

¿ESTÁ OBLIGADO UN CLUB O UNA ENTIDAD DEPORTIVA A AFILIAR A LA SEGURIDAD SOCIAL A LOS “TRABAJADORES” DE SUS CATEGORÍAS INFERIORES?

1. CONTEXTO NORMATIVO APLICABLE

El RDL 8/2015 LGSS¹, establece en su artículo 15 lo siguiente:

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el artículo 7.1 y única para toda su vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 15 del RDL 8/2015

Asimismo, el artículo 7.1.a) indica expresamente:

1. Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.

c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

d) Estudiantes.

e) Funcionarios públicos, civiles y militares.

Artículo 7.1 del RDL 8/2015

Por tanto, de la mera literalidad de ambos artículos del RDL 8/2015 LGSS, podemos afirmar que la afiliación a la Seguridad Social será **obligatoria** para todos aquellos trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en las condiciones que establezca el **artículo 1.1 del TRLET**².

Ante esta situación, solo nos queda más que analizar cada caso concreto que se produzca en cada Entidad Deportiva para confirmar si la relación que mantienen ambas partes -entrenador y entidad

¹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

² 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

deportiva- puede calificarse como relación laboral, teniendo en cuenta las condiciones propias establecidas en el artículo 1.1 TRLET, o si por el contrario se trata de otro tipo de relación, no siendo en ese caso de aplicación la legislación laboral.

2. LA INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRLET

Como regla general, será de aplicación el TRLET para aquellos trabajadores que, voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Artículo 1.1 del TRLET

Por tanto, podemos identificar las cuatro notas que constituyen la definición legal de trabajador, y que permiten su inclusión en el ámbito de aplicación del TRLET, y que ello posteriormente derive en el cumplimiento de las obligaciones por las partes en materia de Seguridad Social:

- ✓ Voluntariedad
- ✓ Retribución
- ✓ Dependencia
- ✓ Ajenidad

A modo de resumen, y con el único objetivo de definir brevemente cada una de las notas que definen la condición de trabajador, se indica lo siguiente:

- ✓ **Voluntariedad:** se aplica la legislación laboral a las prestaciones efectuadas “libremente” (entendido como condición de libertad). Este concepto nace como contraposición al trabajo jurídicamente forzoso propio de la esclavitud o de la servidumbre.
- ✓ **Retribución:** se aplica la legislación laboral a prestaciones “retribuidas”.
- ✓ **Dependencia:** se aplica la legislación laboral a prestaciones de servicios realizadas “dentro del ámbito de organización y dirección” del empleador. El trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones del empleador, en virtud de las facultades directivas de este último.
- ✓ **Ajenidad:** se aplica la legislación laboral a las prestaciones realizadas “por cuenta ajena”.

Para valorar los factores de dependencia y ajenidad, lo que se exige es analizar todas las circunstancias concurrentes; esto es: el horario, la jornada, la asistencia a las instalaciones deportivas, el desempeño personal del trabajo, la sumisión a la disciplina del club o la existencia de obligaciones recíprocas entre las partes.

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 (Sentencia del Tribunal

Superior de Justicia de Murcia de 20 de febrero de 2012).

El propio TRLET recoge, en el artículo 1.3, varios supuestos excluidos de ser considerados como relación laboral, que sin embargo, dado su carácter excepcional, deben ser probados por quienes los pretenden. Así, el artículo 1.3.d del TRLET, se refiere a los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Por tanto, para el correcto análisis sobre la obligatoriedad de afiliar a la Seguridad Social por parte de los clubes y entidades deportivas a aquellas personas que desarrollan una actividad, el primer paso será analizar la posible naturaleza jurídica de las citadas prestaciones de servicios desarrolladas entre las partes.

A partir de la determinación jurídica de cada caso concreto, realizando el análisis de las notas que definen la condición de trabajador, será posible determinar si la afiliación ha de considerarse obligatoria en cumplimiento de la legislación vigente. La jurisprudencia y la doctrina recurren a lo que se denomina como “el sistema de indicios” o “hechos indiciarios”, acompañado de la realización de un examen global y conjunto de los datos concurrentes y acreditados en cada caso concreto³.

3. ESTUDIO SOBRE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA EN LOS CLUBES Y ENTIDADES DEPORTIVAS SIN ÁNIMO DE LUCRO

En la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se establece lo siguiente:

En el plazo de 4 meses desde la aprobación de la presente 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 constitutivo de medio fundamental de vida.

Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 14/2013

El estudio⁴ fue presentado por uno de los grupos de trabajo del Gobierno, con fecha de enero de 2014, con el objetivo de analizar y emitir un dictamen sobre la naturaleza jurídica de la relación, y en su caso, del encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social, de la actividad desarrollada para los clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro, cuando la misma pueda considerarse marginal y no constitutiva de medio fundamental de vida.

Las conclusiones del estudio demuestran la enorme dificultad para poder establecer una uniformidad de criterio que defina claramente ante qué situaciones debe afiliarse a la Seguridad Social al sujeto que realiza actividades en el club o entidad deportiva. Así se refleja en sus conclusiones, como por ejemplo:

- ✓ La declaración de una relación como marginal y no constitutiva de medio fundamental de vida es algo muy poco usual y que sólo se ha producido en una sola ocasión (Decreto de 6/5/1972). Su declaración se lleva a cabo por el Gobierno, a solicitud del colectivo

³ Recomendación número 198 OIT sobre la Relación de Trabajo, de 15 de junio de 2006

⁴ Estudio sobre la actividad desarrollada en los clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

interesado, no pareciendo ser la solución más acorde con la evolución legislativa de otras situaciones a la hora de regular relaciones laborales.

- ✓ Para determinar la existencia de una relación laboral, incluso de Seguridad Social, no se requiere que el empresario tenga ánimo de lucro. Este factor no debe ser tomado en cuenta, ya que si no sería discriminatorio con otros colectivos que tienen esa característica como las fundaciones o las cooperativas.
- ✓ Resulta irrelevante la calificación que le otorguen o la denominación que le den las partes a las cantidades percibidas por la realización de esas actividades (*nomen iuris*).
- ✓ La nota de medio fundamental de vida, no es exigida en la práctica del deporte, ya que sus practicantes y quienes prestan servicios en los clubes o entidades deportivas pueden tener otras actividades retribuidas que no desvirtúan la laboralidad.
- ✓ La percepción de cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional, no supone en sí mismo, la exclusión de la relación como laboral.
- ✓ El hecho de que los importes percibidos se devenguen como compensación de gastos, no les otorga tal categoría en detrimento de su naturaleza como retribución o salario. Un indicio de la laboralidad es la uniformidad y periodicidad en el devengo de cantidades, frente a la irregularidad y variabilidad de las compensaciones de gastos.
- ✓ Excepcionalmente cabría considerar la concurrencia de relaciones de voluntariado en aquellos clubes y entidades deportivas que concierten acuerdos o compromisos de voluntariado, siempre y cuando cumplan todos y cada uno de los requisitos subjetivos, objetivos y formales que exige la legislación en la materia.
- ✓ La protección social de estos colectivos debe configurarse como una prioridad, teniendo en cuenta que su no inclusión en el Sistema de Seguridad Social, les coloca en una situación de desprotección ante una eventual situación de necesidad.

Por todo ello, el grupo de trabajo, tras estudiar la Disposición Adicional decimosexta, de la ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, eleva la propuesta de que se fomente por parte de las Administraciones Públicas con competencias en la materia, así como por las distintas federaciones deportivas la utilización del contrato de trabajo a tiempo parcial en la actividad desarrollada en el seno de los clubs y entidades sin ánimo de lucro con sus trabajadores (deportistas, entrenadores, masajistas y otros colectivos que acompañan a los primeros), ante la imposibilidad de poder obviar el carácter laboral existente en las relaciones entre los colectivos indicados con los clubs y entidades de los que dependen e indicadas anteriormente.

Igualmente, se propone que se difunda entre los distintos clubs deportivos la necesidad de que documenten adecuadamente, a los efectos de su justificación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad, que las cantidades que abonen como compensación de gastos necesarios para el desarrollo de actividades –y que no tengan el carácter de retribución- tienen realmente tal carácter.

4. EJEMPLOS PRÁCTICOS JURISPRUDENCIALES

Existe numerosa jurisprudencia al respecto sobre la determinación de la calificación jurídica de la relación entre entrenadores y clubs o entidades deportivas, no siendo uniforme en un único

sentido, puesto que como ya hemos comentado anteriormente, la calificación jurídica de la relación entre ambos sujetos debe ser analizada con base en los hechos indiciarios existentes, y una vez analizados los datos concurrentes y acreditados de cada caso.

En este sentido, se estudian sentencias en que se declara la competencia del orden jurisdiccional para conocer por razón de la materia de la cuestión controvertida. [STSJ Madrid Sala de lo Social de 11 abril 2011; STSJ Cataluña Sala de lo Social de 12 mayo 2006; STSJ Cataluña Sala de lo Social de 29 mayo 2014].

✓ **STSJ Madrid Sala de lo Social de 11 de Abril 2011**

Resumen: El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por el entrenador de fútbol accionante contra la sentencia que declaró la falta de competencia de la jurisdicción social para conocer su demanda sobre despido. Considera la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid evidenciado el carácter laboral especial del contrato de trabajo entre las partes, al margen de la calificación de entrenador aficionado del actor y el sistema retributivo que, pese a su irregularidad, no es dudoso que su fin no era compensar al actor por los gastos ocasionados, sino en concepto de salario.

“(…) Sin embargo, la calificación jurídica del vínculo del entrenador con el club deportivo, con independencia del nombre que las partes le den al contrato o los términos o vocablos utilizados en el presente caso se dice que el demandante prestará servicios como tal en calidad de aficionado y con duración coincidente con la temporada de fútbol-no modeliza ni condiciona su verdadero carácter, pues es doctrina reiteradísima y notoria, como señala la sentencia de esta misma Sala de 22-12-2009 (rec. 4875/2009) que los contratos (...) tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 junio 1990), debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el "nomen iuris" empleados por los contratantes (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 octubre 1989), siendo así que la determinación del carácter laboral o no de la relación que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de éstas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de la concurrencia de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual (Sentencias del Tribunal Supremo de 13 abril 1989; 18 abril, 21 julio 1988 y 5 junio 1990)”;

“(…) c).- La laboralidad de una relación no requiere que la actividad prestada sea de absoluta dedicación y constituya el exclusivo o fundamental medio de vida, puesto que el deportista también puede desarrollar otros cometidos remunerados, sin ver por ello desvirtuada su profesionalidad (...)”;

“(…) 3.- Sobre este último punto -la retribución- ha de recordarse que la regulación legal (...) tres reglas: a).- En aplicación de los principios que informan la carga de la prueba (y), al deportista le corresponde acreditar la existencia de la contraprestación económica, pero una vez probada ésta, las cantidades abonadas integran salario por virtud de las presunciones - iuris tantum - establecidas en los arts. 26.1 ET y 8.2 RD 1006/1985, de forma y manera que debe ser la entidad deportiva quien acredite que las referidas cantidades tienen carácter simplemente compensatorio, lo que únicamente tendrá lugar cuando pruebe que no exceden de los gastos que en la realidad tenga el deportista por la práctica de su actividad. b).- La naturaleza - compensatoria o retributiva- de las cantidades percibidas es por completo independiente del término que al efecto hubiesen empleado las partes (...) Y c).- La periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de naturaleza retributiva, al ser tales notas características del salario, frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las verdaderas compensaciones de gastos”.

✓ **STSJ Cataluña Sala de lo Social de 12 mayo 2006**

Resumen: Estima el TSJ el recurso de suplicación instado por los actores frente a sentencia que desestimó la demanda en reclamación por despido declarando la incompetencia de esta jurisdicción y la competencia del orden civil al no existir relación laboral. Responde la Sala que se dan los requisitos legales establecidos para determinar que los actores, entrenador y ayudante de seleccionador, tenían una relación laboral común con la demandada.

“(…) entendemos, frente a lo que apreció la sentencia recurrida, que si existió relación laboral entre las partes, por cuanto no se daban las notas de independencia o autonomía en las tareas desempeñadas por las demandantes-recurrentes. Pues independientemente de la mayor o menor flexibilidad en el seguimiento de las instrucciones dadas por la Entidad demandada, es indiscutible que su tarea se integraba en una organización tal, que era la propia empleadora, tal y como resultaba de lo dispuesto en el citado art. 1º, uno del ET. No pudiendo discutirse que quien “recibía” los resultados logrados era la Federación demandada: de modo que era plenamente aplicable la presunción de laboralidad que establece el art. 8º; uno del ET. A lo que no son obstáculo -frente a lo que parece apreciar la Juzgadora- el que los actores “compaginaban dichos cargos con sus actividades profesionales y personales” (H.P.4º) y vanamente han cuestionado las partes en esta vía de recurso, si se hallaba o no en tal caso, el demandante señor Rosendo, ni que no se garantizase a los actores un número de días concreto de concentración en la temporada (H.P. 3º). Ni por otra parte constituye obstáculo al reconocimiento de la relación laboral, lo relativamente exiguo de la remuneración percibida; dato enfatizado por la Entidad impugnante, para aludir a una cierta “marginalidad” de la relación inter-partes. Ni por supuesto, el que la demanda (folio 1) alegue que ambos actores trabajaban “con dedicación a tiempo parcial”;

“(…) esta Sala entiende que la situación descrita se enmarca sin mayores problemas en la relación laboral común u ordinaria ex citado art. 1º del ET. Por cuanto: a) ya expresamos que la tarea de los demandantes, y en particular, del “seleccionador” señor Felix, estaba en gran parte sometida a las direcciones e instrucciones de la Federación demandada. Y con más razón, si cabe tratándose del demandante señor Rosendo, en sus tareas de “ayudante de seleccionador (entrenador)” b) no consta que organizaran por sí campeonatos o concentraciones. c) Y no es menospreciable, en orden a rechazar su asimilación a personal de alta dirección, lo relativamente exiguo de sus retribuciones propiamente dichas”

✓ **STSJ Cataluña Sala de lo Social de 29 mayo 2014**

“(…) La doctrina viene declarando que la existencia de una relación de trabajo exige la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el art. 1.1 ET, esto es, que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma (STS 16 febrero 1990); ya que no es suficiente para la configuración de la relación laboral, la existencia de un servicio o actividad determinada y su remuneración por la persona a favor de quien se prestan para que, sin más, nazca a la vida del derecho el contrato de trabajo, pues su característica esencial es la dependencia o subordinación del que presta el servicio a favor de la persona que lo retribuye, siendo necesario para que concurra que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista rector y disciplinario del empleador, de modo que si no existe tal sujeción el contrato es meramente civil (SSTS 7 noviembre 1985 y 9 febrero 1990). Por lo que, para que sea efectiva la presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo, que establece el art. 8.1. ET, es preciso que concurran los requisitos antes apuntados (SSTS 5 marzo 1990), no bastando la mera realización de una determinada actividad a favor, o por cuenta, de

la persona que la retribuye; teniendo en cuenta que la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada, primero por la jurisprudencia y luego por las propias normas legales, en un sentido flexible y laxo, bastando con que el interesado se encuentre, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (art. 1 ET) (STS 21 mayo 1990) (...);

“(…)En el caso que nos ocupa el actor venía prestando regularmente (desde 8/2002) servicios deportivos para la Fundación demandada, como entrenador auxiliar de fútbol (de porteros), siendo la demandada quien fijaba el horario de entrenamiento, así como los criterios y orientaciones a nivel organizativo y técnico dentro del Club. El actor no tenía capacidad para organizar su trabajo, prestándolo bajo las directrices del empleador, en una evidente posición de subordinación. Además, percibía a cambio de estos servicios una retribución de 300 euros al mes. La parte demandada sostiene que se trata de abonos por los gastos ocasionados al actor por su colaboración con el Club. Pero no se detallan ni justifican por la hoy recurrente los gastos presuntamente resarcidos, ni consta siquiera que el actor tuviera que hacer desplazamientos o viajes por consecuencia de su actividad de entrenador de porteros. Además, cuestiona la invocada finalidad indemnizatoria de los pagos el que se abonaran regularmente, mes a mes durante la temporada deportiva, y, sobre todo, que se hicieran por una cantidad fija. Como bien dice el Juez "a quo", la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de naturaleza retributiva, al ser tales notas características del salario, frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las verdaderas compensaciones de gastos (STS 2-4-2009). A todo ello hay que añadir que la normativa laboral establece una presunción "iuris tantum" de que todo lo que recibe el trabajador de la empresa es debido, en principio, al concepto de salario, desplazándose la carga de la prueba hacia aquel que afirme que un concepto retributivo es extrasalarial, sin que la empresa haya aportado pruebas que permitan atribuir finalidad compensatoria a los pagos realizados al actor. Estamos en presencia de una franca -aunque ciertamente limitada- contraprestación económica por los servicios deportivos prestados por el actor, sin que, por otra parte, la normativa exija una retribución mínima para distinguir el deportista profesional del aficionado. Por todo ello entendemos con el Juzgador de instancia que se dan en el caso debatido las notas típicas de la relación laboral (...)”

Sin embargo, y en sentido totalmente opuesto en cuanto a la competencia jurisdiccional, existen sentencias en que se declara la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer por razón de la materia de supuestos similares [STSJ Madrid Sala de lo Social de 2 abril 2002; STSJ Cataluña Sala de lo Social de 18 febrero 2008].

✓ STSJ Madrid Sala de lo Social de 2 abril 2002

Resumen: Apunta la Sala que en el presente caso, no podemos hablar de una relación laboral común, por no darse los requisitos exigidos por el art. 1 ET; en concreto, nos encontramos ante una relación laboral especial de los deportistas profesionales, por la que quedan excluidas las personas que se dedican a la práctica del deporte dentro de ámbito de un club, percibiendo sólo la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.

“(…) Sostiene a tal efecto que la retribución percibida por el entrenador del Club Deportivo Ciempozuelos (80.000 ptas. mensuales) retribuye conceptos distintos de la mera compensación de gastos y -dice literalmente- ha de tener la consideración de retribución derivada de la práctica profesional del deporte. Tal planteamiento no puede tener acogida favorable ya que, como acertadamente dictamina la representante de: Ministerio Fiscal: "el actor suscribió un contrato con el Club Deportivo como entrenador aficionado, categoría que correspondió a la entidad demandada, viniendo prestando servicio del modo condiciones que se especifican en dicho contrato, ya que de la prueba practicada no se deduce la existencia de circunstancia: divergentes,

entrenando a los jugadores aficionados que constituyen el equipo del Club en el tiempo libre que le deja su trabajo en otra empresa, y percibiendo como remuneración los gastos que le supone el ejercicio de la actividad y una cantidad por partido ganado, hechos todos que, teniendo en cuenta que no podemos hablar de una relación laboral común por no darse lo, requisitos exigidos por el art. 1 del ET (...)”;

“(...)la cantidad que recibía el demandante mensualmente no puede tener la consideración de salario, sino que compensa su actividad como aficionado (...)”

✓ STSJ Cataluña Sala de lo Social de 18 febrero 2008

Resumen: El demandante recurre en suplicación la sentencia que deniega la reclamación por despido. El TSJ desestima el recurso y confirma la incompetencia de la jurisdicción social para conocer de la pretensión planteada al no apreciar en las funciones del recurrente como entrenador de un equipo de fútbol de niños la existencia de la relación laboral con las notas de ajenidad, retribución y dependencia, sino una relación jurídica de voluntariado caracterizada por ser altruista i solidaria no debida a ninguna obligación, gratuita y prestada por medio de organización pública o privada como es la asociación de padres de la escuela.

“(...) el recurrent denuncia la violació de l' article 1.1 i 1.2 de l'Estatut dels Treballadors (...). Entén l'actor que la jurisdicció laboral és competent per entendre del present litigi atès que la relació que mantenia amb l'APA del col.legi Sant Josep era de caràcter laboral, atès que prestava els seus serveis per compte i a l'ordre de l'esmentada Associació, ja que tenia uns dies concrets d'entrenament, que no els havia posat ell, sinó l'APA i els dies de partit eren designats prèviament pel Consell de l'Esport, és a dir hi havia un pla de treball. També assenyala que no s'ha demostrat la voluntarietat en la prestació de serveis, perquè no tenia cap vincle que el lligués al col.legi. Tenia un salari. També critica la prova de testimonis realitzada en el judici, tot afirmant que eren part interessada i que al representant de l'APA se l'hagués hagut de tenir per confés, perquè va dir que no coneixia els fets. Reafirma que l'actor treballava 5 hores a la setmana entrenant els nens i, a més, també anava els dissabtes al partit, per la qual cosa ha existit una relació laboral entre les parts. També s'oposa a la caducitat de l'acció, atès que se li havia donat vacances mentre durava el període que s'havia concedit la pròpia empresa per a solucionar el problema. Tal com correctament raona el jutge d'instància, la jurisprudència i la doctrina s'han ocupat, reiteradament, de cercar i especificar les circumstàncies que delimiten la prestació laboral i la diferencien d'altres prestacions amb les quals de vegades es pot confondre, com son l'arrendament de serveis, el contracte d'agència, els serveis prestats de forma voluntària, però cobrant petites quantitats en concepte de dietes o despeses, etc. (...)”;

“(...) D'altra banda, l' article 1 de la Llei 25/1991 del Parlament de Catalunya, per la qual es creà l'Institut Català del Voluntariat, defineix com voluntariat, als efectes de la Llei, "el conjunt de les persones que efectuen una prestació voluntària i lliure de serveis cívics o socials, sense contraprestació econòmica, dins el marc d'una organització estable i democràtica que comporti un compromís d'actuació a favor de la societat i de la persona (...)”.

“(...) Doncs bé, tenint en compte la doctrina anterior i aplicant-la al supòsit que ens ocupa, el resultat no pot ser més que desestimar el motiu i això perquè la prestació de serveis de l'actor envers l'empresa demandada no reuneix les característiques abans esmentades, perquè, tal com correctament raona el jutge d'instància, no es van acreditar la dependència, perquè l'actor l'últim dia que va acudir al partit fou el 9 de març de 2.007, però consta que en els dos partits anteriors, el dia 3 i 6 de març de 2.007, l'actor ja no va anar-hi. I, d'altra banda, no ha estat acreditada la nota més important que diferencia la relació jurídica voluntària amb la laboral, que com s'ha dit abans, és la de la retribució, perquè no es va provar a l'acte del judici que l'actor cobrés un salari per la realització de les seves funcions d'entrenador de l'equip de nens (...)”