



## **ESTUDIO SOBRE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA EN LOS CLUBS Y ENTIDADES DEPORTIVAS SIN ÁNIMO DE LUCRO**

---

### **1º PREÁMBULO Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.**

En la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización se establece lo siguiente:

“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”.

Con el objeto de dar cumplimiento al citado mandato legal, en el mes de enero de 2014 se constituyó un grupo de trabajo al que se encomendó la elaboración del presente estudio. Este grupo estaba formado por miembros del Consejo Superior de Deportes, en representación del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, y representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social).

El grupo de trabajo celebró dos reuniones, en enero y marzo de 2014, y procedieron al intercambio permanente de documentos preparatorios del presente estudio.

### **2º ANÁLISIS DE LAS NOTAS DETERMINANTES DE LA ACTIVIDAD:**

El objeto del presente estudio es analizar y emitir un dictamen sobre la naturaleza jurídica de la relación, y en su caso, del encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social, de la actividad desarrollada para los clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro, cuando la misma pueda considerarse marginal y no constitutiva de medio fundamental de vida. Para llevar a efecto tal actividad el primer paso es analizar la posible naturaleza jurídica de las citadas prestaciones de servicios.

#### **A) NATURALEZA JURÍDICA:**

El análisis de estas relaciones debe partir de lo previsto en el artículo 1 apartados 1 y 3.d del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).



En este sentido el apartado 1 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, establece que *“La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

Por tanto para apreciar la existencia de una relación laboral es preciso que existan una serie de elementos característicos que determinan el carácter laboral de los servicios. Estos elementos son: la existencia de trabajo personal, voluntario, retribuido y por cuenta ajena.

a) Dependencia y ajeneidad:

Para valorar estos factores, lo que se exige es analizar todas las circunstancias concurrentes, esto es: el horario, la jornada, la asistencia a las instalaciones deportivas, el desempeño personal del trabajo, la sumisión a la disciplina del club o la existencia de obligaciones recíprocas entre las partes.

El hecho de que la actividad no se preste en régimen de dedicación exclusiva o que el salario percibido sea inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo anual o incluso mensual y que éste se abone sólo durante los meses en los que se desempeña la actividad deportiva, no son elementos suficientes que desvirtúen la naturaleza laboral de la relación, tal y como dispone la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 20 de febrero de 2012.

b) La voluntariedad:

El trabajador asalariado presta sus servicios de forma voluntaria. La voluntariedad implica que la prestación del trabajo se desarrolla basándose en el consentimiento y aceptación del trabajador, en una declaración de voluntad conforme con el compromiso de trabajo contraído.

c) Retribución:

Por retribución, en términos de derecho del trabajo, entendemos el salario o sueldo que se paga al trabajador en dinero o en especie por el empresario en función de lo establecido contractualmente en los términos legales del derecho laboral, y como contraprestación a los servicios prestados por el trabajador.

La cuantía de la retribución ha sido interpretada en primer lugar por el Tribunal Supremo en su sentencia de 2 de abril de 2009, en la que destaca, con objeto de distinguir entre deportista profesional y el amateur *“se trata de un jugador de fútbol que percibía- por la prestación voluntaria de sus servicios deportivos en el ámbito directivo de la entidad demanda- una cantidad fija mensual de 230 euros en concepto de lo que ni siquiera se llega a calificar como <<compensación de gastos>>, sino como <<honorarios>>. De esta forma, no solamente no ha acreditado el Club que se tratase de una <compensación de gastos>> (ni tan siquiera lo ha pretendido), sino que incluso viene a reconocer que estamos en presencia de una franca- aunque ciertamente limitada- contraprestación económica por la prestación de los servicios prestados; contraprestación que adjetivamos como <<fija>>, porque no se justifica su escasa fluctuación (unos meses 210 euros y otros 250).”*



La Sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 18 de marzo de 2010 dispone, sin embargo que la *“laboralidad no requiere prestación en régimen de absoluta dedicación (ya que tenía una actividad diferente por la que era alta, con carácter previo, en el Régimen General), ni que la actividad deportiva sea el exclusivo o fundamental medio de vida del deportista, siendo lo realmente importante la existencia de una retribución. Y para saber si efectivamente es salario o compensación no debe estarse al término que se le atribuya, siendo indicios de salario la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe, aunque este no alcance el salario mínimo interprofesional.”*

En el mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 16 de mayo de 2007 dispone que hay relación laboral en el caso de un futbolista de tercera división que percibiría, por un lado, la cantidad de 200€ por la práctica del deporte para un club, y, de otro, una compensación por los gastos de desplazamiento de 0,20 euros/Km. Por el contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 25 de enero de 1994 indica que no hay relación laboral entre un futbolista de tercera división y su club al no percibir nada más que los costes del transporte y las dietas.

Por su parte, otras sentencias analizan las indemnizaciones o gastos que se pueden considerar excluidos del concepto de remuneración. Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de septiembre de 2009 determina como no salariales los siguientes conceptos, con citas a la doctrina de los Tribunales Superiores de Extremadura (sentencia de 3 de julio de 2000), y de Cantabria (sentencia de 16 de enero de 2008): Gastos de transporte o equipo, vestimenta o calzado, alimentación, preparación y cuidado físico.

d) Supuestos excluidos.

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores define lo que se entiende como trabajador por cuenta ajena como aquel *“que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

Complementa dicho artículo la presunción de existencia de contrato de trabajo del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, que reproduce el artículo 1.1. de la misma norma y traslada la carga de la prueba a quien afirma el carácter extralaboral de la situación: *“se presume la existencia de un contrato de trabajo, entre todo el que preste un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél”*.

Sin embargo, el propio Estatuto de los Trabajadores recoge, en el artículo 1.3, varios supuestos excluidos de ser considerados como relación laboral, que sin embargo, dado su carácter excepcional, deben ser probados por quienes los pretenden.

Así, el artículo 1.3.d del ET, se refiere a los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Es decir, aquellos trabajos que se hacen con simpatía y buena voluntad hacia las personas.



Este tipo de trabajos resultan incompatibles con la percepción de una retribución o contraprestación económica, lo que sin embargo, no impide la mera compensación por los gastos realizados, cuando éstos sean necesarios para su realización. En todo caso, la naturaleza compensatoria de los mismos, al igual que el carácter amistoso o benevolente de la relación, no se presume y deberá ser acreditado.

Teniendo en cuenta todos estos elementos, se podrá llegar o no a la conclusión de si la relación que vincula a las partes es o no laboral.

## **B) EL CARÁCTER MARGINAL DE LA ACTIVIDAD**

La Disposición Adicional decimosexta de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, dispone que “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”. Es decir, se exige el carácter marginal de la actividad, que no constituya medio fundamental de vida y la ausencia de ánimo de lucro.

La redacción expuesta es muy similar al artículo 7.6 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que establece “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”.

Como puede observarse, la Disposición Adicional analizada, reproduce las referencias al carácter marginal del trabajo y a su condición de no constitutivo de medio fundamental de vida.

El precepto de la Ley General de la Seguridad Social, supone que, a pesar de realizar una actividad profesional en el ámbito de los trabajadores por cuenta ajena, se puede estar al margen de la Seguridad Social, de manera que se altera la regla general.

No obstante, la exclusión que permite la Ley General de la Seguridad Social exige que se regule, expresamente, por medio de un Real Decreto del Gobierno y que haya sido solicitada por el colectivo de interesados, máxime cuando nuestro ordenamiento jurídico regula contratos laborales incluso por horas.

En este sentido, solo hay un supuesto en el que se aplicó este precepto excluyente del Sistema de la Seguridad Social, en concreto fue del 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>>, que prestaban servicios en el Hipódromo de Madrid tan solo los días en los que se celebraban carreras de caballos. Después de este supuesto concreto, no hay ninguna exclusión más.



Como excepción, más allá de lo indicado en los párrafos anteriores, indicar que el único supuesto en el que nuestra normativa condiciona el encuadramiento en un Régimen de la Seguridad Social al carácter habitual y no marginal de los servicios es en el caso de los trabajadores por cuenta propia. Éstos estarán encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante RETA), cuando la actividad por cuenta propia se desarrolle de forma habitual, personal y directa a título lucrativo sin sujeción a contrato de trabajo, conforme al Decreto 2530/1970, de 20 de agosto. El Tribunal Supremo utiliza el criterio del volumen de ingresos, esto es que alcance al menos el importe del Salario Mínimo Interprofesional, para entender cumplido el requisito de la habitualidad a los meros efectos del encuadramiento en el RETA.

### **C) LA 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..."

Por tanto, este factor no debe ser tomado en cuenta, ya que si no sería discriminatorio con otros colectivos que tienen esa característica como las fundaciones, las cooperativas, los titulares del hogar familiar, en los que la nota de lucro está ausente en sus fines y, aún a pesar de ello, no merece la exclusión del sistema de la Seguridad Social. Además, esta actitud excluyente de ciertos colectivos, iría en contra de la evolución legislativa y jurisprudencial que es claramente expansiva y protectora de nuevos grupos. En este sentido, cabe recordar la ampliación de la protección, como ha ocurrido recientemente con los becarios, por medio de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social<sup>1</sup>, así como por los artículos 20.5, 21 y Disposición Adicional 28ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, Tecnología e Innovación.

### **D) NO CONSTITUTIVA DE MEDIO FUNDAMENTAL DE VIDA.**

El término "medio fundamental de vida", denota que la actividad relativa a la práctica del deporte se constituye como fuente principal de ingresos del trabajador, para la cobertura de las necesidades del mismo, pero no implica una exclusividad que impida cualquier otra actividad.

La falta de exclusividad en absoluto niega la existencia de contrato de trabajo. No obstante, la Sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo de 6 noviembre 1979, negó erróneamente la existencia de contrato de trabajo por simultanear el jugador esta actividad con otra dedicación productiva.

---

<sup>1</sup> Habilita al Gobierno para que, reglamentariamente, establezca los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social.



Ahora bien, y en palabras del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su sentencia de 23 febrero 2005, afirma que «el desarrollo de otro trabajo tampoco desvirtúa la naturaleza profesional de la relación entre las partes, dadas las circunstancias concurrentes relativas a la categoría en que milita el club y el monto de las retribuciones que puede abonar en función de sus posibilidades económicas, lo que configura una situación asaz diferente a la de otros deportistas profesionales de "élite" que al militar en clubes que compiten en superiores categorías, contando con más recursos económicos y retribuyendo a sus trabajadores con muy importantes o, valga la expresión, astronómicas sumas de dinero, al menos en parangón con los emolumentos que percibe la inmensa mayoría de la población laboral activa, parece lógico que, en tales casos, dichas entidades deportivas exijan a sus "trabajadores" la exclusividad en la relación laboral.

Por tanto, y en general, 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.

## **E) EI TRABAJO DEL VOLUNTARIADO**

Una modalidad de trabajo benévolo es el voluntariado social, que se encuentra regulado fundamentalmente por la Ley 6/1996, de 15 de enero, modificada por la Ley 23/1998, de 7 de julio. Esta norma será de aplicación a los voluntarios, y a las correspondientes organizaciones, que participen en programas de ámbito estatal o supra autonómico (art. 2 Ley 6/1996).

La Ley 6/1996, de 15 de enero, constituye la normativa básica en la regulación de la figura del voluntariado. Sin perjuicio de lo anterior, existen múltiples disposiciones legales dictadas por las diversas Comunidades Autónomas, que serán las normas directamente aplicables en la mayoría de los supuestos pues lo habitual es que los clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro tengan un ámbito de actuación territorial autonómico. Es más, en el caso de Andalucía existe un Decreto de Voluntariado Deportivo. (*Ley núm. 7/2001, de 12 de julio del Voluntariado de Andalucía.*<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Existen otras disposiciones que regulan esta materia a nivel autonómico como la Ley núm. 3/1994, de 19 de mayo. LCM 1994\141 - Ley del Voluntariado Social de Madrid; Ley núm. 17/1998, de 25 de junio. LPV 1998\354 - Ley del Voluntariado del País Vasco; - Ley núm. 4/2001, de 19 de junio. LCV 2001\218 - Ley del Voluntariado de Comunidad Valenciana; Ley núm. 10/2011, de 28 de noviembre. LG 2011\465 - Ley de voluntariado social de Galicia 2011; Ley núm. 8/2006, de 10 de octubre. LCyL 2006\472 - Voluntariado social - Ley del Voluntariado de Castilla y León; Ley núm. 9/1992, de 7 de octubre. LARG 1992\195 - Ley de Voluntariado Social de Aragón; Ley núm. 4/1995, de 16 de marzo. LCLM 1995\62 - Ley del Voluntariado de Castilla-La Mancha; Ley núm. 10/2001, de 12 de noviembre. LPAS 2001\324 - Ley del Voluntariado de Asturias; Ley núm. 3/1998, de 18 de mayo. LIB 1998\149 - Ley de Voluntariado Social de Illes Balears; Ley núm. 1/1998, de 5 de febrero. LEXT 1998\55 - Ley de Voluntariado Social de Extremadura; Ley núm. 5/2004, de 22 de octubre. LRM 2004\306 - Ley del Voluntariado de Región de Murcia; Ley núm. 7/1998, de 6 de mayo. LLR 1998\120 - Ley del Voluntariado de La Rioja; Ley núm. 4/1998, de 15 de mayo. LKAN 1998\141 - Ley del Voluntariado de Canarias; Ley Foral núm. 2/1998, de 27 de marzo. LNA 1998\128 - Ley Foral del Voluntariado de Navarra; Ley Foral núm. 9/2006, de 5 de julio. LNA 2006\190 - Modifica la Ley Foral 2/1998, de 27-3-1998 (LNA 1998\128), del Voluntariado - Comunidad Foral de Navarra; Ley Foral núm. 4/2006, de 4 de abril. LNA 2006\106 - . Modifica parcialmente la Ley Foral 2/1998, de 27-3-1998 (LNA 1998\128), del Voluntariado. Comunidad Foral de Navarra; Decreto núm. 55/2004, de 17 de febrero. LAN 2004\144 - Regula el Voluntariado Deportivo en Andalucía.)



El voluntariado es un supuesto especial de trabajo benévolo, expresamente excluido del ámbito de aplicación de las normas laborales [art. 1.3.d) ET], debido a la ausencia en esta modalidad de prestación de servicios de la nota de retribución salarial, característica del trabajo asalariado.

Por voluntariado se entiende un conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, que no se realizan en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida.

Se consideran actividades de interés general, a los efectos del voluntariado, las asistenciales de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga (art. 4 Ley 6/1996).

Las actividades de voluntariado deben reunir los siguientes requisitos (art. 3.1 Ley 6/1996):

- 1) Carácter altruista y solidario.
- 2) Realización libre. No pueden ser consecuencia de una obligación personal o deber jurídico.
- 3) Desarrollo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos ocasionados por el desempeño de la actividad voluntaria.
- 4) Realización a través de organizaciones privadas o públicas, con arreglo a programas o proyectos concretos.
- 5) En ningún caso podrán sustituir al trabajo retribuido (art. 3.3 Ley 6/1996).

Los voluntarios, pese a no ser trabajadores asalariados, tienen reconocidos algunos derechos característicos del trabajo en régimen laboral [ art. 6.b), d) y g) Ley 6/1996]:

- 1) A ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- 2) A ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad de voluntariado.
- 3) A realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Por tanto, de acuerdo con su normativa reguladora, la figura del voluntariado queda delimitada por tres requisitos, el primero de carácter subjetivo, relativo a las condiciones que deben reunir los sujetos intervinientes. En este punto, por una parte, 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.

Por otra, como hemos visto, en el artículo 3 de la ley se define al voluntariado como el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida, y reúna los requisitos detallados en el apartado 1, excluyéndose de la figura las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.



En consecuencia, en esta prestación de servicios se dan las notas propias del contrato de trabajo, respecto a los requisitos de voluntariedad, trabajo personal y dependiente -al aludirse a que el voluntario está obligado a cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integre y a respetar los fines y la normativa de éstas (artículo 7, apartado 1.a) de la Ley), así como, a participar en las tareas formativas y seguir las instrucciones de la organización (artículo 7, apartados f) y g) de la Ley)-.

Sin embargo, se halla ausente la nota de retribución, pese a que se admite la compensación al voluntario de los gastos en los que incurra por la actividad, siendo éste el factor esencial de delimitación de la figura, con lo que en el Acuerdo o compromiso 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.

El segundo requisito es de carácter objetivo, relativo al tipo de actividades a ejecutar, y debe concurrir de modo acumulativo, exigiéndose que sean actividades de interés general, es decir, en lo aquí nos ocupa, actividades deportivas (artículo 4 de la Ley).

El tercer requisito es de carácter formal acerca de la documentación de la que se debe dotar esta relación. Así, el compromiso de incorporación del voluntario al club o entidad deportiva sin ánimo de lucro requiere su formalización por escrito y entre cuyo contenido mínimo deberá fijarse el conjunto de derechos y deberes que corresponden a cada parte, el contenido de las funciones, actividades y tiempo de dedicación que se compromete a realizar el voluntario, la formación en su caso que se requiera y la duración del compromiso y las causas y formas de desvinculación para ambas partes.

Finalmente existe la obligación del club o entidad deportiva sin ánimo de lucro de asegurar al voluntario frente a los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria (artículo 6.d), para lo que ha de acreditar la suscripción de la pertinente póliza de seguro (artículo 8. 2.b).

En resumen la cuestión está en establecer en cada caso por parte de cada club o entidad deportiva si existe retribución o mera compensación de gastos, debiendo establecerse en este supuesto en el acuerdo o compromiso de voluntariado el número de horas y los gastos que serían compensados. La clasificación como tal por parte del club no supone que no exista la relación laboral retribuida en caso de que así se aprecie por los órganos competentes.

De esta forma, los tribunales de justicia han declarado que el trabajo como voluntario para la Cruz Roja es una relación excluida del Derecho del Trabajo, por ser un trabajo benévolo, sin que la disciplina y jerarquización de las unidades de aquella entidad la conviertan en una empresa, ni a sus miembros en trabajadores asalariados (STS 2-12-1986). Por el contrario, el trabajo en el servicio de extinción de incendios de un Ayuntamiento no es de voluntariado, sino una relación laboral, cuando se reciben importes diarios cuya cuantía supera con mucho el posible reembolso de gastos.



Máxime cuando los supuestos voluntarios cambian las guardias y sustituyen en ocasiones a los bomberos de plantilla, lo que hace patente la existencia de una dependencia propia del régimen laboral; mientras que son circunstancias que identifican al voluntariado la no inclusión en la estructura organizativa ni en la esfera disciplinaria del receptor de la prestación del servicio (STSJ Murcia 30-7-1994).

### **3º CONCLUSIONES DE TODO LO ANTERIOR**

En consonancia, en el estudio a elevar al Gobierno, resulta difícil ignorar el carácter laboral de las relaciones de los deportistas con los clubes y entidades deportivas así como las de aquellos que en el ámbito de organización y dirección del club o entidad presten servicios retribuidos, por las siguientes razones:

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).

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. En concreto, se puede referir la DA 39ª de la ya citada Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que se crea el Sistema Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General. En dicho Sistema, se fija, en orden a la cotización, ocho tramos, todos por debajo del salario mínimo interprofesional, en concreto, el primero no supera los 172,05€/mes, sumadas la retribuciones y la parte proporcional de la paga extra.



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.

#### **4º PROPUESTA QUE SE ELEVA EN RELACIÓN CON ACTIVIDAD DESARROLLADA POR LOS CLUBS Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO**

El grupo de trabajo, ante la dificultad que observa acerca de poder ignorar el carácter laboral en prestación de servicios que une a estos clubs y entidades deportivas con sus trabajadores, eleva la propuesta de regularizar la relación entre las partes por medio del contrato a tiempo parcial, en los casos en los que proceda. Este contrato, tras la última reforma de sus apartados cuarto y quinto del artículo 12 del ET por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, sirve a dos fines, de un lado, dotar de más flexibilidad al mercado laboral, y de otro, el fomento de la contratación estable.

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.<sup>3</sup>

Dicho contrato ha visto también simplificado su régimen laboral y fomentada su utilización, con medidas, por ejemplo, de reducción del tipo de cotización por desempleo en 1% durante todo el año 2014,<sup>4</sup> y otras que combinan un adecuado equilibrio entre la flexibilidad y el control, como por ejemplo, con la supresión de las horas extraordinarias y con la modificación de las horas complementarias, así como con la obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

---

<sup>3</sup> Esta figura jurídica, que ha sufrido una importante mejora en la protección social a través de los significativos cambios normativos incorporados en el RDL 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes (en la actualidad la regulación está contenida en la Ley 1/2014, de 28 de febrero, con idéntica denominación), consecuencia de las sentencias del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo, 71 y 72/2013, de 8 de abril y 116 y 117/2013, de 20 de mayo.

<sup>4</sup> Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.



Ahora bien, en el sector analizado, un problema que surge es el deslinde entre los conceptos de remuneración y los de compensación de gastos. Para facilitar la diferenciación se pueden atender a los siguientes 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, al igual que en el caso del voluntario, se halla ausente la nota de retribución, pese a que se admite la compensación al voluntario de los gastos en los que incurra por la actividad, siendo éste el factor esencial de delimitación de la figura, con lo que en el acuerdo o compromiso de voluntariado -además de tener que concurrir para su concertación los requisitos anteriormente citados- 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 ya expuesta sobre el concepto “retribución” dentro de la naturaleza jurídica de la relación.

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.