



1ª Sesión: “DEDICACIÓN PROFESIONAL O VOLUNTARIADO DEPORTIVO”

Kepa Larumbe
Director Asesoría Jurídica
Real Federación Española de Fútbol



CLUBES DEPORTIVOS Y RELACIONES LABORALES

¿ EXISTEN LAS RELACIONES LABORALES
EN LOS CLUBES DEPORTIVOS ?



CLUBES DEPORTIVOS Y RELACIONES LABORALES

¿ EXISTEN LAS RELACIONES LABORALES
EN LOS CLUBES DEPORTIVOS...
QUE PARTICIPAN EN EL FÚTBOL NO PROFESIONAL ?

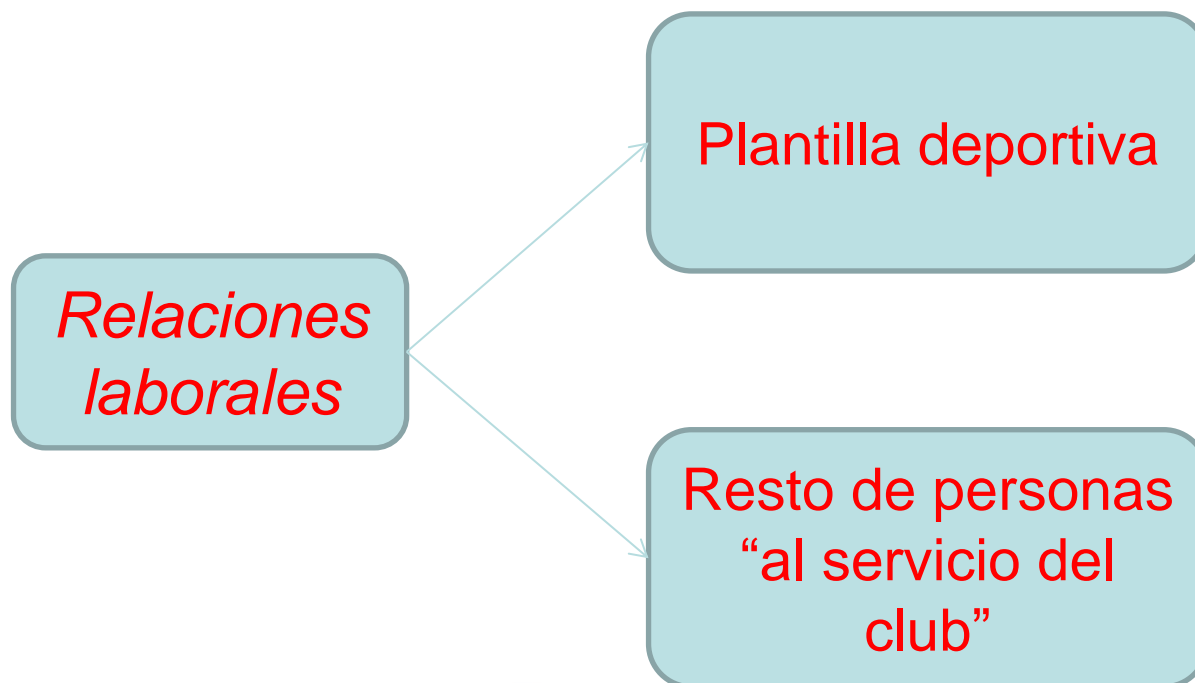
*Carácter no
profesional de
la competición*



*¿Afecta a las
relaciones
laborales?*



CLUBES DEPORTIVOS DE CATEGORÍA NO PROFESIONAL



*Relaciones
laborales*

Plantilla
deportiva



Jurisprudencia consolidada: es deportista profesional todo aquel que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del **RD 1006/1985**.

Notas de la “laboralidad deportiva”:

- práctica deportiva
- regularidad
- ajenidad (club o entidad deportiva), dependencia
- voluntariedad
- **remuneración: STS 2 de abril de 2009**



*Relaciones
laborales*

Resto de personas
“al servicio del club”

Taquilleros

Directivos



Lavandería

Tareas
administrativas



Origen del estudio

Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

Disposición Adicional 16ª

“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”.



El estudio

- Grupo de trabajo
 - CSD (Min. Educación Cultura y Deporte)
 - Min. Empleo y Seg. Social (Inspección de trabajo y TGSS)

- Reuniones: enero – marzo 2014

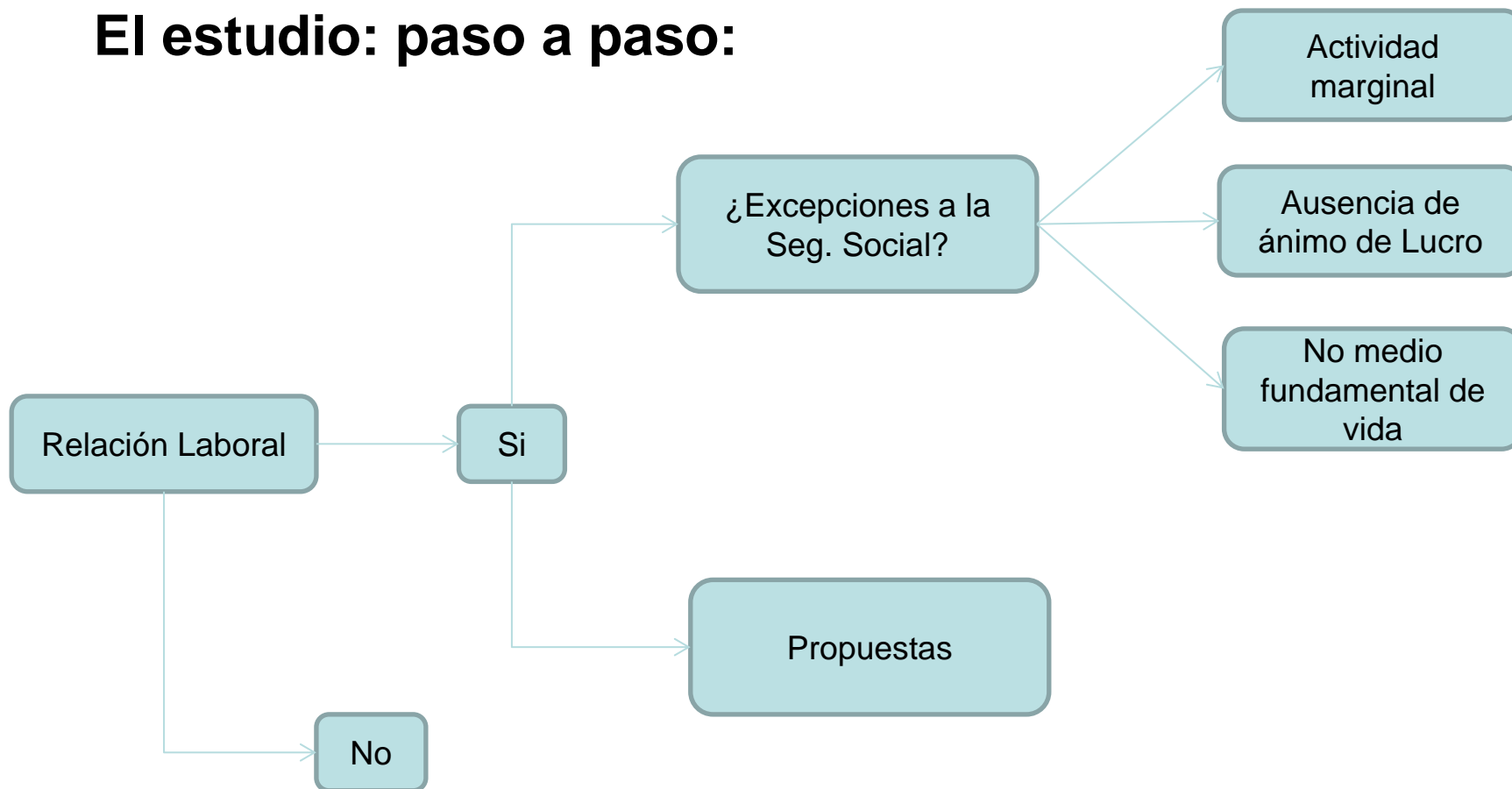


Objeto del estudio

- Analizar la naturaleza jurídica de la actividad desarrollada para los clubes y entidades sin ánimo de lucro: laboral o no laboral
- Estudiar si tales actividades, cuando sean laborales, pueden ser excluidas o no del régimen de la seguridad social: “marginalidad” y “medio fundamental de vida”
- Ofrecer soluciones, dentro del sistema actual de relaciones laborales y de regímenes de seguridad social.



El estudio: paso a paso:



Paso nº 1: Naturaleza jurídica de la actividad

Estudio de las notas de la laboralidad: artículo 1.1 ET

- dependencia y ajenidad
- voluntariedad
- retribución



Paso nº 2: ¿cabe la posibilidad de quedar excluido del régimen de la seguridad social?

Actividad marginal

Ausencia de ánimo de Lucro

No medio fundamental de vida



Actividad marginal

El carácter marginal de la actividad excluye del campo de aplicación de la Seguridad Social

Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Artículo 7.6:

“No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Empleo y Seguridad Social, en la denominación actual) y oídos los Sindicatos más representativos o el Colegio de Oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida”



Actividad marginal

Condiciones:

- Por medio de Real Decreto del Gobierno
- Solicitado por el colectivo de interesados.

Precedentes: único caso en la historia:

Decreto 1382/1972, de 6 de mayo, que excluyó del Régimen General de la Seguridad Social, excepto para la contingencia de accidentes de trabajo, a los trabajadores de la empresa “Sociedad de Fomento de la Cría Caballar de España”



Ausencia de ánimo de Lucro

Para determinar la existencia de una relación laboral, incluso de Seguridad Social, no se requiere que el empresario tenga ánimo de lucro (artículo 10 párrafo primero del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, Real Decreto 84/1996, de 26 de enero).

“...se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro...”



No medio
fundamental de vida

“La práctica del deporte no exige al deportista que esta actividad sea su medio fundamental de vida, ya que éste puede desarrollar otras actividades remuneradas, al igual que sucede con todos los que prestan servicios para un club o entidad deportiva, aunque su actividad no sea estrictamente deportiva”



Conclusiones del estudio (1/3)

Primera: 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 por medio de un Decreto de 6/5/1972. Su declaración se lleva a cabo por el Gobierno, a solicitud del colectivo interesado, no pareciendo ser la solución más acorde con la evolución legislativa operada en la modalidad de contratación a tiempo parcial, máxime cuando con la legislación actual es posible concertar esta modalidad incluso por horas

Segunda: La **ausencia de ánimo lucro** no es un elemento determinante que excluya a un empresario de su inscripción como tal en Seguridad Social, es más, dicho carácter es irrelevante, lo fundamental es el régimen jurídico de la relación laboral entre el club o entidad deportiva y quienes prestan servicios para él.

Tercera: Resulta irrelevante para calificar a una relación como laboral o no, la calificación que le otorguen o la denominación que le den las partes a las cantidades percibidas (remuneratoria o compensatoria)



Conclusiones del estudio (2/3)

Cuarta: 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. De hecho estos supuestos de pluriempleo o incluso de pluriactividad son frecuentes.

Quinta: La percepción de cantidades inferiores al **salario mínimo interprofesional**, no supone en sí mismo, la exclusión de la relación como laboral puesto que, tal y como se ha indicado en la primera de las conclusiones, es posible la suscripción de contrato laboral a tiempo parcial por horas, aunque la retribución sea siempre el salario mínimo interprofesional por horas.



Conclusiones del estudio (3/3)

Sexta: 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.

Séptima: 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, lo que no ocurriría si estuvieran amparados por la acción protectora de la Seguridad Social.

Octava: Solo **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, así como la de aseguramiento obligatorio del voluntario frente a los riesgos derivados de accidente o enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria.



PROPUESTAS DEL ESTUDIO

1-. Sobre el tipo de contratación

Se propone regularizar la relación entre las partes por medio del **contrato a tiempo parcial**, en los casos en los que proceda.

Esta modalidad contractual otorga al empresario flexibilidad en la concertación y asignación del tiempo de trabajo, a la par que permite al trabajador conciliar mejor su vida laboral y personal.



PROPUESTAS DEL ESTUDIO

2-. Remuneración vs Compensación de gastos. Criterios orientativos

Primero: Solo tienen naturaleza compensatoria las cantidades que no exceden de los gastos reales que el deportista tiene que soportar por la práctica de la actividad deportiva y recae sobre el club o la entidad deportiva la carga de la prueba de esta circunstancia. Por tanto, si el deportista percibe una mera compensación por gastos, se deberá especificar que gastos se van a compensar y su cuantía, pues en caso contrario se entenderá que la percepción económica es retributiva, en la medida en que no se haya especificado con anterioridad esos extremos.

Segundo: La calificación que otorguen las partes a las cantidades percibidas (compensación o retribución) no determina la naturaleza jurídica de las mismas, por lo que no es vinculante, ni para la Administración, ni para los Tribunales.

Tercero: la periodicidad y uniformidad en el devengo de dichas cantidades puede ser un indicio de su naturaleza retributiva, frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las compensaciones de gastos.

Estos criterios deben ser completados con la doctrina judicial.



PROPUESTAS DEL ESTUDIO

3-. Sobre el voluntariado: ¿es realmente una solución?

En los casos en que exista una mera compensación de gastos, la actividad podrá articularse mediante la forma del voluntariado, siempre y cuando se cumplan las condiciones que establece la Ley del Voluntariado de Navarra (Ley Foral 2/1998, de 27 de marzo).

Condiciones:

- Los clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro deberán estar legalmente constituidas, dotadas de personalidad jurídica, sin ánimo de lucro y ejecutar programas de interés general
- Programas de interés general: las deportivas están incluidas (art. 5.2)
- El Acuerdo o compromiso debe especificar que gastos se van a compensar y su cuantía. Por escrito.
- Necesidad de asegurar al voluntario



CONCLUSIÓN FINAL

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.

Al margen de lo expuesto y exclusivamente aplicable a aquellos supuestos en los que hubiese esta posibilidad, se podrá utilizar la figura del acuerdo o compromiso de voluntariado de acuerdo con los criterios y requisitos indicados en el apartado 2E del presente estudio.

