A este respecto, la **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985/2710)** señala:

> *"Que, por cuanto queda expuesto, resultan procedentes los dos motivos de casación al principio reseñados, puesto que al ser aplicable al caso la normativa rectora de la relación especial de los deportistas profesionales y no la ordinaria, que es lo apreciado finalmente por la sentencia recurrida pese a su apuntada proclividad en contrario, se han cometido en ella las dos infracciones que denuncian: la del artículo 3.º del Real Decreto 318/1981, al reputar que la relación laboral discutida era la de duración por tiempo indefinido; y la del artículo 49-3 del Estatuto de los Trabajadores, porque no se aceptó que la decisión de dar finalizado el contrato era conforme a derecho al ser consecuencia de su extinción por haber expirado el tiempo convenido"*

En el mismo sentido, pero con más claridad, la **Sentencia 6012/2005, de 11 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña**, al resolver la pretensión de un técnico de que se califique la decisión del club de poner fin a la prestación de sus servicios, tras la finalización del periodo fijado en el contrato, como "despido improcedente" señala que:

> *"A partir de las anteriores consideraciones, dado que nos hallamos ante una relación laboral especial, hemos de estar a las estipulaciones contenidas en el contrato suscrito por las partes…… en orden al examen de las infracciones denunciadas por la entidad recurrente, relativas a aplicación indebida de los artículos 55 y 56 del ET (RCL 1995, 997) e inaplicación del artículo 13.b) del RD 1006/85 (RCL 1985, 1533).*
> *El precepto de la normativa especial citada indica que la relación se extinguirá, entre otras causas, por expiración del tiempo convenido, ……, dándose la circunstancia de que……, el Club comunicó al entrenador la no renovación de su contrato, de forma verbal, ……, obteniendo posteriormente, previa petición expresa del interesado, la comunicación ……..*
> *Tal como señala la sentencia de instancia, la comunicación al técnico de la no renovación de su contrato se produce con posterioridad a la expiración de la vigencia pactada, ahora bien, para que ello pudiera ser calificado como despido sería preciso interpretar que la ausencia de denuncia expresa ha comportado prórroga de la vigencia del vínculo, conclusión ésta a la que obsta el propio clausulado del contrato, así como las previsiones del artículo 13 b) del RD 1006/1985 (RCL 1985, 1533) en relación con el artículo 6 párrafo 2º del mismo, habida cuenta de que las prórrogas deben establecerse mediante acuerdo al vencimiento del término originalmente pactado, ……, sin*

que quepa la posibilidad de considerar la existencia de una prórroga tácita, puesto que para ello sería imprescindible que el entrenador se hubiera mantenido en la efectiva prestación de servicios una vez finalizada la temporada……, situación ésta que tampoco concurre, todo lo cuál lleva a considerar que, efectivamente, nos hallamos ante una válida extinción contractual por expiración de la vigencia pactada, siendo inexistente el despido postulado por el trabajador"

También la **Sentencia 1341/2005, de 5 de diciembre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia,** incide en esta cuestión afirmando que:

"La relación jurídica que ligaba a las partes del contrato era sin duda una relación laboral, al realizar el actor su actividad para la empresa demandada, bajo la dependencia de ésta y en su marco organizativo, recibiendo a cambio una retribución fija mensual.

Ahora bien, esta relación laboral ha de encajarse en la especial de los deportistas profesionales, regulada por el R.D. 1006/85, de 20 de junio, pues a partir de la sentencia del T.S. de 14 de febrero de 1990 han de reputarse deportistas profesionales tantos los entrenadores y preparadores como los técnicos auxiliares de éstos.

Por lo que habiendo quedado inalterado el relato histórico de la sentencia combatida en suplicación, del que resulta que el recurrente desde agosto de 2000 hasta el 30 de junio de 2005 vino prestando servicios para el Club demandado como "ayudante de la Secretaria Técnica", realizando funciones de información a los técnicos del Club sobre los equipos a cuyos partidos asistía y, ocasionalmente, ayudando a los entrenadores del equipo en las tareas propias de éstas, la categoría profesional del demandante ha de enmarcarse en la que es propia de "técnico del equipo", que ayuda a los entrenadores y demás técnicos del equipo a conocer la estrategia que despliegan los contrarios en su forma de jugar, a fin de poder adoptar un sistema de juego adecuado en las próximas confrontaciones deportivas con dichos equipos.

Y siendo esto así la duración del contrato sólo puede ser temporal, por así imponerlo para esta clase de relaciones laborales el art. 6 del R.D. 1006/85, de 26 de junio. Y sin que, por lo tanto, pueda en ningún caso transformarse en indefinido, aun cuando se entendiera celebrado "ad initio" en fraude de ley, y no se hubiese producido en aquel momento la preceptiva alta en Seguridad Social, y cuyas consecuencias no pueden ser examinadas en este proceso al exceder del objeto que le es propio.

La duración temporal, propia de esta clase de contratos, determina que su regulación deba ser ante toda la específicamente prevista para ellos, por lo que vencido el tiempo convenido, y no pactándose prórroga o contrato nuevo, aquél ha de considerarse extinguido por expiración de su plazo de vigencia, en modo alguno por despido, que supone un acto unilateral del empresario. Mientras que en el caso enjuiciado el comportamiento de éste ha sido de simple denuncia del contrato por expiración del tiempo convenido"

Lo que vienen a decir estas sentencias es que, si se considera aplicable el RD por entender que los ojeadores y demás técnicos tienen la condición de deportistas profesionales, por aplicación de los artículos 6.2 en relación con el 13 b) de dicho cuerpo legal, no cabe hablar de despido improcedente si se ha cumplido el término fijado en el propio contrato (dado el carácter temporal que de este se predica).

Otra diferencia derivada de la aplicación o no del régimen especial de los deportistas profesionales a los técnicos de un club se produce en relación con la cuantificación de la indemnización por despido.

La **Sentencia 620 /1997, de 2 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria,** conforme a la nueva doctrina que sujeta a los técnicos al RD 1006/1985, concluye que:

> *"La extinción por despido del contrato del deportista profesional, cuya naturaleza es de duración limitada, viene determinado por lo establecido en el art. 15.1 del RD 1006/1985, a tenor del cual no cabe la readmisión, como puso de manifiesto la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 enero 1992 (RJ 1992\54); prescribe que la indemnización, a falta de pacto, se fijará judicialmente y será «de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más las parte correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por años de servicio», estableciendo a continuación que «para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato".*

De haberse considerado una relación de carácter general, tras la reforma laboral producida por el Real Decreto - ley 3/2012 de 10 de febrero, se hubiese calculado la indemnización por despido improcedente de la siguiente manera:

Tratándose de contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto-ley, a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicaría éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Ahora bien, la acumulación del tope de 42 mensualidades en aquellos trabajadores que hoy en día tengan un contrato fijo ordinario (de 45 días por año) solo se respetará si la indemnización consolidada hasta la fecha de entrada en vigor del real decreto-ley supera ya los 720 días. De no ser así, la cuantía máxima que se podrá acumular son 24 mensualidades.

Como vemos, la diferencia es sustancial según sean considerados trabajadores ordinarios o deportistas profesionales, de ahí la importancia de conocer el criterio jurisprudencial dominante.

La **Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia** resume lo manifestado hasta el momento al afirmar que:

"El art. 1.2 del RD 1006/1985 establece que 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.
Por lo que se refiere al alcance de la expresión «práctica del deporte», la jurisprudencia en un primer momento entendió que la relación de los entrenadores de equipos deportivos era la propia de los entonces denominados «altos cargos» (sentencias del Tribunal Supremo de 16-5-1975 [RJ 1975, 2592] , 20-6-1977 [RJ 1977, 3184] , y del Tribunal Central de Trabajo de 7-11-1977 [RTCT 1977, 5383] y 9-4-1985 [RTCT 1985, 2336]). Pero, a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 14-5-1985 [RJ 1985, 2710] , referida a un preparador físico, la jurisprudencia y la doctrina de suplicación vienen calificando a los entrenadores y técnicos deportivos de los clubes o equipos deportivos como deportistas profesionales incluidos en esta relación laboral especial. En este mismo sentido cabe citar las sentencias del TS de 20-9-1988 (RJ 1988, 9102)), 22-12-1989 (RJ 1989, 9074)) y 28-5-1990 (RJ 1990, 4506) , referidas a entrenadores de equipos de fútbol, y la de 14-2-1990 (RJ 1990, 1087) , sobre un coordinador técnico y segundo entrenador"

Pese a la avalancha de sentencias que acogen este nuevo, y prácticamente consolidado, criterio, todavía encontramos algunas recientes que, tratándose de un ojeador, le niegan el carácter de deportista profesional y lo sujetan al régimen general. Es el caso de la **Sentencia 796/2009, de 30 de septiembre, de la Sección 5ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid,** que razona del siguiente modo:

"La sentencia de instancia ha desestimado la demanda de despido interpuesta contra el Real Madrid Club de Fútbol por quien desempeñaba desde el 5 de octubre de 2000 las tareas de "Técnico Observador", suscribiéndose al efecto contratos de duración anual. El trabajo del demandante consistía en acudir a partidos de distintas categorías y equipos y analizar e informar sobre la potencialidad de jugadores jóvenes, recibiendo instrucciones sobre lo que el club pretendía.
La Magistrada de instancia ha fundado su decisión en que, según precedentes jurisprudenciales, dicha relación se rige por lo dispuesto en el R.D. 1006/1985 (RCL 1985, 1533) , que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y que, por tanto, la duración de los contratos es la expresamente pactada de un año, por lo que concluida la anualidad convenida, el contrato se extingue, no por despido, sino por la expiración del tiempo convenido, y, en consecuencia, sin derecho a indemnización.
Frente a esta decisión, se alza el presente recurso, en el que se argumenta que el demandante no es un deportista que su relación laboral con el club de fútbol debe considerarse de carácter ordinario, pues su trabajo es de ojeador, que consiste esencialmente en buscar jugadores jóvenes.
……
Adentrándonos por este mismo camino de examinar los precedentes jurisprudenciales, la Sala no ha encontrado fisuras en la doctrina del Tribunal Supremo en esta materia, pudiéndose citar a efecto las sentencias de 14 de febrero de 1990 (RJ 1990, 1087) , de 22 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9074) y de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985, 2710) , que estimaron que las disposiciones contenidas en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio , no son aplicables únicamente a los deportistas profesionales "strictu sensu", sino que también a los entrenadores y

técnicos, que, según estas sentencias, deben ser considerados como deportistas profesionales, concretamente la última sentencia citada incluye dentro de esta categoría al preparador físico, cuyo cargo, por tener que contar con la confianza del club, estima que no resulta compatible con la duración indefinida de su relación laboral.
Aun teniendo en cuenta lo resuelto en estas sentencias, la Sala estima que el criterio jurisprudencial expresado no es trasladable a la relación laboral que ahora nos ocupa; porque quien profesionalmente ejerce las funciones de ojeador para el club que contrata sus servicios no practica ninguna clase de deporte ni hace falta que tengan ninguna de las cualidades o condiciones básicas requeridas para el ejercicio de una actividad deportiva de carácter físico.
Así lo entendió también la sentencia del TSJ Navarra de 20-10-2004 (AS 2004, 3239) , que no consideró que las disposiciones contenidas en el R.D. 1006/1985 fueran aplicables al masajista de un equipo ciclista con motivo de su cese, y confirmó la improcedencia del despido declarada en la sentencia de instancia.
Al no poder considerar, por las razones ya expresadas, que el ojeador practique personalmente ningún deporte, ni prepare ni adiestre a los futbolistas para su practica, su relación profesional con el club para el que trabaja, debe considerarse como una relación laboral de carácter ordinario, conclusión que en el presente caso nos lleva a considerar que tal relación fue indefinida desde su inicio y que el cese del actor es constitutivo de un despido improcedente, con las consecuencias económicas prevenidas en el art. 56.1 del ET"

En suma, sigue sin existir uniformidad de criterio.

Si hasta este momento hemos analizado lo que hemos dado en denominar "la regla general", es decir, los contratos laborales de ojeadores, pasamos ahora a referirnos a lo que podemos llamar "la excepción", a saber, los contratos civiles de arrendamiento de servicios que ligan a determinados ojeadores con algunos clubes, en muchos casos adoptando la forma de un acuerdo meramente verbal, pero no por ello menos válido.

Este tipo de contratos es más común de lo que a simple vista parece, pero su influencia en los tribunales, quizás por ausencia de jurisprudencia en la que encontrar apoyo, ha sido tradicionalmente menor.

Suelen darse estas relaciones civiles en aquellos casos en que el ojeador no es buscado para cubrir una vacante del club sino por ser quien es, es decir, por su nombre, su fama o sus peculiares conocimientos del entorno futbolístico, que aportan un plus a su labor. No es un trabajador cualquiera, sino un colaborador cualificado, que goza de absoluta libertad para el desempeño de sus funciones. Su relación con el club carece de las notas de dependencia y ajenidad a que nos hemos referido con anterioridad y las consecuencias del cese de la relación se rigen por las normas civiles y no laborales.

La **Sentencia 2781/2004, de 29 de noviembre, de la Sección 1ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia** confirma la dictada por un Juzgado de lo Social de Murcia y señala, respecto de un técnico observador ligado con un club por un contrato de "arrendamiento de servicios" que:

"No existe relación laboral acreditada entre las partes litigantes y ello por cuanto no existe la nota de "dependencia" al no existir sometimiento por parte del trabajador a un horario, a una jornada laboral, no había una clara especificación de fechas de vacaciones y el demandante era libre e independiente para realizar su actividad y decidir qué partidos iba a ver, sucediendo que en lapsus importante de tiempo no iba a ninguno. Es decir, carecía de instrucciones y dependencia con la parte demandada, a lo cual no es obstáculo la existencia de una cláusula de exclusividad, pues ésta lo único que impide es el ofrecimiento de los mismos trabajadores a diferentes clubes, ni tampoco la confidencialidad, que ello no significa dependencia.."

Esta resolución reconoce la posibilidad de que un ojeador no sea un trabajador del club sino un profesional independiente que presta sus servicios a cambio de un precio, y en consecuencia, la de que la jurisdicción social no sea la competente para resolver los conflictos surgidos de la interpretación del contrato.

Asimismo, está pendiente de sentencia (de la que daremos cumplida cuenta a los lectores en cuanto se dicte) un procedimiento seguido ante un juzgado de 1ª Instancia de Madrid derivado de demanda civil presentada por un ojeador ligado a un club por un contrato verbal de arrendamiento de servicios, luego se trata de una cuestión candente y absolutamente de actualidad.

La conclusión que extraemos de todo lo antedicho es que la naturaleza de la relación que se establezca entre un club y un técnico observador de jugadores dependerá del modo en que se realicé la contratación, siendo de vital importancia, por las consecuencias que de ello se pueden derivar, especificar si se trata de un contrato civil o laboral, y en este último caso, si se considera relación ordinaria o especial, si bien en este punto, como en casi todo, tienen la última palabra los tribunales.

Mayo de 2012.

Ana Cortés Bendicho es Abogada de RUIZ-HUERTA & CRESPO SPORTS LAWYERS

© ***Ana Cortés Bendicho (Autora)***

© *Iusport (Editor)*
2012