

Guia laboral dels clubs i entitats esportives



Oficina d'**atenció**
als **Clubs**

DIFERÈNCIES ENTRE UN ESPORTISTA AFICIONAT O AMATEUR AMB UN ESPORTISTA PROFESSIONAL:

La jurisprudència ha establert els punts bàsics per desllindar les diferències entre l'esportista amateur i el professional:

- ❖ La qualificació d' "aficionat" o "professional" que les parts li donin a la relació és irrellevant i no vincula en cap cas els Tribunals (STS 02.04.2009).
- ❖ Sumat a aquesta retribució també és rellevant si els esportistes estan sotmesos a la direcció i disciplina del club o entitat esportiva, si és així tindrà consideració de professional.
- ❖ L'element per diferenciar la relació entre l'esportista amateur/aficionat i el professional, vindrà donat per l'existència o no d'una retribució pels serveis prestats al club. Per desllindar què es considera rescabament de despeses i què es considera retribució, no serà determinant ni la quantia, ni la qualificació que li donin les parts, en canvi la periodicitat i uniformitat d'aquestes quantitats poden ser un indicatiu de la seva naturalesa retributiva. El club o l'entitat esportiva tindrà la càrrega de la prova, per acreditar que les despeses no superen les reals.
- ❖ No és necessari que la remuneració esdevingui un mitjà fonamental de la vida de l'esportista per desvirtuar la naturalesa professional de l'activitat.
- ❖ Es poden considerar exclosos d'aquests conceptes de remuneració: despeses de transports o equip; vestimenta o calçat; alimentació; preparació i cura física.

Els clubs o entitats esportives tenen la consideració d'empresaris respecte dels jugadors professionals que integrin el club o l'entitat, i l'implicarà assumir les obligacions que d'això se'n derivin. Per poder participar en les competicions esportives oficials d'àmbit estatal, els clubs o societats anònimes deuran acreditar el compliment de les obligacions amb la Seguretat Social.

En el cas que, per la situació particular de cada entrenador, monitor o esportista, el club hagi de procedir a la contractació, les relacions laborals es regularan amb el Règim Especial d'Esportistes Professionals o bé com a Relacions Laborals Ordinàries.

En el cas de relacions laborals ordinàries, les tipologies de contractes, a mode enunciatiu, podran ser:

Contracte indefinit

És aquell que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis en relació a la durada del contracte.

Contracte indefinit de fixos discontinus

És aquell que es concerta per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. A l'efecte de prestacions per desocupació, també es consideren treballadors fixos discontinus els qui desenvolupin treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes.

Contracte acollit al programa de Foment d'Ocupació i incentius a la contractació

És aquell que es concerta per fomentar la contractació indefinida de determinats col·lectius de treballadors en situació de desocupació, inclosos aquells que estiguin treballant en una altra empresa amb un contracte a temps parcial, sempre que la seva jornada de treball sigui inferior a un terç de la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Contracte indefinit per a treballadors amb discapacitat

És aquell que es concerta en major grau, per incentivar la contractació de treballadors que tenen disminuïda la seva capacitat funcional; amb grau mínim reconegut de discapacitat igual o superior al 33 per 100, i per diferenciar-la de la contractació de treballadors que no tenen disminuïda la seva capacitat funcional.



Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors

És aquell que es concerta per facilitar l'ocupació estable i potenciar la iniciativa empresarial de les empreses que tinguin menys de 50 treballadors.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

És aquell que es concerta per a la formació i l'aprenentatge i té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa, rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

Contracte en pràctiques

És aquell que es concerta amb la finalitat de facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats pels treballadors amb títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o amb títols reconeguts oficialment com a equivalents o amb certificat de professionalitat que habiliti per a l'exercici professional.

Contracte d'obra o servei determinat

És aquell que es concerta per a la realització d'una obra o prestació d'un servei, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

És aquell que es concerta amb la finalitat d'atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, i que forma part de l'activitat normal de l'empresa.

Contracte d'interinitat

És aquell que es concerta amb l'objectiu de substituir un treballador amb dret a reserva de lloc de treball, en virtut de la norma, del conveni col·lectiu o de l'acord individual, o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, per a la seva cobertura definitiva, així com per substituir treballadors en formació per treballadors beneficiaris de prestacions per desocupació.

Contracte a temps parcial

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. S'entendrà per treballador a temps complet comparable a un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que dugi a terme un treball idèntic o semblant. Si en l'empresa no hi hagués cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

INEXISTÈNCIA DE RELACIÓ LABORAL I D'OBLIGACIÓ D'ALTA EN SEGURETAT SOCIAL DEL COL·LECTIU ARBITRAL

La Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en la seva consulta de 12.9.2012 recull el criteri de la Direcció General d'Ocupació sobre el tenor, per mitjà de la qual queden clares les notes següents:



“El criteri generalitzat dels diferents pronunciaments, és la inexistència de relació laboral, al no concórrer totes les notes característiques del treball per compte d'altri, amb base sobretot a la sentència del TSJ de Galícia de 4 de febrer de 1999, on es dirimeix amb claredat el caràcter administratiu que té tota l'actuació de cada Federació Esportiva amb els seus àrbitres o comissaris. Així com el fet que l'àrbitre, com a titular del poder disciplinari en l'àmbit esportiu, la seva actuació no està subjecta de cap manera a normes de naturalesa laboral, sinó de caràcter administratiu, aprovades pel Comitè Tècnic d'Àrbitres, creat a cada Federació Esportiva, actuant en tal cas per delegació de l'Administració Pública.

Aquesta sentència recalca el difícil que és qualificar adequadament la naturalesa de la relació que uneix un àrbitre de futbol amb la Reial Federació Espanyola de Futbol (RFEF), ja que caldria encaixar-la en l'àmbit social o administratiu. La Sala entén, que la relació dels àrbitres amb les seves federacions, no està compresa en l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors, per més que puguin concórrer les notes del treball per compte d'altri.

S'admeten que poden existir les notes de voluntarietat, treball personal, i treball aliè, però la nota de dependència no està present, encara que puguin donar-se certes obligacions que l'àrbitre deu complir com són les de sotmetre's a proves físiques, acudir a jornades de formació i actualització, les disposicions que dicti la RFEF sobre uniformitat, publicitat de les samarretes i comportaments o conductes en l'exercici de les seves cometes. Ara bé, segons el parer de la Sala no existeix un veritable poder disciplinari de la Federació per sancionar els incompliments d'ordres generals o especials, la qual cosa impedeix qualificar de laboral l'activitat arbitral.

D'altra banda, s'afirma que l'àrbitre no està obligat a realitzar el seu treball sota la direcció de la RFEF, perquè a part que no depèn d'aquesta, per prescripció legal (Art. 30.1 de la Llei 10/1990), l'única cosa que hi ha és una integració dels àrbitres a les Federacions per exercir funcions administratives, en actuar com a agents o col·laboradors de l'Administració Pública.

Tampoc té la RFEF facultats de classificació, promoció i formació professional dels àrbitres, ja que aquesta tasca està en el Comitè Tècnic d'Àrbitres, que si bé està en el seu si, ho està com a organisme no dependent sinó integrat en aquesta federació.

Així es conclou, que **l'àrbitre no desenvolupa funcions dins de l'àmbit d'organització i direcció de la RFEF, i que per tant, la relació existent entre ells no encaixa en l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors, perquè no reuneix totes les notes de l'Art. 1.1, i per si no fos prou, la qualificació de la relació que uneix les parts, en principi, és de caràcter administratiu.**

Per tant, no existirà l'alta d'aquests àrbitres en el Règim General, i tampoc es donarien les notes del Règim Especial d'Autònoms, atès que la seva prestació de serveis és a temps parcial, i encara no està regulat el treball a temps parcial que permeti accedir a la protecció d'aquest Règim Especial, raó per la qual la protecció social hauria de venir de les assegurances privades.