



# “GUÍA SOBRE LA REGULARIZACIÓN LABORAL Y DEL VOLUNTARIADO EN EL DEPORTE BASE”

**Edición Junio 2015**

**Entidades Promotoras de la Guía:**

Escuela Vasca del Deporte (Gobierno Vasco)

Diputación Foral de Álava

Diputación Foral de Bizkaia

Diputación Foral de Gipuzkoa

**Autor de la Guía:**

**Koldo Irurzun Ugalde**



Un estudio sobre la actividad desarrollada en los clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno español (julio de 2014), ha suscitado nuevamente la obligatoriedad, también en el ámbito del deporte, de adecuar a las normas laborales vigentes las prestaciones desarrolladas por todas las personas vinculadas a las entidades deportivas siempre que la actividad realizada tenga carácter laboral. En el mismo sentido, desde el año 2009, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha asentado una interpretación amplia de lo que debe considerarse como vínculo laboral, sin que la cuantía abonada por las entidades deportivas, sea elevada o sea exigua, tenga relevancia de cara a esta consideración. Igualmente, la labor de control llevada a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha conducido a la regularización de numerosos vínculos entre colaboradores del sector deportivo con sus entidades.

Este conjunto de decisiones y actuaciones ha abierto dentro del sistema deportivo, como mínimo, la necesidad de reflexionar alrededor del enfoque más adecuado con el que abordar la cuestión de las relaciones con las personas que prestan servicios en estas organizaciones. Desde las instituciones promotoras de esta Guía se ha pretendido aportar al debate un instrumento útil para orientar a las entidades deportivas, desde el punto de vista jurídico-laboral, en la adopción consciente e informada de sus decisiones.

A tal fin, entre los contenidos de este documento, se trata de aclarar la secular confusión de los límites entre los vínculos laborales y de voluntariado, para clarificar en qué casos las entidades deportivas están sujetas a las obligaciones laborales que impone el derecho del trabajo; se resumen las responsabilidades y obligaciones básicas que deben asumir las entidades tanto en relación con el personal profesional como con el voluntario, y, asimismo, se ofrece una visión panorámica de las diversas fórmulas de contratación laboral y de los incentivos económicos contemplados en los programas de fomento del empleo, todo ello, sin renunciar al mínimo rigor técnico pero de la manera más divulgativa posible para la comprensión de la generalidad de personas que ostentan responsabilidades en el ámbito del deporte. Con todo, esta herramienta pretende ser simplemente orientadora y en modo alguno puede ser sustitutivo del eventual asesoramiento por parte de profesionales que requiera cada caso.

**\* Nota: La información que se presenta en esta guía hace referencia a las normas, planes, contratos e incentivos vigentes en la actualidad, junio del 2015. Hay que tener en cuenta que pueden ser cambiantes de año en año y, por lo tanto, las personas interesadas tendrán que asegurarse de la vigencia de las medidas presentadas en esta guía.**



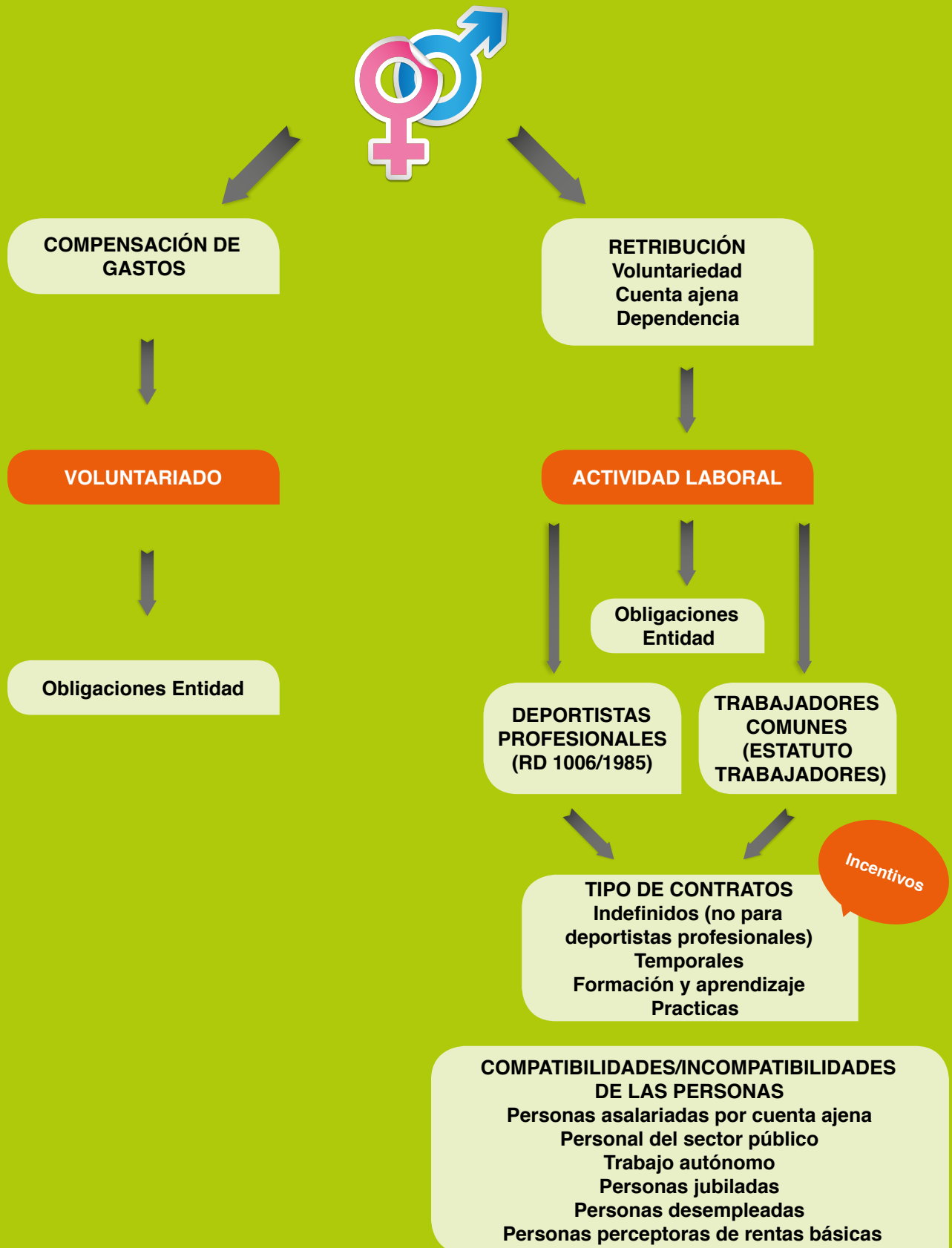


## ÍNDICE

<i>I-Esquema general.....</i>	<i>5</i>
<i>II-Los límites entre la actividad laboral y la de voluntariado.....</i>	<i>6</i>
<i>III-La actividad laboral en las entidades deportivas.....</i>	<i>11</i>
<i>IV-Modalidades contractuales y los incentivos a la contratación .....</i>	<i>19</i>
<i>V-La actividad de voluntariado.....</i>	<i>37</i>

# I CAPÍTULO - ESQUEMA GENERAL

## ENTIDAD DEPORTIVA







## II CAPÍTULO - LOS LÍMITES ENTRE LA ACTIVIDAD LABORAL Y LA DE VOLUNTARIADO

<b>1-Los rasgos caracterizadores de la relación laboral y su interpretación por los tribunales .....</b>	<b>7</b>
A-Voluntariedad .....	7
B-Retribución .....	7
C-Prestación por cuenta ajena .....	9
D-Dependencia .....	10



# 1 LOS RASGOS CARACTERIZADORES DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU INTERPRETACIÓN POR LOS TRIBUNALES

¿Cuándo tiene carácter laboral una actividad, prestación, tarea, etc., que realiza un/a monitor/a, un/una entrenador/a, un/a masajista, un/a deportista, un/a contable, un/a auxiliar administrativo/a, un/a ojeador/a, personal de mantenimiento o cualquier otra persona vinculada a una entidad deportiva?

Según el Estatuto de los Trabajadores, vigente desde 1980, para que una actividad tenga naturaleza laboral, es decir, para que exista una relación laboral, deben darse acumulativamente, a la vez, estos elementos: que la prestación sea voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dependiente. Si el trabajo desempeñado reúne estos requisitos tendrá carácter laboral, habrá que regularizar dicho vínculo y asumir las obligaciones que impone el derecho del trabajo.

¿Y cuando se reúnen los citados requisitos, en qué consiste cada uno de ellos, cómo los interpretan los Tribunales?

## A-Voluntariedad

La actividad se desempeña con el consentimiento de la persona trabajadora, sin que sea forzada o impuesta por una norma legal (este último sería el caso de la asistencia a las convocatorias de las selecciones por mandato de la Ley del Deporte). Obviamente este elemento también es propio de la actividad del voluntariado y en nada se distingue del que aparece en una relación laboral, es requisito común a ambas prestaciones, laboral y de voluntariado.

## B-Retribución

Es el elemento fundamental que distingue una relación laboral de la de voluntariado, o dicho de otra manera, el profesionalismo del amateurismo, y es, por lo tanto, el requisito que merece mayor atención. La retribución es la contraprestación por el trabajo realizado, puede ser salario en metálico o en especie (en este caso, hasta el 30% del total).



Los Tribunales han ido perfilando qué es salario:

- » Se remiten a la definición legal de salario efectuada en el Estatuto de los Trabajadores (art. 26.1): es salario la totalidad de las percepciones económicas por la prestación profesional.
- » Es indistinta la cuantía, han declarado que son salario remuneraciones de importes mensuales reducidos (por ejemplo, Sentencia Tribunal Supremo 2-4-2009, futbolista de regional al que se le pagan 230 euros de promedio mensual; Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 16 de mayo de 2007, futbolista de tercera división al que se le abonan 200 euros mensuales). Lo relevante es si la causa del pago es el trabajo realizado.
- » Cuando la causa del abono es la compensación de los gastos que le genera al/a la entrenador/a, monitor/a, masajista, deportista, etc., el desarrollo de la actividad (por ejemplo, desplazamientos, calzado específico, vestimenta, alimentación específica, etc.) no se considera salario, y por lo tanto, no está presente el elemento de la retribución. No habrá relación laboral y el vínculo será de voluntariado. No se aplicará la legislación laboral sino la normativa de voluntariado. Pero para que se dé este caso la entidad deportiva deberá acreditar -probando mediante tickets, facturas, recibos, etc.- los gastos concretos que se han compensado a la persona voluntaria. Esto obliga a la entidad deportiva a exigir a dicha persona la entrega de los distintos justificantes de gastos y a gestionar toda esta documentación ante una eventual inspección o demanda judicial, puesto que le corresponderá la carga probatoria de que el pago obedece a una compensación de gastos y no a la retribución del trabajo realizado.
- » Por lo tanto, se presume que toda contraprestación es salarial, en definitiva, estará presente el elemento de retribución, propio de la relación laboral, y la entidad que entienda que se trata de una contraprestación no salarial, por compensación de gastos, tendrá que probarlo.
- » No tiene relevancia ante los Tribunales, para la calificación de la actividad, que la entidad deportiva carezca de ánimo de lucro, que las
- » cantidades abonadas sean insuficientes para constituir medio de vida o que no alcancen el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), o, que el/la monitor/a, entrenador/a, etc., tengan otro empleo.
- » Características como que las compensaciones se paguen mensualmente, o asciendan a un importe similar cada mes, o que se pacten o conozcan previamente al inicio de la actividad sirven como un indicio añadido para que los Tribunales refuercen la consideración de los pagos como salariales. Pero si no se dan estas circunstancias tampoco es determinante para la interpretación judicial.





## C-Prestación por cuenta ajena

La actividad desarrollada por cuenta ajena implica que los medios materiales o infraestructuras (campo de fútbol, pista de atletismo, polideportivo, frontón, bicicletas, traineras, balones, camillas de masaje, etc.), el capital o la inversión (presupuesto de la entidad deportiva), el riesgo económico (las pérdidas o beneficios), la estructura empresarial (organización de la actividad, la administración del club,...), la publicidad y captación de deportistas (pagos de cuotas de inscripción al club), son aportados o asumidos por la entidad deportiva y no por la persona que realiza la prestación. Lo habitual en el ámbito del deporte es que sean las entidades deportivas las que asuman dichos riesgos empresariales y no los/las entrenadores/as, monitores/as, deportistas, ojeadores/as, personal administrativo, etc. Así, estas personas desarrollarían su actividad por cuenta ajena y estaríamos en presencia de otro de los elementos requeridos para configurar una relación laboral.



En el lado opuesto se sitúa el trabajo autónomo o por cuenta propia, que pone al servicio de la actividad que presta algún tipo infraestructura, o arriesga capital, sus ingresos dependen de los clientes a los que atiende y no obtendrá ingresos si no son contratados sus servicios. En general, los supuestos de este tipo que pueden encontrarse en el ámbito del deporte base son excepcionales. Entre las sentencias de los Tribunales pueden encontrarse contados casos de masajistas, fisioterapeutas, personal médico, algún entrenador de tenis u ojeador de fútbol que, en todos los casos, organizaban y costeaban su propia actividad (alquiler de espacio para masaje en un club o gimnasio, contaban con despacho o gabinete propio al que acuden deportistas, se encargan de captar la clientela y cobrarles, etc.). En estos casos, al no estar presente el elemento del trabajo por cuenta ajena, no existe relación laboral y la entidad deportiva no deberá dar de alta ni cotizar por este tipo de profesionales.

En algunas ocasiones, se ha planteado que pese a que el vínculo de la entidad reúna todos los requisitos para constituir una relación laboral, con el objeto de eludir las correspondientes responsabilidades empresariales, se trate de aparentar que se trata de una prestación profesional con carácter de autónomo. Esta apariencia se trata de alcanzar mediante el alta de la persona trabajadora en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y la tributación fiscal a través del régimen que corresponde a tales. Para los tribunales laborales tal apariencia es intranscendente a la hora de calificar la relación, que será laboral siempre

que se reúnan los requisitos aquí estudiados, y en tal caso, ordenarán que se rectifique el incorrecto encuadramiento en la Seguridad Social y la aplicación del régimen tributario adecuado (normalmente IRPF).

Como caso singular hay que hacer mención a los/las árbitros/as, cuyo vínculo, han resuelto los Tribunales, que no es laboral, al entender que no reúnen la característica de trabajo por cuenta ajena, por ejercer funciones públicas delegadas de disciplina y, actuar, en consecuencia, como una especie de agentes de la autoridad.

## D-Dependencia

Cuando la actividad se desenvuelve con sometimiento a las instrucciones y dirección de la entidad deportiva se entiende que se realiza en régimen de subordinación o dependencia. Si decisiones sobre el desarrollo del trabajo como los horarios y días de entrenamiento, las instalaciones a emplear, la organización y composición de los equipos, los desplazamientos, la metodología de entrenamientos, el organigrama y adjudicación de grupos, las sanciones disciplinarias internas, u otras condiciones son en última instancia potestad de la entidad puede hablarse de que la actividad se desempeña de manera dependiente.

Esta característica y la anterior (trabajo por cuenta ajena) están estrechamente relacionadas, ya que normalmente el trabajador por cuenta ajena estará sujeto al régimen de instrucciones, ordenes y disciplina directo de la entidad, mientras el trabajo por cuenta propia se caracteriza por disfrutar de un margen amplio de organización de la actividad, sujeta solamente a las condiciones generales del pacto con la entidad deportiva.



Como conclusión sobre las características que reúne una relación laboral hay que señalar que los tribunales laborales realizan una interpretación de conjunto de todas ellas y que, en caso de duda, actúa un principio de aplicación del derecho laboral, por lo que hay una fuerza a atracción a favor de la calificación como laboral.

Una vez realizado un primer análisis acerca de si el carácter de la actividad desarrollada en las organizaciones deportivas es laboral, de voluntariado, o incluso de trabajo autónomo, interesa profundizar más alrededor de cada uno de estos vínculos.



## III CAPÍTULO - LA ACTIVIDAD LABORAL EN LAS ENTIDADES DEPORTIVAS

<b>1-Variedad de vínculos en el deporte: trabajo común y deportistas profesionales .....</b>	<b>12</b>
<i>A-Deportista profesional: un concepto muy extenso para los Tribunales.....</i>	<i>12</i>
<i>B-Consecuencias de la distinción y la calificación como deportista profesional a efectos contractuales .....</i>	<i>13</i>
<b>2-Obligaciones-responsabilidades laborales de las entidades deportivas.....</b>	<b>14</b>
<i>A-En materia de contratación y condiciones de trabajo .....</i>	<i>14</i>
<i>B-En materia de Seguridad Social.....</i>	<i>15</i>
<i>C-Prevención de riesgos laborales.....</i>	<i>15</i>
<i>D-En materia tributaria.....</i>	<i>16</i>
<b>3-Compatibilidades - incompatibilidades entre el trabajo deportivo asalariado y otro tipo de situaciones.....</b>	<b>16</b>
<i>A-Personas asalariadas por cuenta ajena .....</i>	<i>16</i>
<i>B-Personal del sector público.....</i>	<i>17</i>
<i>C-Trabajo Autónomo .....</i>	<i>17</i>
<i>D-Personas jubiladas .....</i>	<i>18</i>
<i>E-Personas desempleadas .....</i>	<i>18</i>
<i>F-Personas perceptoras de rentas básicas.....</i>	<i>18</i>





### A-Deportista profesional: un concepto muy extenso para los Tribunales

Una primera cuestión, no menor, que interesa conocer es que el derecho laboral no da un tratamiento idéntico a todas las relaciones laborales. Es cierto que la gran mayoría de las personas trabajadoras están sujetas a la norma laboral común, el Estatuto de los Trabajadores (ET). Pero también existen relaciones laborales reguladas de forma especial, con particularidades importantes, a través de normas específicas, como por ejemplo, el Real Decreto 1006/1985, sobre el trabajo de los deportistas profesionales, que es de aplicación en el ámbito deportivo y afecta a lo aquí tratado.

En efecto, los Tribunales han interpretado que la citada norma laboral especial (RD 1006/1985) no es aplicable solamente a los/las practicantes-deportistas-jugadores/as de una modalidad deportiva que reúnan los requisitos de laboralidad antes estudiados (voluntariedad, retribución, por cuenta ajena y dependencia) y que participen con una misma entidad en actividades regularmente organizadas (campeonatos, competiciones, etc.), sino que se extiende también a técnicos/as y entrenadores/as (no a los/las de las federaciones deportivas), coordinadores/as, segundos/as entrenadores/as, preparadores/as físicos/as, o fisioterapeutas, por estar todo este personal directamente ligado al resultado deportivo.

Han quedado excluidas de esta calificación de deportista profesional, en supuestos concretos sometidos a los tribunales, otras actividades como las prestadas por director de planificación de escuela deportiva, asistente técnico-ojeador del primer entrenador, masajista, personal médico, utillero, cuidador de campo de fútbol o monitores dedicados simplemente a la enseñanza no orientada a la competición. En estos casos, el vínculo será laboral común y se aplicará el ET.





Obviamente este criterio de los Tribunales no ofrece seguridad jurídica plena para identificar cuáles de los/las profesionales de la entidad son o no deportistas profesionales y habrá que guiarse por supuestos concretos como los que aquí se han enumerado.

## **B-Consecuencias de la distinción y la calificación como deportista profesional a efectos contractuales**

¿Dónde está la relevancia de la distinción y la calificación como deportista profesional a efectos contractuales?

La gran particularidad de aplicar a un trabajador el RD 1006/1985 de los deportistas profesionales y no el Estatuto de los Trabajadores, consiste en que obligatoriamente el contrato de trabajo debe ser temporal, es decir, de duración determinada, por mandato del artículo 6 del RD 1006/1985, mientras que en el Estatuto de los Trabajadores la regla general es que la contratación sea indefinida y la contratación temporal podrá emplearse solamente en determinados supuestos legalmente establecidos que habrá que justificar (ver apartado IV-3-A).

En consecuencia, los contratos con jugadores/as, entrenadores/as y técnicos/as deportivos/as (salvo en las federaciones deportivas), segundos/as entrenadores/as, preparadores/as físicos/as o fisioterapeutas deben ser obligatoriamente temporales (duración determinada) por el tiempo cierto o temporadas que se estipulen (por ejemplo, temporada 2015-2016, o desde 1 de julio de 2015 hasta 30 de junio de 2018, o para jugar los playoffs 2014-2015, etc.). En este aspecto, la regulación es más flexible para que las entidades deportivas de base adapten las plantillas a sus necesidades. Sin embargo, en otros aspectos, como las indemnizaciones por despido improcedente, la norma es más exigente al fijar una compensación de, al menos, dos meses por año trabajado a los/las profesionales sujetos a esta norma (frente a indemnizaciones de 45 o 33 días de las reguladas en el Estatuto de los Trabajadores).

Fuera de la aplicación del RD 1006/1985, y, por tanto, sujetos/as a la norma laboral común (Estatuto de los Trabajadores) estarían el resto de los trabajadores/as de la entidad: personal administrativo, director/a de planificación de escuela deportiva, asistente técnico/a-ojeador/a, masajista, personal médico, utillero/a, cuidador/a de campo-instalaciones, o monitores/as dedicados/as simplemente a la enseñanza –tenis, golf, surf, judo, vela, etc.-que no actúen dirigiendo a los deportistas en la competición.





En cualquier caso, se trate de trabajo común o especial de deportistas profesionales, ¿qué obligaciones-responsabilidades laborales debe asumir la entidad deportiva en relación con sus profesionales?

### A-En materia de contratación y condiciones de trabajo

- » Formalización por escrito de los correspondientes contratos. De esta exigencia sólo quedan exentos los contratos indefinidos a tiempo completo y los temporales por circunstancias de la producción, siempre que tengan duración inferior a cuatro semanas y sean a tiempo completo. La no formalización por escrito no significa que no exista vínculo laboral y, además de constituir una infracción, la falta de forma escrita en las prestaciones a tiempo parcial –la mayoría en el ámbito del deporte– supondrá que se entiendan concertadas a tiempo completo.
- » Aplicación de normas básicas mínimas sobre condiciones de trabajo como la referida al [Salario Mínimo Interprofesional \(SMI 2015\)](#). Obviamente, en el caso del ámbito deportivo, donde abunda la dedicación a tiempo parcial, la aplicación del SMI se realizará proporcionalmente al tiempo trabajado.
- » Aplicación del Convenio Colectivo correspondiente, si lo hubiera. Hasta la fecha son contados los supuestos de entidades deportivas que aplican convenios colectivos a sus profesionales, pero el ámbito de aplicación de algunos de estos, por ejemplo, el de Locales y Campos deportivos de Bizkaia comprende “Piscinas, Frontones, Boleras, Campos del Golf, Fútbol, Ferias de Muestras, Palacios de Deporte, Tiro de Pichón, Deportes Náuticos, Hípicos, etc., y todo espectáculo que sea deportivo y precise personal para su desarrollo” afectando a profesionales deportivos como monitores/as, entrenadores/as, socorristas, fisioterapeutas, o jueces/as de cancha.



## B-En materia de Seguridad Social

- » Alta y cotización por las personas trabajadoras a su cargo. Interesa conocer, por lo que se verá en el apartado correspondiente a los incentivos a la contratación, que la cotización a la seguridad social, aunque se aluda a ella de manera unitaria y se abone de manera conjunta, está integrada por diversos componentes que se desglosan a continuación.

La cuantía a ingresar por parte de la entidad deportiva en la Tesorería General de la Seguridad Social se determina aplicando un porcentaje (más o menos 33% en una cotización ordinaria-tipo) al salario bruto que corresponde a la persona trabajadora. Por ejemplo, sobre un salario bruto de 1.000 euros, la cuantía de la cotización ascendería a 330 euros.

Pues bien, este porcentaje (33%) viene integrado por diversos conceptos:

- » Contingencias Comunes 23.6 %
- » Desempleo 5.5% (6.7 si es contrato temporal)
- » Fondo de garantía salarial 0.2%
- » Formación Profesional 0.6%
- » Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional 3% (es variable en función del riesgo de la actividad, este es el porcentaje para personas trabajadoras del sector deportivo)

Como se deduce fácilmente el grueso de la cotización lo constituye la aportación para contingencias comunes, y, se verá más adelante que gran parte de los incentivos a la contratación se dirigen a minorar el coste de este apartado.

La persona trabajadora también cotiza, pero es la empresa la que retiene del salario bruto la cantidad correspondiente que deberá ingresar conjuntamente con la cuota propia. En este caso los conceptos y porcentajes son los siguientes:

- » Contingencias Comunes 4.7 %
- » Desempleo 1.55% (1.6% si es contrato temporal)
- » Formación Profesional 0.1%
- » En total: 6.35% (6.4% temporal)

## C-Prevención de riesgos laborales

Es de aplicación también a las entidades deportivas la legislación en esta materia. Si la entidad es propietaria de la instalación es responsable del conjunto de obligaciones de evaluación de riesgos y planificación de la prevención. Si, como sucede habitualmente en el ámbito



deportivo, la titular de la instalación es una institución pública compete a ésta informar a la entidad deportiva sobre los riesgos laborales existentes en la instalación y las medidas de protección y prevención correspondientes (en definitiva la elaboración del plan de prevención y la planificación de las medidas), y la ejecución corresponderá a la entidad deportiva. En esta materia puede ampliarse la información a través de la web del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales [OSALAN](#).

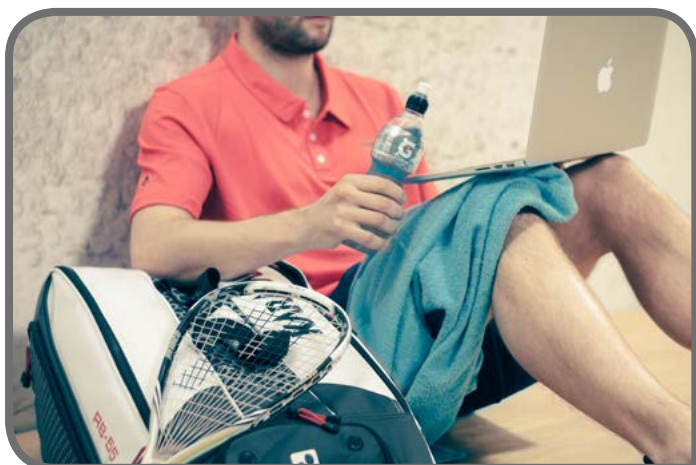
## D-En materia tributaria

Corresponde al empleador efectuar la correspondiente retención de los rendimientos del trabajo con arreglo a las tablas que regulan en cada territorio histórico el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). A título de ejemplo: [tabla de retenciones vigente en Bizkaia](#).

### 3-COMPATIBILIDADES - INCOMPATIBILIDADES ENTRE EL TRABAJO DEPORTIVO ASALARIADO Y OTRO TIPO DE SITUACIONES

En el ámbito de las entidades deportivas es habitual la colaboración de personas que cuentan con ingresos derivados de otras actividades principales (trabajadores/as asalariados/as, personal del sector público, autónomos/as, etc.) o que son perceptoras de diversas prestaciones públicas (personas jubiladas, desempleadas, perceptoras de Renta Básica, etc.). Una cuestión que se suscita alrededor del proceso de regularización del empleo deportivo es su compatibilidad con las situaciones enunciadas anteriormente, interrogante que no ofrece una respuesta única sino que es diversa según los casos.

## A-Personas asalariadas por cuenta ajena



Como principio general el ordenamiento jurídico permite el pluriempleo, por lo que sería posible simultanear varios vínculos laborales al mismo tiempo, con el límite de la competencia desleal si se trata de empleos de la misma naturaleza o del mismo sector, o salvo que exista un pacto de exclusividad.



Cuando se dé la situación de pluriempleo (trabajo en dos o más empresas encuadrado en el mismo régimen de seguridad social –Régimen General en este caso, en su condición de persona trabajadora por cuenta ajena–) el/la trabajador/a está obligado/a a comunicarlo a la empresa y ésta a hacerlo constar en el alta en la Seguridad Social. Es decir, por ejemplo, una entrenadora deberá comunicar a su club que trabaja como asalariada en una agencia de viajes, y el club, al dar de alta a la entrenadora en la Seguridad Social deberá hacerlo constar. Cada una de las empresas se encargará de ingresar la cuota correspondiente de manera independiente.

En relación con las consecuencias fiscales para la persona trabajadora, los ingresos obtenidos por el contrato laboral con la entidad deportiva sumarán, y, por tanto, incrementarán la base imponible del impuesto, si bien, en el caso de Bizkaia exime parcialmente algunas de las rentas percibidas por determinados profesionales del ámbito deportivo. En concreto, según el artículo 9.31 de la Norma Foral 13/2015 del IRPF quedan exentas del impuesto, hasta el límite del Salario Mínimo Interprofesional, “los rendimientos percibidos por el desempeño de funciones de monitor, árbitro, juez, delegado, responsable deportivo, director técnico federativo y entrenador en la ejecución del Programa de Deporte Escolar o de actividades para deportistas en edad escolar autorizadas por la Diputación Foral de Bizkaia o en la ejecución de las actividades de las federaciones deportivas territoriales, con el límite del salario mínimo interprofesional.”.

## B-Personal del sector público

A tenor del art.14 de la Ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, para desarrollar actividad laboral privada se requiere un reconocimiento previo de compatibilidad de la correspondiente administración. En principio las actividades desarrolladas en el ámbito de las entidades deportivas no se encuentran dentro del catálogo de las prohibidas por el artículo 12 de la citada norma, por lo que no parece que exista inconveniente para que la administración competente realice el oportuno reconocimiento de compatibilidad.



## C-Trabajo Autónomo

Si el personal contratado por la entidad deportiva desarrolla otra actividad como autónomo/a nos encontramos ante una situación de pluriactividad (no pluriempleo) porque genera que dicha persona esté dada de alta en dos regímenes distintos de la seguridad social: en el Régimen General (como asalariada de la entidad) y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Respecto de cada régimen se cotizaría de manera separada.



## D-Personas jubiladas

Como regla general, la percepción de una pensión de jubilación es incompatible con la realización de trabajo por cuenta ajena, y la infracción de esta prohibición puede generar el reintegro de las prestaciones percibidas indebidamente y la pérdida de la pensión durante tres meses adicionales como sanción. Como salvedad se encuentra la jubilación flexible, posibilidad de compatibilizar la pensión con la realización de trabajo a tiempo parcial (entre el 75% y el 25% de la jornada completa) minorando la cuantía de la prestación.



Por lo tanto, el margen que se ofrece a las entidades deportivas para tratar esta cuestión es estrecho: si subsiste el vínculo laboral la persona jubilada corre riesgo de perder su prestación; si se acude a la jubilación flexible podrá mantenerse el empleo deportivo pero, normalmente, los ingresos se compensarán, y finalmente, cabe la opción de que para disfrutar de su pensión se abonen al/ a la jubilado/a, simplemente, los gastos que la actividad conectada con el deporte le genera, transformando su actividad laboral en una de voluntariado.

## E-Personas desempleadas

La prestación y el subsidio por desempleo son compatibles con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial, minorando el importe en la parte proporcional, es decir, se reproduce prácticamente la misma situación que se presenta con la jubilación flexible. Además, para el colectivo de los/las desempleados/as mayores de 52 años, por sus especiales dificultades de inserción laboral, como medida de fomento de empleo, se permite que compatibilicen una actividad a tiempo completo con la percepción del 50% del subsidio de desempleo.

## F-Personas receptoras de rentas básicas

En el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Ley 18/2008 regula la Renta de Garantía de Ingresos (RGI), que tiene por un lado un carácter subsidiario para las unidades de convivencia que carecen de recursos y un carácter complementario, para aquellas que aún teniendo incluso rentas del trabajo no alcanzan para las necesidades básicas de supervivencia. Por lo tanto, la existencia de un vínculo laboral con una entidad deportiva no es necesariamente incompatible con la percepción de la RGI sino que habrá que estar al importe de las retribuciones percibidas por la unidad de convivencia y si no superan los [ingresos máximos permitidos para percibir la RGI](#) ambos ingresos serán compatibles, si bien se descontarán de la RGI las cuantías abonadas por la entidad deportiva, minorándola en proporción.



## IV CAPÍTULO - MODALIDADES CONTRACTUALES Y LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

<b>1-¿Qué tipos de contratos pueden utilizarse y de qué incentivos a la contratación podemos beneficiarnos?.....</b>	<b>21</b>
<b>2-Contratación indefinida y su incentivación.....</b>	<b>22</b>
A-El contrato indefinido.....	22
B-Incentivos a la contratación indefinida .....	23
i-Consideración general .....	23
ii-Incentivo por contratación indefinida general (RDL 1/2015).....	24
iii-Incentivo a la contratación indefinida por emprendedores .....	25
iv-Incentivo a la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.....	26
v-Incentivo al contrato indefinido (ó también temporal) a tiempo parcial con vinculación formativa.....	27
vi-Incentivo para la contratación indefinida de personas trabajadoras en situación de exclusión social.....	29
<b>3-Los contratos temporales y su incentivación .....</b>	<b>30</b>
A-Generalidades sobre la contratación temporal .....	30
B-Characterización básica de los contratos temporales.....	31
i-Contrato temporal de obra o servicio determinado .....	31
ii-Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	31
iii-Contrato temporal de interinidad .....	32



<i>C-Incentivos a la contratación temporal</i> .....	33
<i>i-Incentivos a la contratación temporal de primer empleo joven</i> .....	33
<i>ii-Incentivos a la contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social</i> .....	33
<i>iii-Incentivos a la contratación temporal a tiempo parcial con vinculación formativa</i> .....	33
<b>4-CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</b> .....	<b>33</b>
<i>A-Características y adecuación en el ámbito del deporte</i> .....	33
<i>B-¿De qué incentivos disponen estos contratos?</i> .....	35
<b>5-CONTRATO EN PRÁCTICAS</b> .....	<b>35</b>
<i>A-Perfil e idoneidad de esta modalidad en el sector deportivo</i> .....	35
<i>B-Incentivos</i> .....	36



## 1-¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS PUEDEN UTILIZARSE Y DE QUÉ INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN PODEMOS BENEFICIARNOS?



En general pueden distinguirse dos grandes bloques de contratos, los indefinidos y los temporales (todos ellos pueden concertarse tanto a jornada completa como parcial). Los del segundo tipo requieren para poderse celebrar que se cumplan determinados requisitos o causas, salvo que por mandato de las propias normas esa relación deba ser temporal obligatoriamente (caso de deportistas profesionales, de los contratos de formación y aprendizaje y los contratos en prácticas). [Acceso a los diferentes modelos de contratos.](#)

Los incentivos a la contratación consisten básicamente en minoraciones de la cuota a ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social por parte de la empresa, y toman la forma de bonificaciones y reducciones, según sea la propia Seguridad Social o el Servicio Público de Empleo (SEPE) quien asuma el coste, pero en ambos casos el efecto es el mismo para la empresa, la rebaja de sus costes sociales (desglosados en el apartado III-2-B).

En esta guía se exponen aquellos incentivos a la contratación que pudieran presentar un interés de carácter general en el ámbito del deporte de cara a orientar a las entidades deportivas en la formalización de los vínculos que mantienen con sus colaboradores/as, y no se han abordado las ayudas dirigidas a la contratación de colectivos o situaciones muy específicas o particulares (por señalar algunos casos, víctimas de violencia de género o doméstica, terrorismo, personas con discapacidad, conciliación familiar, transformación de empleos temporales en indefinidos, ...), no es, por tanto, un catalogo completo ni exhaustivo del conjunto de medidas de fomento de empleo, sino una selección de las más adecuadas y generales para el objetivo de la regularización del mercado de trabajo deportivo. Un catálogo exhaustivo del conjunto de incentivos a la contratación puede encontrarse en el [Cuadro resumen de bonificaciones y reducciones del Servicio Público de Empleo \(SEPE\).](#)





### A-El contrato indefinido

Es la modalidad contractual que debe emplearse para puestos de trabajo permanentes o estructurales, es decir, aquellos que existirán siempre que determinada actividad se desarrolle. Por ejemplo, en el ámbito del deporte, mientras exista una piscina y las normas exijan la presencia de socorrista, ese puesto puede decirse que es estructural, inherente a la actividad, y, por tanto, deberá cubrirse con un contrato indefinido.

Cuestión distinta es si este contrato indefinido debe ser discontinuo, a tiempo parcial, etc. El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos según conveniencia. En el ámbito deportivo, bien sea por la imposibilidad física de prestar servicios a tiempo completo (difícilmente un/a monitor/a de spinning puede trabajar ocho horas diarias), bien por el tiempo reducido de la actividad (extraescolares), o la estacionalidad (socorrista de piscina de verano, o monitor/a de esquí, vela, surf, etc.), debería ser habitual acogerse a contratos indefinidos con particularidades en cuanto a la dedicación (tiempo parcial o fijo discontinuo).

Por otro lado, hay que tener en consideración que los contratos de trabajo temporales sólo pueden celebrarse en determinados supuestos, de manera que si no se justifican y, por tanto, no pudieran emplearse, necesariamente habrá que acudir a la modalidad indefinida.

Ahora bien, ya se ha advertido con anterioridad que, como excepción, no podrán celebrarse contratos indefinidos con todos aquel personal de la entidad deportiva calificado como deportista profesional de acuerdo con el RD 1006/1985, resumiendo y según los Tribunales, deportistas-practicantes, entrenadores/as y directores/as técnicos/as, segundos/as entrenadores/as, preparadores/as físicos/as o fisioterapeutas que desarrollan actividad, de manera regular, en conexión con practicantes que intervienen en la competición deportiva.

Precisamente el grupo más numeroso de personal que debe ser objeto de regularización seguramente corresponda a este grupo (entrenadores/as de diferentes equipos que participan en la competición: fútbol, baloncesto, balonmano, voleibol, remo, etc.), y por lo tanto, no podrán emplearse contratos indefinidos en estos casos.



Sin embargo, los técnicos no tienen esta consideración cuando intervengan únicamente en la enseñanza deportiva o en la práctica lúdica, ni cuando estén al servicio de federaciones deportivas, y, por lo tanto, en estos casos sí que podrán celebrarse contratos indefinidos.

El contrato indefinido se concierta, en lo que se refiere a la duración, sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, y, podrá ser verbal o escrito, aunque se exige la forma escrita para los suscritos a tiempo parcial o los fijos discontinuos, que en el ámbito deportivo serán más numerosos habitualmente. El incumplimiento de la forma escrita cuando sea exigible implica que el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo, por ejemplo, el de un socorrista que trabaja sólo durante la temporada de verano, o el de la monitora de multideporte que desarrolla su actividad en un centro escolar de octubre a junio, el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá concretarse la duración estimada de la actividad, así como la forma y el orden de llamamiento la siguiente temporada, puesto que es fijo y habrá de convocarse a esta persona en la siguiente campaña. Igualmente, de manera orientativa, habrá que indicar la jornada laboral estimada y su distribución horaria.



Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no hacerse, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

## **B-Incentivos a la contratación indefinida**

---

### **i-Consideración general**

Anualmente se regulan, en determinados supuestos y condiciones, programas de incentivos a la contratación, mediante la aplicación de medidas como las bonificaciones y/o reducciones,





habitualmente en la cotización correspondiente a contingencias comunes (la de mayor cuantía). Los beneficios que se ofrecen en cada caso y la minoración de gastos sociales que suponen, pueden ser un aspecto a considerar por las entidades deportivas en el diseño y la planificación de la contratación y de la regularización de su personal. Estos planes pueden ser cambiantes de año en año (aunque algunas líneas básicas como priorizar a los colectivos más desfavorecidos se mantengan habitualmente), y, las personas interesadas tendrán que asegurarse de la vigencia de las medidas presentadas en esta guía, que se refieren al año 2015.

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

Aplicable a todas las empresas, en este caso, entidades deportivas, que se hallen al corriente de obligaciones tributarias y de Seguridad Social, no hayan efectuado despidos declarados improcedentes en los seis meses anteriores y la contratación debe mantenerse al menos durante tres años.

El incentivo consiste en la bonificación y/o reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social en la siguiente cuantía:

- » Si la contratación es a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base mensual correspondiente a contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de cotización empresarial. Por ejemplo, si un club de fútbol contrata a personal de mantenimiento de las instalaciones, césped, limpieza, etc., a jornada completa, con un salario bruto de 1.000 euros mensuales, por los primeros 500 euros se cotizaría aproximadamente el 10% (50 euros) en vez de 33% de cotización tipo-ordinaria (es decir, 33% menos 23% de contingencias comunes), y, respecto de los restantes 500 euros la cotización será la ordinaria 33% (165 euros). Sin incentivo la cotización ascendería a 330 euros y con la exención sería de 215 euros.
- » Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá en proporción al porcentaje en que disminuya la jornada de trabajo, que no podrá ser inferior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo. Por ejemplo, si un club de rugby



contrata a un auxiliar administrativo o a personal de mantenimiento de las instalaciones, césped, limpieza, etc., a media jornada, con un salario bruto de 400 euros mensuales, por los 250 euros primeros el club deberá cotizar aproximadamente el 10% en vez de 33% de cotización tipo-ordinaria (33% menos 23% de contingencias comunes), y, respecto del resto (150 euros) la cotización será la ordinaria (33%), por todos los conceptos. Sin incentivo la cotización ascendería a 132 euros y con la exención sería de 75 euros.

Las reducciones y bonificaciones señaladas se mantendrán durante 24 meses, prorrogables, para entidades con menos de 10 trabajadores, por 12 meses adicionales (por lo tanto hasta 3 años). Transcurrido este periodo la cotización será la ordinaria.

Esta medida incentivadora estará en vigor para las contrataciones realizadas entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016.

### **iii-Incentivo a la contratación indefinida por emprendedores**

#### ***a-¿A qué entidades se refiere? ¿Qué condiciones deben cumplirse para que se aplique el incentivo?***

Aunque la norma emplea el equívoco término de emprendedores se refiere con este concepto a cualquier empresa-entidad deportiva, que tenga menos de 50 trabajadores/as en el momento de la contratación. Asimismo es condición necesaria que la persona trabajadora con la que la entidad deportiva celebre este contrato se encuentre inscrita en la Oficina de Empleo como desempleada.



Indistintamente el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores puede ser a jornada completa o parcial.

Otorga a favor de la empresa un amplio período de prueba de un año durante el que la empresa podrá extinguir el vínculo sin justificación y sin indemnizar.

#### ***b-¿En qué consiste el incentivo?***

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

En el caso de jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, el primer año, 83,33 euros/mes (1.000 euros/año); el segundo año, 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) y el tercer año, 100 euros/mes (1.200 euros/año).

Cuando se concierte con una mujer las cuantías se incrementarán 8,33 euros/mes (100 euros/año).

Por ejemplo, en el caso de una monitora de tenis de un club, de 22 años, contratada para la enseñanza del tenis, con una dedicación de 20 horas semanales (50% de jornada) y salario bruto de 400 euros/mes, la cotización ordinaria sería de alrededor de 122 euros/mes





y la bonificación de casi 46 euros, con lo que el cuota final sería de 76 euros/mes.

En el caso de mayores de 45 años la cuantía asciende a 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) cada anualidad.

Cuando se concierte el contrato con una mujer se incrementará en 125 euros/mes (1500 euros/año).

En el supuesto de contrato a tiempo parcial, todas las bonificaciones serán proporcionales a la jornada pactada. Por ejemplo, en el caso de un masajista de

un club de baloncesto, de 52 años de edad, contratado por una jornada de 10 horas semanales (25% de jornada), y retribución bruta de 300 euros mensuales, la cotización, ordinaria (33%), sería de 100 euros/mes mientras que la bonificación ascendería a 27 euros/mes de forma que la cotización real se reduce a 73 euros/mes.



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

### ***a-Requisitos para acogerse al incentivo***

Se trata de un programa específico de fomento del empleo juvenil ante las elevadísimas tasas de desempleo entre este colectivo. Los incentivos para este sector son compatibles, y, por tanto, acumulables, con los anteriores y si las bonificaciones superan el 100% de la cotización empresarial el exceso podrá aplicarse en la cotización de otra persona. Para que se aplique este programa es necesario que el/la joven se inscriba en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil a través de la aplicación informática del Servicio Público de Empleo (SEPE), siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- » Tener menos de 25 años
- » No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de solicitud de inscripción en el Sistema.
- » No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores.
- » No haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores.

### ***b-¿En qué consiste el incentivo?***

Bonificación mensual en la aportación empresarial a la Seguridad Social por un importe de 300 euros mensuales durante un periodo de 6 meses (1.800 euros en total), si el contrato indefinido es a tiempo completo. Si fuera a tiempo parcial (mínimo 50% de jornada): 225 euros mensuales cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 75% de la

correspondiente a un/una trabajadora a tiempo completo y de 150 euros cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 50%.

Por ejemplo, en el caso de una monitora de una escuela de gimnasia, contratada indefinida a media jornada y que se encuentre inscrita en el sistema de garantía juvenil, con salario bruto mensual de 500 euros, la cotización ordinaria sería de 167 euros, pero con este incentivo (en este caso 150 euros mensuales), durante los seis primeros meses de contrato, la entidad cotizaría apenas 17 euros mensuales.

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



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

### ***a-Requisitos para acogerse al incentivo***

En este caso el incentivo se dirige a la contratación indefinida a tiempo parcial (no superior al 50% de la jornada completa) de jóvenes menores de 30 años que, estando inscritos como desempleados en la Oficina de Empleo, reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- » Ser desempleados/as, inscritos/as ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- » No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- » Proceder de otro sector de actividad.
- » Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- » Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil





La exigencia formativa que se impone es que las personas trabajadoras compatibilicen el empleo con la formación –no necesariamente vinculada al trabajo deportivo- o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato y podrá ser formación acreditable oficialmente (por tanto, cualquier nivel de enseñanza oficial) o promovida por los Servicios Públicos de Empleo. O también formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación, de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Sin duda, y al poderse aplicar también a los vínculos temporales como el de los deportistas profesionales, se trata de una modalidad que tiene adecuado encaje en el habitual perfil del sector deportivo: entrenador/a o deportista joven, que a la vez que realiza estudios de formación profesional, universitarios, etc., dedica parte de su tiempo a prestar servicios en una entidad deportiva.

### ***b-¿En qué consiste el incentivo?***

En la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por 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.

Este incentivo 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.

Por ejemplo, en el caso de una entrenadora de balonmano, de 22 años, estudiante de Grado en Ciencias del Trabajo, con un salario bruto mensual de 300 euros, el club en vez de un 33% de cotización (100 euros/mes) abonaría una cuota de aproximadamente el 10% (una vez excluido el concepto de contingencias comunes), es decir, 30 euros/mes, durante dos años (si el club tiene plantilla inferior a 250 trabajadores y la entrenadora prosigue sus estudios).



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

### a-Requisitos para acogerse al incentivo

Desafortunadamente, entre las consecuencias económicas de la actual crisis se constata el incremento del número de personas que se encuentran en situación de exclusión social. Hacia este colectivo de excluidos/as económicos y otros colectivos de excluidos/as por motivo de drogodependencias, situación penitenciaria, etc., se dirige este capítulo de incentivos para la contratación indefinida.



Aquí interesa referirse, por su magnitud, al colectivo que cumple el requisito de ser personas desempleadas o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, inferior a un tercio de la jornada y sean perceptores/as de Rentas Mínimas de Inserción (más de 60.000 personas en Euskadi) o las hayan agotado o no puedan acceder a las prestaciones por no cumplir el periodo mínimo de residencia o empadronamiento.

Indudablemente se trata de una casuística muy presente y extendida en la sociedad y que alcanza, con seguridad, a personas dedicadas al deporte, cuya regularización puede encauzarse a través de esta medida de apoyo.

### b-¿En qué consiste el incentivo?

En este caso, el incentivo consiste en una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años, por cada contrato indefinido. Cuando se contrate a tiempo parcial se ajustará la bonificación de acuerdo al porcentaje de jornada pactada (más un 30%, hasta el límite del 100% de la bonificación).

Por ejemplo, en el caso de una profesora de una escuela de ajedrez, con una dedicación semanal de 8 horas (20%), y una retribución bruta de 200 euros mensuales, la cotización ordinaria sería de 66 euros/mes, pero aplicando el incentivo la cuantía se reduciría a 41 euros mensuales, ya que se minoraría en 25 euros por la bonificación del 50 % (20%+30% adicional) de la bonificación ordinaria (50 euros/mes).

Quedan expresamente excluidos de los incentivos las personas trabajadoras con relación laboral especial, en el caso del deporte, las sujetas a la regulación del RD 1006/1985, por lo que no serían de aplicación, por ejemplo, a deportistas, entrenadores/as, técnicos/as, preparadores/as físicos/as o fisioterapeutas de un club.



#### A-Generalidades sobre la contratación temporal



El contrato temporal tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral por duración determinada y podrá celebrarse a jornada completa o parcial. Se formalizará por escrito como regla general y podrá ser verbal un tipo de contrato, el contrato eventual por circunstancias de la producción, cuando la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

Debe ser necesariamente temporal, en el ámbito del deporte, el contrato suscrito con deportistas profesionales, concepto entendido en el amplio sentido que los Tribunales han interpretado (incluyente de entrenadores/as y directores/as técnicos/as, segundos/as entrenadores/as, preparadores/as físicos/as o fisioterapeutas).

Los contratos temporales tienen que estar justificados, tienen que responder a alguno de los tres supuestos que la ley regula, en concreto, pueden solamente celebrarse para obra o servicio, por circunstancias de la producción e por interinidad.

El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida y a tiempo completo, salvo prueba de su naturaleza temporal y parcial. Lo mismo es aplicable cuando se incumpla el deber de alta en la Seguridad Social

Las personas trabajadoras que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as.

## B-Caracterización básica de los contratos temporales

### i-Contrato temporal de obra o servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. Por ejemplo, en el Convenio Estatal de Instalaciones deportivas se precisa que este tipo de contrato podrá utilizarse en tareas como realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas; realizar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad, de duración incierta, tales como, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile, etc.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial, no pudiendo superar los tres años de duración (ampliable un año más si se pacta en convenio colectivo) y transcurridos estos plazos, las personas trabajadoras adquirirán la condición de fijas, salvo que se acredite que la naturaleza del vínculo es necesariamente temporal, extremo que se produce en el caso de deportistas profesionales, por lo que en el ámbito del deporte, en relación con este personal no opera este mecanismo que en otros sectores las empresas perciben como una sanción.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio o parte proporcional.



### ii-Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se debe celebrar para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Por ejemplo, para contratar monitores/as adicionales en una Escuela de Surf para los meses de julio y agosto en los que se incrementa la demanda, o para incorporar más personal en un palacio de hielo durante las fechas de navidad.

También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con una persona desempleada menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o si esta es inferior a tres meses (ver cláusulas específicas primer empleo joven, apartado IV-3-C-i).



Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un/una trabajador/a a tiempo completo comparable.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. En el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.

Los Convenios Colectivos podrán modificar la duración máxima del contrato, el período dentro del cual puede celebrarse o ambas, sin que el período de referencia pueda exceder de dieciocho meses ni la duración máxima del contrato de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superar los doce meses. Por ejemplo, el vigente convenio de gestión de instalaciones deportivas de Navarra fija una duración máxima de nueve meses en un periodo de referencia de doce meses.

Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

A la finalización del contrato, indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

### **iii-Contrato temporal de interinidad**

Puede emplearse para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia de la persona sustituida con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o, cuando se realice para cubrir un puesto durante el proceso de selección máxima será de tres meses.



## C-Incentivos a la contratación temporal

### i-Incentivos a la contratación temporal de primer empleo joven



En realidad la denominación del incentivo resulta, cuando menos, confusa, porque el beneficio para la empresa no se aplica por el hecho de la contratación temporal del joven sino que opera en caso de que se transforme en indefinido el contrato eventual por circunstancias de la producción celebrado con jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años, que carezcan de experiencia laboral o esta sea inferior a 3 meses. En este caso la duración mínima del contrato temporal juvenil debe ser de 3 meses y la máxima de 6 meses y cuando este se extinguiera, de ser transformado el vínculo en indefinido se aplicaría el incentivo. La jornada del contrato temporal de primer empleo puede ser completa o parcial, pero en este caso, al menos debe ser del 75% de la completa.

Si se transforma en indefinido, con una jornada al menos del 50% de la correspondiente

a una persona trabajadora a tiempo completo, la entidad deportiva tendría derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado 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

Este mismo supuesto ya se trató al presentar los incentivos a la contratación indefinida de este colectivo por lo que hay que remitirse a lo ya señalado (apartado IV-2-B-vi-a), con un 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 al presentar su equivalente para la contratación indefinida por lo que se remite al apartado IV-2-B-v, aplicable indistintamente a la contratación indefinida y a la temporal.

## 4-CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### A-Características y adecuación en el ámbito del deporte

En realidad se trata de un contrato temporal especial, en este caso, destinado a favorecer la inserción laboral y la formación profesional de jóvenes, sin cualificación profesional ni estudios



de formación profesional ni universitarios, alternando su actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo ó del sistema educativo.



Se puede celebrar este contrato de duración entre 1 y 3 años, con personas trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de treinta años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o, formación profesional o universitaria del sistema educativo.

El contrato pretende compatibilizar el trabajo, por ejemplo, en una entidad deportiva, con el desarrollo de una formación conectada con esa actividad, por ejemplo, la obtención de título de entrenador en dicha modalidad. La dedicación a cada esfera debe guardar una proporción: el tiempo de trabajo no puede superar el 75% de una jornada completa el primer año ni el 85%, el segundo y tercer años, para que de esa manera pueda tener tiempo disponible para dedicarlo a su formación. El contrato se celebra a tiempo completo pero la jornada de trabajo y formación puede ser adaptada en las proporciones que convenga respetando los porcentajes señalados.

Es un modelo contractual que encaja adecuadamente en el perfil, bastante extendido en el ámbito del deporte, del/ de la joven entrenador/a que no ha finalizado o no realiza estudios universitarios o de formación profesional en otras disciplinas, y que ha orientado su formación hacia las titulaciones deportivas de cualquier nivel. Por ejemplo, tendría adecuado encaje en el perfil de una persona de 20 años, desempleada y que cursa estudios para la obtención del título de entrenador/a.

La retribución mínima que la entidad debe abonarle se establece legalmente y debe ser proporcional al tiempo de trabajo efectivo tomando como referencia el convenio colectivo del sector, o si no lo hubiera –situación común en el ámbito deportivo-, proporcional al Salario Mínimo Interprofesional (para 2015, 648 euros/mes). Si dedicara a la actividad laboral el equivalente al 50% de una jornada completa, la retribución debería ser de, al menos, 324 euros/mes.



## B-¿De qué incentivos disponen estos contratos?



Para que se aplique el incentivo se debe contratar a una persona inscrita como desempleada en la Oficina de Empleo, y consistirá en una reducción, durante toda la vigencia del contrato, del 100% en las cuotas a la Seguridad Social de la persona trabajadora contratada y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando

la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas. Es decir, la cuota de seguridad social sería de 0 euros, tanto para la empresa como para el/la trabajadora. La reducción sería del 75% para la empresa, en el infrecuente caso en el ámbito deportivo, de que la plantilla sea igual o mayor de 250 trabajadores. Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500€ 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 si se ha empleado esta modalidad, a su finalización la entidad deberá suscribir un contrato temporal como deportista profesional sin necesidad de justificar la causa (obra o servicio, circunstancias de la producción o interinidad).

### 5-CONTRATO EN PRÁCTICAS

#### A-Perfil e idoneidad de esta modalidad en el sector deportivo

También el contrato de trabajo en prácticas tiene una naturaleza temporal y su objeto es que la persona trabajadora obtenga la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios cursados. Esta característica la hace apropiada para integrar laboralmente en sus primeros pasos profesionales en el ámbito del deporte a todas aquellas personas formadas en titulaciones conexas al deporte: Ciencias de la Actividad Física, Magisterio Especialidad Educación Física, Técnico/a en Animación de Actividades Físicas y Deportivas (TAFAD), Técnico/a Deportivo/a y Técnico/a Deportivo/a Superior, Fisioterapia, etc.

Este contrato puede por tanto concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, siempre que no hayan transcurrido más de cinco años desde la terminación de los estudios, o de siete si la persona trabajadora es menor de 30 años o discapacitado.





Su duración mínima es de seis meses y la máxima de dos años y puede celebrarse a tiempo completo o parcial, en cuyo caso deberán figurar en el contrato el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

La retribución será la fijada en convenio colectivo –hecho inusual en el sector deportivo de clubes y federaciones- y en su defecto no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (648 euros/mes). En el caso de trabajadores/as a tiempo parcial, se puede reducir en función de la jornada pactada. Por lo tanto, para una entrenadora contratada para desempeñar su trabajo 10 horas semanales (25% de jornada), al menos, 162 euros/mes.

## B-Incentivos

---

Cuando el contrato se concierte con una persona menor de 30 años se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a la persona contratada durante toda la vigencia del contrato.

En el caso de la entrenadora a tiempo parcial del ejemplo anterior, la cuota ordinaria de 54 euros/mes (33%) quedaría reducida a 35 euros/mes aproximadamente.

Adicionalmente a esta reducción, si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (ver apartado IV-2-B-iv), se aplicará una bonificación del 50% sobre el capítulo de contingencias comunes, de forma que la entidad quedará exenta de cotización por ese concepto. Si se diera esta circunstancia en el caso de la entrenadora el coste final de seguridad social sería de 16 euros/mes aproximadamente.





## V CAPÍTULO - LA ACTIVIDAD DE VOLUNTARIADO

<i>1-Consideraciones generales sobre el voluntariado .....</i>	<i>38</i>
<i>2-Obligaciones de las entidades deportivas respecto de las personas voluntarias .....</i>	<i>38</i>

## 1-CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL VOLUNTARIADO

Como ya se señaló en los apartados iniciales la actividad desarrollada por las personas voluntarias queda excluida de la aplicación del Derecho del Trabajo, sin que a la entidad deportiva le sean exigibles, en consecuencia, en las obligaciones y responsabilidades propias del empleador.

Ya ha quedado expuesto que el elemento básico que distingue una relación laboral de un vínculo de voluntariado, es esencialmente la existencia o no de una retribución, delgada línea que en ocasiones es complejo discernir y en el apartado correspondiente se ha tratado de ofrecer criterios para intentar distinguir la actividad profesional de la de voluntariado, por lo que aquí no se vuelve a plantear la cuestión de los límites entre una y otra figura.

En el caso que ahora ocupa, el voluntariado, la entidad deportiva no está exenta de responsabilidades y quedará sujeta a las exigencias impuestas por la normativa específica. La competencia en esta materia está asumida por la Comunidad Autónoma del País Vasco, y la legislación que regula este sector tiene carácter autonómico, siendo la normativa de referencia la Ley 17/1998, del Voluntariado del País Vasco, y el Decreto 169/2000, por el que se regula el funcionamiento del Censo General de organizaciones del Voluntariado y se regulan determinados aspectos relativos al Voluntariado.



## 2-OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES DEPORTIVAS RESPECTO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Interesa ahora recordar cuales son las obligaciones principales que la vigente normativa impone a las entidades deportivas que se sirven de la actividad de voluntariado:

- Elaborar un estatuto interno del voluntariado en la organización, en el que como mínimo se establecerán los criterios de admisión y exclusión de las personas voluntarias y sus derechos y deberes.

La norma trata de evitar la arbitrariedad en el ingreso y expulsión de los/las voluntarios/as. Asimismo trata de asegurar unos derechos básicos.

- Articular los mecanismos necesarios para garantizar la información, participación y

colaboración de las personas voluntarias, tanto en la organización como en los proyectos o programas en que se integre.

- c) Dotar a las personas voluntarias del apoyo y de los medios adecuados para el cumplimiento de sus funciones.
- d) Proporcionar a las personas voluntarias la formación necesaria para el desarrollo correcto de sus actividades.
- e) Suscribir una póliza de seguros que garantice a las personas voluntarias la cobertura por los daños y perjuicios que pudieran ocasionar a terceros en el ejercicio de su actividad, con las características y por los capitales que se establezcan reglamentariamente. Esta materia ha sido desarrollada a través del Decreto 169/2000 antes citado concretando la cobertura de daños y el contenido mínimo a asegurar. Así, en el artículo 5 de dicha norma se señala que las entidades deberán suscribir una póliza de seguros que garantice a las personas voluntarias la cobertura por asistencia sanitaria, muerte e invalidez, por accidentes sufridos durante la acción voluntaria, así como por los daños y perjuicios que pudieran ocasionar a terceros en el ejercicio de su actividad. La póliza de responsabilidad civil suscrita para tal fin, contemplará un capital asegurado mínimo de 50 millones de pesetas (300.506,05 Euros).
- f) Garantizar las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la actividad específica que desempeñe en el desenvolvimiento de su acción voluntaria. Aunque las personas voluntarias no mantengan un vínculo laboral con la entidad deportiva la norma trata de garantizar que su actividad se desarrolle en un entorno seguro y mediante esta obligación debería entenderse que se extiende al voluntariado la misma protección que al personal asalariado.
- g) Expedir a la persona voluntaria el certificado que acredite los servicios prestados.
- h) Cumplir los compromisos adquiridos con las personas voluntarias en el acuerdo de incorporación a la organización. En efecto, la incorporación del/de la voluntario/a a la entidad deportiva debe formalizarse, por mandato de la norma. No es práctica habitual en el ámbito deportivo, pero toda colaboración de voluntariado se debe formalizar (art. 8.3 de la Ley 17/1998). Hay que abandonar la idea de que sólo deben formalizarse los vínculos laborales y en cumplimiento de la citada norma, a través del correspondiente Acuerdo de Voluntariado habrá que concretar el marco de obligaciones y derechos de las partes, detallando las funciones, actividades, duración de la relación, causas de su resolución y todo aquello que estimen conveniente ambas partes. [Modelo de Acuerdo de Voluntariado Deportivo elaborado por el Consejo Superior de Deportes](#)
- i) Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario.
- j) Efectuar el reembolso de los gastos ocasionados por la actividad voluntaria, cuando así se haya previsto en las condiciones pactadas entre la persona voluntaria y la organización y dentro de los límites previstos en dicho acuerdo. Obviamente, las compensaciones abonadas no puede tener otro objeto que el compensar los gastos que la actividad genera, y deben ser acreditados por la entidad en caso de que se llegue a litigar ante los Tribunales sobre el carácter compensatorio o de salario de las cantidades, debate que será determinante para caracterizar como laboral o de voluntariado el vínculo existente.
- k) Facilitar a la persona voluntaria una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.