

Observatorio Empleo Deportivo KIROLAN www.kirolan.org



Koldo Irurzun Ugalde

Observatorio Empleo Deportivo KIROLAN

Universidad País Vasco UPV/EHU

www.kirolan.org

kirolan@kirolan.org



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales
The University College of Labour Relations



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

Observatorio Empleo Deportivo KIROLAN www.kirolan.org

Introducción: Contexto de la Problemática jurídico-laboral en el deporte

Sector en tránsito a la profesionalización, sostenido históricamente sobre el voluntariado (al menos en los segmentos de deporte federativo y clubes y deporte escolar).

Como sucede con cualquier tránsito, la regularización del empleo y de las relaciones laborales proceso no exento de problemas, derivado de prácticas de gestión de las que el derecho laboral ha estado ausente. Igualmente insuficiencia de medios económicos o existiendo estos, se han destinado a otras prioridades o incluso simple desconocimiento o desentendimiento de las obligaciones jurídico laborales.

De ahí se constatan problemáticas jurídicas derivadas de una cierta resistencia a culminar el tránsito hacia la aplicación y aceptación plena del Derecho del Trabajo, como son: confusión, a veces provocada, entre el voluntariado y la prestación profesional de trabajo; el empleo incorrecto de modalidades contractuales; los problemas relacionados con los límites de la subcontratación; litigios conectados con la sucesión de contratos, la inaplicación de las previsiones en materia de riesgos laborales o tardía aparición de convenios colectivos específicos del sector reflejan "huida de la laboralidad" propio de una transición inacabada.

Ausencia de políticas activas de empleo específicas, como en el caso francés (sport et emploi), irlandés (investing in sport employment), belga, etc.

Problemática típica

- 1-Límite entre trabajador y voluntariado: Relaciones laborales encubiertas
- 2-Empleo irregular de contratación temporal: el caso típico de los socorristas
- 3-Sucesión de empresa y subrogación en el deporte: ¿cuándo deben asumirse responsabilidades?
- 4-Subcontratación : no libera de responsabilidades. La otra cara: cesión ilegal
- 5-Inaplicación normativa prevención riesgos laborales: consecuencias
- 6-Convenios Colectivos: otro ámbito de derechos y obligaciones

Problemática típica

1-Límite entre trabajador y voluntariado: Relaciones laborales no regularizadas.

En el primer caso se activan todas las responsabilidades propias de un empleador en materia de seguridad social, contratación y condiciones de trabajo, aplicación de convenios colectivos, subrogación, salud laboral, etc. Si no se regularizara el vínculo laboral los riesgos a asumir van desde sanciones administrativas hasta costear las prestaciones de seguridad social que haya generado el trabajador (desempleo, enfermedad, etc.) hasta recargo de prestaciones en accidentes de trabajo (recargo 30-50% prestación).

- ¿Cuándo estamos ante una relación laboral?
- Art. 1.1. Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Notas caracterizadoras de la relación laboral:

Voluntariedad

Retribución 26.1 y 26.2 ET (cuantía indiferente -SMI-, *becas, especie*)

Dependencia

Ajenidad

Voluntariado se diferencia, en esencia, por no concurrir la nota de retribución

Problemática típica

1-Límite entre trabajador y voluntariado: Relaciones laborales no regularizadas

Vínculos declarados laborales recientemente:

- STSJ Castilla León 9-2-2012, relación laboral monitores Escuela Deportiva Municipal (entre 250 y 310 euros/mes)
- STSJ Murcia 20-2-2012, relación laboral jugadores, entrenador y fisio voleibol (entre 200 y 900 euros/mes)
- STSJ Extremadura 11-11-2010, existencia relación laboral, jugador futbol 3ª división (1.000 euros/mes)
- STSJ Madrid 29-10-2010, relación laboral entrenador Colmenar Viejo (1.500 euros/año)
- STSJ Madrid 22-10-2010, relación laboral entrenador (300 euros/mes)
- STSJ Valencia 11-5-2010, monitor de escuela municipal de fútbol (600 euros/mes)
- Monitor golf (433 euros/mes), masajista club de fútbol (2.500 euros/año)

Sentencia referencial delimitando aficionado-profesional: STS 2-4-2009, jugador fútbol regional, 230 euros/mes

Problemática típica

2-Empleo irregular de contratación temporal: el caso típico de los socorristas

STS 20-9-2011, Socorrista piscina pública

STSJ Madrid 5-11-2010 Socorrista piscina pública

STSJ País Vasco 9-5-2006 Socorrista piscina pública

Condena por despido improcedente a readmisión como fijo-discontinuo o indemnización

- ¿Cuándo pueden celebrarse contratos temporales?
 - **LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
 - Art. 15.1 ET. Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Si bien en este último caso, sólo en los casos y condiciones establecidos en la ley (contratos temporales son causales)
 - **MODALIDADES CONTRACTUALES TEMPORALES**
 - **Obra o servicio:** esencial que la obra presente sustantividad o autonomía dentro de la actividad de la empresa, mientras que la actividad normal o permanente debe ser atendida por trabajadores fijos.
 - **Eventual por circunstancias de la producción:** se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
 - **Interinidad:** por sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo o durante proceso de cobertura de vacantes
 - **Contratos formativos: prácticas y contrato para la formación**
- Caso particular de las contratas administrativas: necesidad temporal de trabajo, por naturaleza

- **Novedades en materia contractual derivadas de la promulgación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (“reforma laboral”):**

- Modificaciones en el contrato de formación o aprendizaje

- ✓ Duración máxima de 2 a 3 años
- ✓ Puede celebrarse con jóvenes de hasta 30 años
- ✓ Modalidad utilizable dentro misma empresa para sucesivas actividades
- ✓ Tiempo de trabajo efectivo, máximo 75% jornada 1er año y 85% segundo y tercero
- ✓ Salario: SMI en proporción a tiempo trabajado o señalado en Convenio Colectivo
- ✓ Bonificados SS, 100%

- Nuevo contrato ¿indefinido? de apoyo a los “emprendedores”

- ✓ Puede celebrarse empresas de menos de 50 trabajadores (99,23%)
- ✓ Periodo de prueba de 1 año
- ✓ Compatible con percepción del 25% prestación de desempleo

Observatorio Empleo Deportivo KIROLAN www.kirolan.org

Problemática típica

3-Sucesión de empresa y subrogación en el deporte: ¿cuándo se asumen responsabilidades?

SUCESIÓN DE EMPRESAS y SUBROGACIÓN

- En el sector deportivo municipal es habitual que mediante el recurso a las contratas o a concesiones administrativas, sucesivos empleadores privados ocupen la posición de gestores de una instalación deportiva pública. Sucesión de diversas personas jurídicas en la posición de empleador.
- Con todo, esta alternancia debe conjugarse con los derechos de estabilidad reconocidos a los trabajadores. Garantía conocida sucesión de empresa según el art. 44 del ET : que el cambio de un titular a otro de la empresa no conlleve la extinción del contrato de trabajo, sino que el nuevo titular se subroga en la posición del anterior, asumiendo las obligaciones y derechos.

transmisión en la titularidad de un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica

- Transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica, incluida la contratación de un número significativo de trabajadores. Interpretación restrictiva de los Tribunales: no afecta a sucesión de contratas en el caso de los trabajadores temporales.
- Pliego de condiciones, Convenio Colectivo, Norma particular
- Ejemplos: STSJ País Vasco 16-2-2010 (no subrogación monitora, con derecho según convenio colectivo), STSJ Murcia 10-5-2010 (no subrogación monitora, con derecho según convenio colectivo)

Problemática típica

4-Subcontratación : no libera de responsabilidades. La otra cara: cesión ilegal

- Fenómeno lícito, la subcontratación, esto es, que las empresas, o la Administración deportiva, contraten con otros la realización de servicios correspondientes a su propia actividad, (ej. gestión de una instalación deportiva). Responsabilidades que subsisten:
 - Durante el año siguiente a la terminación responderá solidariamente por las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas durante periodo de vigencia de la contrata.
 - Responsabilidad solidaria por incumplimiento de normativa de prevención de riesgos en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Fenómeno ilícito, nutrirse de trabajadores de otros que, sin desarrollar actividad alguna, se limitan a ponerlos a su disposición, salvo en el caso de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y desde febrero 2012, Agencias de Colocación. Se prohíbe una pura y simple cesión de mano de obra.

Ejemplos: STSJ País Vasco 16-9-2008, 28-11-2006, 26-9-2000 y, por más recientes, STS 31-1-2011 y 27-1-2011, monitores de baloncesto y natación y STSJ Galicia 30-1-2012, monitor de deporte universitario.

- Consecuencias: responsabilidad solidaria cedente y cesionaria obligaciones laborales y seguridad social, además de penales. Además el trabajador tiene derecho a fijeza, a su elección, en una u otra.

Problemática típica

- 5-Inaplicación normativa prevención riesgos laborales y sus consecuencias
- Riesgos laborales múltiples en el deporte: socorristas-melanomas, monitores spinning-problemas auditivos, mantenimiento-sustancias tóxicas, reparaciones-caídas, etc.
- Sobre empleador recae deber general de protección de la salud. Obligaciones concretas: elaboración Plan de prevención, adopción de medidas, proporcionar equipos de protección individual, formación e información de trabajadores...
- Ejemplos: STSJ Galicia 27-1-2012, accidente laboral monitor natación STSJ Andalucía 30-1-2008, accidente trabajo mantenimiento pistas esquí, indemnización daños y perjuicios, STSJ Asturias 17-10-2008 accidente de trabajo en rocódromo, STSJ Baleares 13-6-2007, accidente trabajo construyendo pista de tenis, recargo prestaciones
- Responsabilidades en caso de incumplimiento obligaciones empresariales: recargo de prestaciones (30-50%), sanción administrativa e incluso, en su caso, responsabilidad penal.

Problemática típica

6-Convenios Colectivos: otro ámbito de derechos y obligaciones

- ✓ En el ámbito del deporte cada vez más convenios colectivos específicos que concretan derechos y obligaciones.

Ejemplos de cláusulas:

- Sobre supuestos de contratación temporal
- Sobre clasificación profesional
- Sobre subrogación empresarial
- ✓ Novedades derivadas de la promulgación del RD-Ley 3/2012 de 10 de febrero:
 - Limitación ultraactividad a 2 años
 - Posibilidad de inaplicación del Convenio Colectivo
 - Prioridad aplicativa del convenio de empresa