



¿Contratos o voluntariado en el deporte?

Koldo Irurzun Ugalde

Observatorio Empleo Deportivo KIROLAN



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

www.kirolan.org

kirolan@kirolan.org



Universidad
del País Vasco Euskal Herriko
Unibertsitatea

Cuestión de actualidad pero no novedosa

Polémica sobre las relaciones laborales en los clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro (Federaciones, etc.)

Antecedentes: problemática presente desde hace muchos años (1999 Inspección Trabajo deporte extraescolar APA Irún, 1 millón pesetas multa).

- **REVIVAL:** Confluencia de diversos factores: pronunciamientos de los Tribunales, actuación Inspección Trabajo y SS, labor normativa, estudio CSD, etc.
- Pronunciamiento relevante Tribunal Supremo confirmando anteriores tesis de tribunales inferiores: La Sentencia 2-4-2009 Caso Colonia Ofigevi: fronteras entre voluntariado y profesionalismo, resucita la irregularidad generalizada en que desenvuelve el sector.

Rescata la cuestión de los elementos o notas caracterizadoras de la relación laboral: ¿cuándo hay una relación laboral? Cuando concurren las cuatro características del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (voluntariedad, retribución, ajenidad y subordinación).

En el Centro del debate ¿salario o compensación por gastos? 230 euros/mes devengados en compensación de actividad y no de gastos, constituye salario.

Consecuencia: Confirmación de la expansión exponencial del profesionalismo en el deporte y la activación de las responsabilidades empresariales para las entidades deportivas: Relación laboral-Afiliación, Alta y cotización seguridad social, carácter retro cotizaciones, hasta 5 años. Responsabilidad prestaciones y recargo (p.ej. Accidente *in itinere* entrenador Club Deportivo Monterrubio).

Actividad Inspección Trabajo y SS

Inspecciones inician Cataluña, sanciones de hasta 1 millón euros a clubes. Caso significativo STSJ Cataluña 9-5-2014 Fundació Unió D'Esport Base Vilanova y Geltrú, afectando a 122 personas vinculadas a la entidad (personal administrativo, monitores, entrenadores, etc.) con compensaciones entre 130 y 565 euros mensuales, declarándose el vínculo como laboral.

Intervención normativa

Ley 13/2012 de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Actividad CSD

- Presión ante el CSD, comparecencia Secretario Estado Deporte, preocupación por el tema trasladada a Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Disposición adicional decimosexta. *Actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro.*

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.

Expectativas que se generan desde el Gobierno del Estado: ¿Integración régimen general y exención de cotización?

13-7-2013: España contará con un régimen especial en la Seguridad Social para el deporte no profesional

A raíz de la problemática que se ha generado con las inspecciones indiscriminadas de la Seguridad Social a los clubes españoles, especialmente en Cataluña, el Gobierno español se ha comprometido a establecer un régimen especial en la Seguridad Social para los colaboradores de los clubes y entidades deportivas amateur y de base sin ánimo de lucro.

El Ejecutivo se ha manifestado así en el Congreso de los Diputados en respuesta a una pregunta formulada por el grupo parlamentario de CiU.

El Ejecutivo valora aplicar la exención de la cuota de la Seguridad Social para estas entidades siempre y cuando los colaboradores no perciban rentas superiores al salario mínimo interprofesional (SMI), situado en los 645,30 euros al mes.

El acuerdo podría plasmarse en el Proyecto de Ley de Apoyo al Emprendedor, actualmente en el Parlamento.

“Estudio CSD-Ministerio de Empleo sobre la actividad en los clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro” Agosto 2014

Recuerda que las prestaciones en el ámbito del deporte (monitores, entrenadores, deportistas, ...) pueden llevarse a cabo mediante vínculos de diversa naturaleza (voluntariado, arrendamiento de servicios civil, laboral, etc.) pero que cuando sean de naturaleza laboral habrán de regularizarse tales situaciones en términos contractuales y de seguridad social . Propone regularización a través contratos a tiempo parcial.



Cuestiones relevantes para la regularización no abordadas en el Estudio:

1-La diversa naturaleza jurídica de las distintas prestaciones en el deporte. Deportistas, Entrenadores, Directores Deportivos, preparadores físicos o fisioterapeutas se regulan, como relación laboral especial bajo el RD 1006/1985 de deportistas profesionales (salvo se dediquen a mera ensañanza no competitiva), resultado doctrina expansiva de la figura por parte de los tribunales. Consecuencias : indemnizatorias por despidos improcedentes (60 días como mínimo). El contrato de los deportistas profesionales, necesariamente temporal, no puede ser indefinido. A la finalización, la STS de 26 de marzo de 2014 ha reconocido el derecho a compensación de 12 días/año que se regula para contratos temporales ordinarios.

Inseguridad jurídica. Por más reciente, adjunto a la secretaría técnica dedicado a realizar informes, declarado relación laboral común (ET), STSJ Andalucía 28-1-2015.

Por tanto, un mundo a varias velocidades, algunos sujetos a RD 1006/1985, otros a ET, e incluso, en Federaciones, en algunos casos, a relación de Alta Dirección.

En el caso de las Federaciones se acentúa inseguridad, al no ser de aplicación el RD 1006/1985, pero haberse aplicado en el caso de algún entrenador (STSJ Madrid 30-1-2006 Federación española de Triatlón).

¿Y si la relación es común? Aplicación ET, prototipo de contratación indefinida.

2-Árbitros, hasta la fecha permanecen excluidos de la relación laboral en virtud de diversas sentencias (bastante inconsistentes, última TSJ Cataluña Caso Mitjana).

3-Aplicación de convenios colectivos, no abordada pero que pudiera dar lugar a la reclamación para su aplicación en algunos supuestos de grupos profesionales contemplados en convenios colectivos y que pudieran ser que aplicación a los “nuevos profesionales”. Convenio Colectivo de Campos y locales deportivos de Bizkaia, por ejemplo, contempla categorías profesionales de monitor, entrenador, masajista, utillero, y otras actividades típicas del ámbito deportivo.

4-En los espacios donde no concurre laboralidad se omite precisar el bloque de obligaciones que pesa sobre las entidades deportivas (aseguramiento, etc.). Por ejemplo, art. 5 Decreto 169/2000 exige una póliza de seguro de responsabilidad civil capital asegurado mínimo 300.000 euros., o garantizar condiciones seguridad e higiene en la actividad.

5-Financiación regularización: debate estrella que se omite.

Todos los elementos anteriores propician preocupación y reflexiones a corto y largo plazo.

En lo inmediato preocupan las soluciones coyunturales (contratos utilizables, incentivos a la contratación, etc.). En este ámbito se sitúa y cobra sentido la herramienta que ahora se presenta. “Guía para la regularización laboral y del voluntariado en el deporte base”.

A largo plazo, pendiente debate: replanteamiento financiación deporte, priorizando los recursos siguiendo los mandatos constitucionales a los poderes públicos de fomento del deporte salud, educación, recreativo.

ESTRUCTURA GENERAL DE LA GUÍA

- I-Los límites entre la actividad laboral y la de voluntariado: características para identificar una relación laboral.***
- II-La actividad laboral en las entidades deportivas: singularidades y responsabilidades.***
- III-Modalidades contractuales y los incentivos a la contratación: referencia modalidades e incentivos mayor interés ámbito deportivo.***
- IV-La actividad de voluntariado: obligaciones básicas de la entidad y modelo básico Acuerdo Voluntariado.***

- ***I- Los límites entre la actividad laboral y la de voluntariado: características para identificar una relación laboral.***

Referencia detallada de los rasgos propios relación laboral con especial atención a la RETRIBUCIÓN, que distingue la dedicación profesional de la voluntaria: voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia.

II-La actividad laboral en las entidades deportivas: singularidades y responsabilidades.

1-Variedad de vínculos en el deporte: trabajo común y deportistas profesionales

- Deportista profesional: concepto
- Consecuencias calificación como deportista profesional a efectos contractuales

2-Obligaciones-responsabilidades laborales de las entidades deportivas

- En materia de contratación y condiciones de trabajo
- En materia de Seguridad Social: especial referencia a cotización y estructura de la misma para poder interpretar adecuadamente los incentivos a la contratación
- Prevención de riesgos laborales
- En materia tributaria

3-Compatibilidades - incompatibilidades entre el trabajo deportivo asalariado y otro tipo de situaciones

- Personas asalariadas por cuenta ajena
- Personal del sector público
- Trabajo Autónomo
- Personas jubiladas
- Personas desempleadas
- Personas perceptoras de rentas básicas

III-Modalidades contractuales y los incentivos a la contratación: referencia modalidades e incentivos de mayor interés ámbito deportivo

Contratación indefinida y su incentivación

Incompatibilidad contratación indefinida-deportistas profesionales

ii-Incentivo por contratación indefinida general (RDL 1/2015)

iii-Incentivo a la contratación indefinida por emprendedores

iv-Incentivo a la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

v-Incentivo al contrato indefinido (ó también temporal) a tiempo parcial con vinculación formativa

vi-Incentivo para la contratación indefinida de personas trabajadoras en situación de exclusión social

Los contratos temporales y su incentivación

-Generalidades sobre la contratación temporal

-Incentivos a la contratación temporal

- i-Incentivos a la contratación temporal de primer empleo joven*
- ii-Incentivos a la contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social*
- iii-Incentivos a la contratación temporal a tiempo parcial con vinculación formativa*

Contrato para la formación y el aprendizaje

Caracterización e incentivos

Contrato en prácticas

Caracterización e incentivos

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

i-Incentivo por contratación indefinida general (RDL 1/2015)

- **Tiempo completo**, los primeros 500 euros de contingencias comunes exentos.
- **Tiempo parcial**, se reducirá en proporción, jornada mínima 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Se mantendrán durante 24 meses, prorrogables, para entidades con menos de 10 trabajadores, por 12 meses adicionales.

En vigor para contrataciones entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016.

ii-Incentivo a la contratación indefinida por emprendedores

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años:

Jóvenes entre 16 y 30 años, primer año, 83,33 euros/mes; segundo año, 91,67 euros/mes y tercer año, 100 euros/mes. Mujer, las cuantías se incrementarán 8,33 euros/mes.

Mayores de 45 años, 108,33 euros/mes. Mujer 125 euros/mes.

Tiempo parcial, todas las bonificaciones proporcionales a la jornada pactada.

iii-Incentivo a la contratación indefinida del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Bonificación mensual en la aportación empresarial a la Seguridad Social de 300 euros mensuales durante un periodo de 6 meses, a tiempo completo.

A tiempo parcial (mínimo 50% de jornada): 225 cuando la jornada de trabajo sea al menos un 75% y de 150 euro cuando sea al menos un 50%.

Estará en vigor para las contrataciones efectuadas entre el 6 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2016.

iv-Incentivos al contrato indefinido (ó también temporal) a tiempo parcial con vinculación formativa

Reducción cuota contingencias comunes, del 100% si el contrato se realiza por entidades cuya plantilla sea inferior a 250 personas (lo habitual en el sector deportivo) o del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores/as, durante 12 meses.

Podrá ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que la persona trabajadora continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses.

v-Incentivo para la contratación indefinida de personas trabajadoras en situación de exclusión social

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años. **Tiempo parcial** se ajustará de acuerdo al porcentaje de jornada pactada (más un 30%, hasta el límite del 100% de la bonificación).

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

i-Incentivos a la contratación temporal de primer empleo joven

Si se transforma en indefinido, con una jornada al menos del 50%, bonificación de 500 euros/año, durante tres años. Si se celebra con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 euros/año, durante tres años.

ii-Incentivos a la contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social

Ya se ha tratado al presentar los incentivos a la contratación indefinida. Matiz sobre la cuantía de la bonificación aplicable. En este caso la bonificación es de 41.67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

iii-Incentivos a la contratación temporal a tiempo parcial con vinculación formativa

Este incentivo ya se ha expuesto, aplicable indistintamente a la contratación indefinida y a la temporal.

Contrato para la formación y el aprendizaje: incentivos

Reducción, durante toda la vigencia del contrato, 100% Seguridad Social, empresa menos de 250 personas. 75% para la empresa igual o mayor de 250 trabajadores.

Agotada duración máxima, si se transforma en indefinido, reducción de 1.500€ anuales durante los tres primeros años o de 1.800€ en el caso de ser mujer.

Obviamente, no se puede transformar en indefinido el vínculo con deportistas profesionales por lo que se deberá suscribir un contrato temporal como deportista profesional sin necesidad de justificar la causa (obra o servicio, circunstancias de la producción o interinidad)

Contrato en prácticas: incentivos

Cuando concierte con menor de 30 años reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

Adicionalmente a esta reducción, si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará una bonificación del 50% sobre el capítulo de contingencias comunes, de forma que la entidad quedará exenta de cotización por ese concepto.

IV-La actividad de voluntariado: obligaciones básicas de la entidad y modelo básico Acuerdo Voluntariado.

- Formalización Acuerdo Voluntariado con contenidos mínimos determinados legalmente: funciones, actividades, duración de la relación, causas de su resolución, en su caso reembolso de gastos y sus términos, etc.*
- Póliza responsabilidad civil (capital asegurado 300.000 euros)*
- Condiciones de seguridad e higiene*

Conclusiones

- Estamos ante un asunto de actualidad, no novedoso, por diversas circunstancias.
- No hay nuevas normativas.
- Caben soluciones coyunturales pero no habrá soluciones definitivas hasta que no se aborde el debate que se elude: el modelo de financiación general del deporte y las prioridades.
- Transitoriamente corresponde aprovechar al máximo las oportunidades que la normativa ofrece y a eso se dirige la Guía presentada.