Voluntariat i Relacions laborals:

el personal tècnic esportiu

Antonio Manuel Navas Montero

(anvasm@uoc.edu)

Data 5/06/2023

**Treball Final de Grau**

**Àmbit d’especialització: Jurídic**

**Curs: 2022-23, 2n semestre**

**Consultor/a: Daniel Toscani Giménez**

**UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA**

**índex**

**RESUM…………………………………………………………………………………….…**4 -5

[**1-** **INTRODUCCIÓ** 6](#_Toc137727681)

[**2.- TIPUS DE CLUBS ESPORTIUS** 7](#_Toc137727682)

[2.1. Els clubs professionals 7](#_Toc137727683)

[2.2. Els clubs sense ànim de lucre 7](#_Toc137727684)

[**3.- LA CONSIDERACIÓ DE TÈCNIC ESPORTIU** 8](#_Toc137727685)

[**4- EL VOLUNTARIAT** 8](#_Toc137727686)

[4.1.- Definició i característiques del voluntariat 9](#_Toc137727687)

[4.2.- El voluntariat als clubs esportius 9](#_Toc137727688)

[4.4. “Amateurisme compensat” contra a “Amateurisme marró” 11](#_Toc137727689)

[**5.- LES RELACIONS PROFESSIONALS I LABORALS** 15](#_Toc137727690)

[5.1. El treball per compte propi 15](#_Toc137727691)

[5.2. El marc normatiu del treball per compte d’altri 16](#_Toc137727692)

[*5.2.1. La regulació comuna (ET)* 16](#_Toc137727693)

[*5.2.2. Treball a temps complet i a temps parcial* 18](#_Toc137727694)

[*5.2.3. El règim especial dels esportistes professionals* 18](#_Toc137727695)

[5.3. El dilema sobre la regulació comuna o les relacions especials 19](#_Toc137727696)

[**6. TREBALL DE CAMP** 21](#_Toc137727697)

[**7.- ASPECTES ÈTICS I SOCIALS** 23](#_Toc137727698)

[**8.- propostes alternatives a la situació actual** 24](#_Toc137727699)

[**9.- CONCLUSIONS** 25](#_Toc137727700)

[**10.- ANNEXOS** 27](#_Toc137727701)

[Annex I : Full de compromís de voluntariat 27](#_Toc137727702)

[Annex II: Full justificatiu de despeses del voluntariat 31](#_Toc137727703)

[Annex III: Fitxa de recollida de dades de l’enquesta 32](#_Toc137727704)

[**Bibliografía:** 35](#_Toc137727705)

[VALORACIÓ 38](#_Toc137727706)

[AUTOAVALUACIÓ 39](#_Toc137727707)

**Voluntariat i Relacions laborals: el personal tècnic esportiu**

Antonio Manuel Navas Montero (anavasm@uoc.edu)

*Adscripció acadèmica (Grau Relacions Laborals àmbit d'especialització jurídic)*

**Resum:**

Els clubs esportius sense ànim de lucre han esdevingut un actor important a la societat actual. La seva activitat, centrada en el foment i promoció de l’esport, va més enllà de la pràctica esportiva i aporta nombrosos beneficis físics, psíquics i socials.

La participació de personal voluntari en les activitats dels clubs ha estat un element clau per a fer possibles els objectius socials de les entitats. L’existència d’aquesta figura no professional ha permès als clubs oferir una àmplia varietat de serveis sense incrementar les depeses en personal i facilitar així l’accés a l’esport a tothom.

No obstant això, les estructures organitzatives dels clubs són cada cop més complexes i, mica en mica s’estan professionalitzant per tal de poder ser més competitives i diferenciar-se de la resta, fet que també s’ha traduït en una regulació més àmplia i estricta de l’activitat esportiva, amb l’aparició de titulacions acadèmiques, col·legis professionals, registres oficials, etc. L’evolució cap a la professionalització ha comportat, però, el sorgiment de conflictes més propis de l’àmbit laboral i la conseqüent intervenció de l’Administració Pública per tal de garantir el compliment de la normativa legal vigent.

Avui en dia, la situació dels monitors i monitores dels clubs esportius és controvertida, ja que, tot i que existeix un marc legal que regula el voluntariat i les relacions laborals, la pràctica de “l’amateurisme marró” és un fenomen habitual a moltes entitats. Així mateix, en aquells casos en què s’aposta obertament per la contractació del personal, s’observa una manca de concreció sobre quin és el marc regulador aplicable més adequat.

A partir de l’anàlisi normativa i jurisprudencial es definiran les diferents opcions que els clubs tenen a la seva disposició pel que fa a la relació que mantenen amb el personal tècnic. Posteriorment, amb l’ajuda del treball de camp, es definirà la situació actual i les alternatives que s’han proposat per tal d’oferir unes expectatives de futur viables a totes les parts implicades en aquesta problemàtica.

**Summary:**

Non-profit sports clubs have become an important player in today's society. Their activity, focused on the promotion and encouragement of sport, goes beyond the practice of sport and provides numerous physical, psychological and social benefits.

The participation of volunteers in the clubs' activities has been a key element in making their social objectives possible. The existence of this non-professional figure has allowed the clubs to offer a wide variety of services at an affordable cost its members, and consequently, guaranteeing and facilitating access to sports to everyone.

However, the organizational structures of the clubs are increasingly becoming more complex and professional in order to be more competitive and differentiate themselves from the concurrence, a fact that has also resulted in a broader and stricter regulation of sporting activity, with the appearance of academic qualifications, professional associations, official registers, etc. The evolution towards professionalization has aroused conflicts more typical from the work environment and resulting intervention of the Public Administration to guarantee the compliance of the legal regulations in force.

Nowadays, the situation of the technical staff in sports clubs is controversial. Although there is a legal framework that regulates volunteering and labour relations, the practice of "brown amateurism" is a common phenomenon in many entities. Likewise, in those cases in which there is a strong commitment to hiring the personnel, it’s not clearly specified what the most appropriate applicable regulatory framework is.

Based on a normative and jurisprudential analysis, this work will define the different options that clubs have regarding their relationship with the technical staff. Subsequently, with the field work carried out, we will define the current situation and the alternatives that have been proposed in order to offer viable future prospects for all parties involved in this problem.

Paraules clau: Voluntariat (Volunteering), esportistes professionals (professionals athletes), entrenadors/es (coaches) , associacions esportives sense ànim de lucre (non-profit sport associations).

ODS: ODS3.Salut i Benestar (Health and wellbeing), ODS8.Treball decent i creixement econòmic (Decent work and economic growth), ODS11.Ciutats i comunitats sostenibles (Sustainable cities and communities).

# **INTRODUCCIÓ**

L’esport ha assolit un elevat grau de rellevància socioeconòmica en el món actual. Els grans esdeveniments esportius (Jocs Olímpics, Mundials, etc.), les Lligues professionals i l’esport amateur són una important font d’ingressos econòmics que afavoreixen la generació d’ocupació, tant de forma directa com indirecta.

L’èxit esportiu espanyol no hauria estat possible sense l’existència d’una xarxa consolidada d’entitats dedicades a l’esport base i amateur. Actualment, a Catalunya, hi ha registrats uns 15.000 clubs sense ànim de lucre, una xifra que supera àmpliament a la resta de fórmules societàries. Els clubs esportius són un element bàsic pel desenvolupament de l’activitat esportiva i actuen com un important element de cohesió social.

**Justificació**

El personal tècnic dels clubs esportius està format, en molts casos, per persones que senten una gran passió per l’esport i que, de forma voluntària i no professional, nodreixen aquestes entitats d’un personal imprescindible. Darrerament, però, les entitats esportives s’han vist immerses en conflictes propis de l’àmbit laboral (persones voluntàries que reclamen ser donats d’alta a la seguretat social, indemnitzacions per acomiadaments, incompliments d’acords, etc.).

L'any 2015, la Inspecció de Treball i l’AEAT van dur a terme una sèrie d’inspeccions i van obrir expedients sancionadors a diverses associacions esportives catalanes, fet que va trasbalsar el món de l’esport i va provocar un gran rebuig tant per part dels clubs com de l’Administració local i territorial. El soroll mediàtic va posar sobre la taula la necessitat d’adaptar la realitat del voluntariat als nous temps i modificar la legislació vigent per afavorir que els clubs puguin prosseguir la seva activitat esportiva.

**Objectius i abast**

L’objectiu principal d’aquest treball consisteix en determinar les opcions que els clubs esportius sense ànim de lucre tenen a la seva disposició a l’hora de cobrir les places d’entrenadors/es. En aquest treball s’analitzaran les diferents opcions que les entitats tenen al seu abast, tot posant especial atenció en la figura del voluntariat.

En aquells casos en què l’opció més viable sigui contractar un equip d’entrenadors/es, es determinarà quin marc regulador és el més apropiat per aquesta activitat professional, s’analitzarà la normativa aplicable i s’avaluaran els posicionaments jurisdiccionals més habituals fins ara.

Per tal d’obtenir una visió clara sobre l’estat d’aquesta problemàtica i com les entitats estan afrontant actualment els dilemes que se’n deriven, es presentaran els resultats obtinguts en una enquesta duta a terme a diferents responsables d’entitats esportives.

Un cop analitzats tots aquests aspectes (normatiu, jurídic i treball de camp) s’exposaran algunes de les alternatives proposades per tal de mitigar el problema legal plantejat. Les conclusions i l’opinió personal conclouran l’estudi.

# **2.- TIPUS DE CLUBS ESPORTIUS**

La tasca dels esportistes i entrenadors/es està, la gran majoria de les vegades, vinculada a l’àmbit organitzatiu d’una entitat que anomenem associació esportiva o club. La Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l’Esport (en endavant, LLE**)** distingeix entre clubs esportius professionals i els que tenen caràcter no professional o amateur.

## 2.**1.** Els clubs professionals

L’art. 69 de la LLE estableix que les entitats esportives que participen en competicions oficials de caràcter professional i àmbit estatal poden adoptar la forma de societats anònimes esportives (SAE) i convertir la competició en el seu principal objecte social.

Les SAE tenen les mateixes obligacions tributàries, fiscals i laborals que qualsevol altra empresa amb ànim de lucre i el seu personal rep la consideració de professionals o treballadors/es, és a dir, persones que reben una remuneració a canvi de prestar els seus serveis al club.

## 2.2. Els clubs sense ànim de lucre

Els clubs que promouen l’esport base o amateurs generalment no tenen ànim de lucre, ja que el seu objectiu principal no se centra en l’obtenció d’un benefici econòmic o la participació en competicions professionals. Els articles 5 del Decret Legislatiu 1/2000, de 31 de juliol, pel qual s’aprova el Text únic de la llei de l’esport (a partir d’ara LLEC) i 6 del Decret 58/2010 defineixen els clubs com a entitats privades que tenen personalitat jurídica i capacitat d’obrar, formades per persones físiques, els objectius bàsics de les quals són el foment, el desenvolupament i la pràctica continuada de l’activitat física i esportiva, sense cap afany de lucre. La constitució d’aquestes entitats ha de deixar constància documental de llur voluntat, la finalitat i els objectius pretesos i la manca d’ànim lucratiu (art. 6.1. LLEC).

Aquest treball centra el seu anàlisi en les entitats sense ànim de lucre, ja que els clubs professionals no poden comptar amb personal voluntari. Les persones que treballen als clubs professionals com a personal tècnic esportiu (entrenadors/es, monitors/es, directors/es), esportistes, personal administratiu, de manteniment, etc., mantenen una relació de caràcter professional amb l’empresa (el club). És, doncs, en l’àmbit amateur on es planteja una dualitat que cal resoldre i on sorgeix el dilema de quina és l’opció més adequada en cada cas.

# **3.- LA CONSIDERACIÓ DE TÈCNIC ESPORTIU**

La LLE considera com a personal tècnic esportiu a les persones, entrenadors/es, que disposin d’una titulació oficial en ensenyaments esportius de règim especial o equivalents de conformitat amb la legislació actual (art. 38).

Correspon a aquesta figura exercir, pel que fa als equips i esportistes, les funcions necessàries per desenvolupar l’entrenament esportiu orientat cap a l’obtenció i manteniment del rendiment esportiu i la participació en competicions de cada modalitat o especialitat esportiva, tot vetllant per la seguretat i salut i integritat física. L’art. 39.4 estableix que les persones voluntàries que duguin a terme tasques de caràcter tècnic hauran d’acreditar els coneixements i la formació suficients pertinents.

D’acord amb la normativa catalana i la Llei 3/2008, de 23 d’abril, de l’exercici de professions de l’esport, posteriorment modificada per la Llei 7/2015, és necessari que el personal tècnic estigui donat d’alta al Registre Oficial de Professionals de l’Esport (ROPEC) en la modalitat esportiva que desenvolupi per tal de poder exercir la seva activitat que i els llicenciats en INEF estiguin degudament col·legiats.

# **4- EL VOLUNTARIAT**

La Llei 45/2015 de voluntariat defineix el marc regulador estatal relacionat amb aquesta figura, les persones voluntàries i les entitats d’àmbit estatal en les quals aquestes duen a terme la seva activitat. A Catalunya, aquesta competència està transferida a la Generalitat i es troba regulada a laLlei 25/2015 de voluntariat i de foment de l’associacionisme, una llei que busca reforçar el vincle entre les entitats esportives i les persones col·laboradores, i alhora, establir les condicions i característiques pròpies del voluntariat català.

## 4.1.- Definició i característiques del voluntariat

L’art. 3.a) de la Llei 25/2015 defineix el voluntariat com el conjunt d’accions i activitats d’interès general motivades per l’*altruisme* i la *voluntat de transformació social* que acompleixen les persones voluntàries. Els/les voluntaris/es són “*les persones físiques que, d’una manera lliure, sense contraprestació econòmica i d’acord amb la capacitat d’obrar que els reconeix l’ordenament jurídic, decideixen dedicar part de llur temps al servei dels altres o a interessos socials i col·lectius per mitjà de la participació en programes de voluntarietat que duen a terme entitats sense ànim de lucre -amb les quals formalitzen un compromís que dona origen als drets i deures que regula aquesta llei – o bé per mitjà de l’associacionisme i la participació en els diferents projectes que en aquest marc es puguin dur a terme.”* (art. 3.b)

## 4.2.- El voluntariat als clubs esportius

La promoció de l’esport és un activitat d’interès general reconeguda per la Llei del Voluntariat de Catalunya (art. 5) i és l’objecte principal dels clubs esportius sense ànim de lucre. Per aquest motiu es permet als clubs, de base associativa o amb programa de voluntariat, que puguin desenvolupar aquesta activitat amb l’ajuda de personal voluntari. Les Administracions Públiques, empreses i societats amb ànim de lucre queden excloses d’aquest tipus de relacions i no poden incorporar voluntaris per tal de desenvolupar la seva activitat.

Els òrgans de govern dels clubs han de plasmar en un document que el voluntariat és un valor imprescindible per assolir les seves finalitats i han de descriure els projectes de l’entitat en els quals participaran els voluntaris. L’establiment de relacions de voluntariat és, doncs, una decisió estratègica rellevant que comporta una sèrie de compromisos per part de les entitats.

Els voluntaris que no són socis de l’entitat han d’estar integrats en un programa de voluntariat. Aquest programa s’ha de desenvolupar mitjançant un catàleg de voluntariat i un pla de voluntaris que defineixi el seu cicle de vida i l’organització a l’entitat. Així mateix, les persones voluntàries i col·laboradores han de signar un full de compromís (model a l’annex I) amb l’entitat que concretar la relació entre totes dues parts.

L’acord d’incorporació és l’instrument principal que regula i defineix aquesta relació. Aquest acord, que ha de formular-se per escrit, ha de d’incloure els drets i deures de les parts; la descripció de les funcions, activitats i temps de dedicació, les despeses reemborsables, la formació requerida, la durada del compromís, el canvi d’adscripció del programa de voluntariat o qualsevol altre circumstància que modifiqui el règim d’actuació pactat en un inici.

S’ha de tenir molt en compte que la realitat material de la prestació del voluntariat ha d’ajustar-se al contingut de l’acord d’incorporació, de manera que aquest s’ha de redactar de manera que eviti possibles ambigüitats o generalitzacions que puguin donar lloc a dubtes interpretatius sobre la naturalesa real de la relació*.* Tal com exposa Jesús Tejado: “*L’adopció d’aquestes mesures minimitzaria el risc d’una possible declaració d’existència de relació laboral. No es pot menystenir que la naturalesa de la relació vindrà marcada pel seu contingut obligacional i per la realitat material de la prestació, amb independència de la denominació atorgada per les parts en el vincle i el contingut del referit acord.”* (TEJADO, 2017)

No obstant això, no sempre és fàcil determinar la naturalesa d’aquest vincle, la STS de 12 d’abril de 2009[[1]](#footnote-1) així ho manifesta: *“(...)la cuestión se reconduce a la no siempre fácil diferenciación entre la práctica del deporte con carácter profesional y en condición de “amateur”, entendiendo por este último el llevado a cabo por quienes “desarrollan la actividad deportiva solo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o compensación aun cuando estén encuadrados en un club y sometidos a la disciplina del mismo.”*

Els pronunciaments dels tribunals posen de manifest l’existència d’una disparitat de criteris i discrepàncies a l’hora de valorar casos similars. El Tribunal Suprem ha establert uns principis que cal contemplar per a poder valorar les relacions existents entre les entitats esportives i els seus treballadors. Aquests criteris són:

1. Principi de primacia de la realitat. La qualificació jurídica donada per les parts resulta irrellevant, ja que els contractes tenen la naturalesa que es deriva del seu contingut obligacional real.
2. Laqualificació federativa no produeix efectes a l’esfera jurídic-laboral i per tant no vincula als òrgans d’aquesta jurisdicció.
3. L’existència d’una relació laboral no requereix que l’activitat sigui prestada amb absoluta dedicació i que constitueixi l’exclusiu o fonamental mitjà de vida.
4. El que realment determina la professionalitat és l’existència d’una retribució (sense precisar una quantia mínima) a canvi dels serveis prestats, ja que l’absència de salari determina la qualitat de l’esportista aficionat.

En el cas de les retribucions no sempre s’ha seguit aquest criteri, tal com es pot observar a la següent argumentació: “*la profesionalidad requiere ser medio habitual de vida y por ello comporta ingresos no inferiores al SMI. [[2]](#footnote-2)”* A partir de l’aplicació del criteri *d)* també s’han observat pronunciaments del tipus: **“***Estamos en presencia de una franca -aunque ciertamente limitada- contraprestación económica por los servicios deportivos prestados por el actor, sin que, por otra parte, la normativa exija una retribución mínima para distinguir el deportista profesional del aficionado*.[[3]](#footnote-3)”

La doctrina establerta pel Tribunal Suprem a la sentència de 2-04-09, per determinar si realment existeix un vincle laboral o de voluntariat, ha estat molt utilitzada per la resta de tribunals. Les següents sentències segueixen aquesta argumentació (STSJC de 25 d’octubre de 2013[[4]](#footnote-4), STSJC de 23 de maig de 2016[[5]](#footnote-5), STSJC de 12 de desembre de 2018[[6]](#footnote-6),STSJ PB de 20 de desembre de 2011[[7]](#footnote-7), etc.)

## 4.4. “Amateurisme compensat” contra a “Amateurisme marró”

El principal obstacle per a poder determinar si una relació és de voluntariat, o no, radica en l’objecte dels pagaments efectuats per part dels clubs als seus col·laboradors. El rescabalament de despeses (denominat com amateurisme compensat) està permès si les parts així ho han pactat a l’acord de voluntariat i han establert les condicions en què es produeixen aquestes remuneracions. Els conceptes més habituals a rescabalar són el pagament de materials, eines, transport, allotjament, manutenció i desplaçaments: conceptes puntuals, irregulars i variables.

La norma determina que cal acompanyar les despeses d’un justificant de pagament per tal que l’entitat les pugui abonar, demostrar davant de tercers la seva veracitat i considerar-les despeses justificables de cara a possibles subvencions. És recomanable disposar, per a cada despesa, d’un document signat pel voluntari on s’especifiquin les dades del voluntari, la data en què s’ha generat la despesa, l’import i el concepte associats, així com les dades relatives al desplaçament, si escau. A l’annex II es recull un model de full de justificació de despeses.

Tenint això en compte, els pagaments que no puguin justificar-se correctament es consideraran percepcions salarials. La STS del 2 d’abril de 2009 caracteritzava els pagaments salarials com a pagaments regulars, puntuals i poc variables. La sentència dictamina que:“(...) *la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de naturaleza retributiva, al ser tales notas características del salario, frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las verdaderas compensaciones de gastos*”

La mateixa sentència senyala l’existència d’actuacions controvertides: “(...) *la propia existencia de esta práctica deportiva «compensada» aumenta las posibilidades de enmascarar la retribución, por lo que no resulta infrecuente la presencia del llamado «amateurismo marrón», producto de la manipulación contractual, lo que impone fijar criterios orientativos en orden a deslindar el deporte «compensado» del propiamente «retribuido*».”

Així mateix, en alguns casos existeix la voluntat d’articular mecanismes per “disfressar” els pagaments salarials i així no reconèixer la relació laboral, tal com indica la següent sentència: “*Esta formal exigencia de documentación previa del gasto no tiene otro alcance y efecto que el de tratar de “enmascarar la retribución en términos que impidan considerar su abono como contraprestación de unos servicios deportivo-laborales cuando es así que reconocidamente se desvincula el pago de las cantidades satisfechas de una compensación por razón de la actividad desarrollada” o “(…) esta consentida operativa como mecanismo para disimular una subyacente relación de trabajo entre las partes, mediante la sinalagmática contraprestación “salarial” propia de la misma y no a través de una injustificada “compensación” por gastos que “nunca se habían realizado.”*[[8]](#footnote-8)

El concepte “amateurisme marró” defineix aquest tipus d’actuacions fraudulentes que volen fer passar per voluntariat compensat unes relacions amb característiques pròpiament laborals, per així poder eludir una part dels costos associats als contractes de treball com són les cotitzacions socials o el pagament del IRPF. Per tal de definir quins pagaments es destinen a “compensar” i quins a “retribuir” s’estableixen els següents criteris:

1. Les contraprestacions econòmiques acreditades per l’esportista es consideraran com a salari en virtut de les presumpcions -*iuris tantum-* establertes als art. 26.1 ET i 8.2. RD 1006/1985, de forma i manera que haurà de ser l’entitat qui demostri que les quantitats tenen caràcter merament compensatori.
2. La naturalesa de les quantitats rebudes no es valoraran en base al terme designat per les parts, sinó que s’imposarà el principi de realitat.
3. La periodicitat de la meritació i la uniformitat dels imports són indicis de retribució salarial.

La STSJ de Catalunya 3389/2014[[9]](#footnote-9) posa de manifest que un cop demostrada l’existència de pagaments per part dels clubs als col·laboradors, s’inverteix la càrrega de la prova i són els clubs els encarregats de demostrar que els rescabalaments no són pagaments salarials: “(...) *la recurrente no ha intentado siquiera en momento alguno acreditar que las cantidades que abona correspondan a tal concepto (*despeses prèvies*), y va en contra de tal calificación el que incluso actividades realizadas con el mismo número de horas son compensades mediante importes en ocasiones muy diferentes*.” o “(...) *Nada de todo ello se ha intentado, por lo que en virtud de la presunción establecida en el art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores ha de entenderse, salvo prueba en contrario, que son salario “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores”.*

En el mateix sentit s’expressa la STSJC 6526/2018[[10]](#footnote-10)quan determina que “(...) *los jugadores y técnicos percibían una retribución fija mensual, sin que por la Asociación Deportiva Prat se haya acreditado, de conformidad a las normes sobre la carga de la prueba exartículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que las cantidades abonades sufragaran los gastos derivados de desplazamientos, dietas, vestimenta, etc., lo que constituye indicio más que suficiente de la naturaleza retributiva salarial ex artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores (…)”*

Els demandats acostumen a apel·lar a la manca de competència de l’ordre jurisdiccional social, ja que consideren que en no haver-hi una relació laboral, el conflicte s’ha de resoldre dins de l’ordre civil. Els tribunals s’han mostrat a favor o en contra d’aquest raonament en funció de la valoració que hagin realitzat dels fets materials. La STSJC 8282/2010 va refusar la reclamació d’incompetència en els següents termes: “(...) *la relación que vinculó a las partes se dan las notas definitorias del contrato de trabajo, lo que lleva al decaimiento de la excepción de incompetència de jurisdicción y por ende del recurso en su totalidad, pues siendo laboral dicha relación, la decisión del Club demandado de prescindir de los Servicios de la actora, comunicada verbalmente a esta, constituye despido improcedente de acuerdo con el articulo 55.4 ET.***[[11]](#footnote-11)**” En el mateix sentit es va pronunciar laSTSJC 2470/2010[[12]](#footnote-12)

En canvi, a la STSJ de Catalunya nº 7238/2009[[13]](#footnote-13) es van aplicar els criteris de la doctrina de la STS 2-04-09 i es va considerar que no hi havia prou indicis que constatessin l’existència d’una relació laboral entre un entrenador i el Club Deportivo Banyoles. L’entitat va obtenir l’absolució i el tribunal social va declarar-se incompetent per decidir sobre la pretensió de la demanda. Es va considerar prou acreditat que les quantitats abonades eren producte d’una compensació per rescabalar els desplaçaments (amateurisme compensat) i, per tant, no es podia parlar d’una relació laboral.

En aquest mateix sentit, la STSJC 6765/2009[[14]](#footnote-14) va pronunciar-se a favor de l’Hoquei Club Piera i va reconèixer que la relació no era de caràcter laboral, un cop aplicats els criteris doctrinals. En aquest cas, l’entrenador cobrava 660 €/mes, però el Tribunal va argumentar que: “(...)  *aunque la cantidad que percibía mensualmente era considerable, podríamos indicar en el límite de dicho modulo, también debe entenderse en cuenta que los desplazamientos entre la población de residencia y los del Club Deportivo demandado son importantes, sobre 50 kilómetros en cada recorrido (…)”*

Sembla que la legislació i la jurisprudència són prou clares a l’hora d’abordar la problemàtica. L’aplicació de la doctrina del Suprem de2-04-2009 indica el camí a seguir en cas de plantejar-se un litigi sobre aquesta qüestió. La valoració de les proves en cada cas particular serà determinant a l’hora de considerar si existeix una relació laboral “encoberta”. No obstant això, a vegades, establir aquesta distinció resulta complex, sobretot quan cal demostrar la finalitat de petites quantitats pagades en efectiu.

# **5.- LES RELACIONS PROFESSIONALS I LABORALS**

Un cop establert que la relació amb les persones que desenvolupen l’activitat tècnica és remunerada, cal decidir quina de les tipologies serà la més adient d’acord amb el marc normatiu existent. Aquesta decisió estableix un marc legal concret, fet que influeix en aspectes molt concrets de les relacions entre les diferents parts (contractació, acomiadament, descansos, vacances, etc.). A continuació es defineixen els diversos tipus d’opcions, les seves característiques principals i els possibles avantatges i inconvenients que comporten.

## 5.1. El treball per compte propi

Algunes de les activitats que duen a terme les entitats esportives poden ser cobertes per personal per compte propi que, en aquest cas, no es tractaria de treballador/es de la plantilla del club, sinó de treballadors autònoms que facturaren a aquestes entitats els serveis que els ofereixen. La Llei de l’Estatut del treballador autònom entén com a treballador/a per compte propi a la persona que duu a terme de forma habitual, personal i directa, una activitat econòmica a títol lucratiu, sense la subjecció a un contracte de treball, tot i que utilitzi el servei remunerat d’altres persones, sigui o no titular d’empresa individual o familiar (art.1.1).

Els professionals per compte propi no disposen d’un contracte de treball amb l’entitat i no formen part de la plantilla del club, sinó que mantenen una relació de tipus mercantil en la qual l’entitat es compromet a pagar les factures corresponents als serveis pactats, d’acord amb el preu acordat.

Aquest tipus de relació implica que l’entitat no ha de fer-se càrrec de despeses vinculades a la formació, prevenció de riscos laborals, assegurances socials, etc. És una opció habitual a l’hora de cobrir les tasques de personal de suport com ara: fisioterapeutes, metges/esses, preparadors/es físics/es, etc.

## 5.2. El marc normatiu del treball per compte d’altri

Els clubs esportius es consideraran ocupadors o empresaris pel que fa als jugadors i entrenadors professionals que formin part de les seves plantilles, fet que implica que hauran d’assumir les obligacions que d’això se’n derivin (Seguretat Social, Hisenda, etc.) (IRURZUN UGALDE, 2015)

Els clubs que disposin de treballador/es hauran de tenir en compte el Real Decret Legislatiu 2/2015, text refós de l’Estatut dels Treballadors (a partir d’ara ET)com a principal norma reguladora del treballper compte d’altri. D’acord amb l’art. 1 de l’ET es considerarà com treballadores les persones que estableixin una relació voluntària (lliure) en base a la qual desenvolupin diferents tasques dins de l’àmbit organitzatiu i sota la direcció dels responsables de l’entitat, de forma retribuïda (a canvi d’un salari definit a l’art. 26.1 ET). Aquest àmbit regulador exclou les tasques dutes a terme a títol d’amistat, benevolència o bon veïnatge (art. 3.d).

Els clubs esportius han de contemplar allò que estableix l’art. 2.1.d) del ET, que considera que la relació laboral dels esportistes professionals té particularitats pròpies que la fan mereixedora d’una regulació especial. El RD 1006/1985 és l’instrument legal que adapta la normativa laboral comuna a les característiques de la pràctica esportiva, sense deixar de banda la importància de la negociació col·lectiva.

Les fonts de la relació laboral són les disposicions legals i reglamentàries de l’Estat, els convenis col·lectius, els contractes i els usos i costums locals (art. 3 ET). Pel que fa als convenis, es pot observar que les entitats que gestionen equipaments o serveis públics estan afectes a l’activitat esportiva i de lleure disposen d’un conveni autonòmic (codi conveni:79001905012002). En la gran majoria de casos del personal contractat quedarà sota el paraigües de l’ET, ja que no s’han desenvolupat convenis col·lectius.

## *5.2.1. La regulació comuna (ET)*

Malgrat que la voluntat dels legisladors és promoure la contractació per un temps indeterminat (contractació indefinida) i fer d’aquesta la forma de contractació ordinària per la gran majoria de sectors i activitats, durant un període important de temps s’han permès múltiples fórmules que han facilitat la contractació per temps determinat. No obstant això, a partir de la darrera Reforma laboral, la contractació temporal s’ha reduït de forma molt substancial. En aquest apartat s’expliquen les característiques de la contractació indefinida ordinària, temporal, el contracte fix-discontinu i els contractes de formació.

1. **La contractació indefinida i temporal (art. 15 ET)**

Els contractes de treball “ordinari” es consideren concertats per un temps indefinit. La contractació de durada determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora.

Es podran celebrar contractes de durada determinada per a substituir un treballador/a amb dret a reserva de lloc de treball sempre que s’especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. Així mateix, també és possible recórrer a aquest tipus de contractes per a cobrir temporalment un lloc de treball durant un procés de selecció o promoció fins que la vacant es cobreixi de forma definitiva mitjançant un contracte fix, sempre que no tinguin una durada superior a 3 mesos, o el termini inferior recollit en el conveni col·lectiu. Les persones contractades incomplint les disposicions establertes en aquest article reben la condició de fixes.

1. **El contracte fix-discontinu (art. 16 ET)**

Contracte per temps indefinit que es concerta en feines de naturalesa estacional o vinculades a activitats productives de temporada, o bé en feines que, tot i que no tenen una naturalesa estacional, són intermitents o tenen uns períodes d’execució previsibles, determinats o indeterminats. També es poden celebrar entre una empresa de treball temporal i una persona contractada per a ser cedida, en els termes previstos en l’art.10.3 de la Llei 14/1994, d’1 de juny, pel qual es regulen les empreses de treball temporal.

1. **Contractes formatius (art. 11)**

Els **contractes de formació en alternança** (art. 11.2) tenen per objecte compatibilitzar l’activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l’àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el Catàleg d’especialitats formatives del Sistema Nacional d’Ocupació. Aquests contractes s’estableixen amb estudiants que encara no han obtingut la titulació especialitzada en aquest àmbit (INEFC, Graus Formatius de la Família de les Activitats Físiques i Esportives, etc.) Les especificacions d’aquests contractes venen determinades per l’apartat segon de l’art. 11.

Els **contractes formatius** per obtenir la pràctica professional adequada al nivell d’estudis es concerten amb persones que, un cop obtinguda una de les titulacions especificades a l’apartat 3.a.) de l’article 11 necessiten adquirir “experiència laboral”. Els contractes han de formalitzar-se en un període de 3 anys amb posterioritat a l’obtenció de la titulació. Les regles específiques es determinen a l’art. 11.3 ET.

Els defensors d’establir una **relació laboral comuna** creuen que el personal tècnic no té la consideració de personal d’alta direcció, ja que les seves competències i responsabilitats no són equiparables. Tampoc els consideren esportistes professional, perquè no estan inclosos en el RD 1006/1985. L’opció de la relació laboral comuna, és la menys defensada tant per la doctrina científica com per la judicial, tot i que hi ha sentències en aquest sentit (STS 16-06-1970, STS 27-02-1976 (RJ 1976)).

## *5.2.2. Treball a temps complet i a temps parcial*

Inici del formulari

La durada de la jornada laboral correspon a la pactada en els convenis col·lectius o contractes. La durada màxima és de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual (art. 34 ET). Quan els contractes s’estableixin pel total de la jornada es consideren contractes a temps complet.

Els contractes celebrats per prestar els serveis durant un número d’hores al dia, la setmana, el mes o l’any, inferior a la jornada de treball d’un treballador a temps complet comparable, es consideren contractes a temps parcial (art.12.1 ET). Els contractes a temps parcial es regeixen per les disposicions establertes a l’art.12.4.

## *5.2.3. El règim especial dels esportistes professionals*

El RD 1006/1985 regula la relació laboral dels esportistes professionals. Es considera esportistes professionals a les persones que, de forma regular, i voluntària, es dediquen a la pràctica de l’esport de forma retribuïda dins de l’àmbit organitzatiu i de la direcció d’un club o entitat esportiva. Les persones que només reben una compensació per les despeses que hagi originat la pràctica esportiva queden excloses d’aquest àmbit (art.1.2).

Els contractes d’esportistes i entrenadors/es professionals sempre seran de durada determinada (art.6), fet que estableix una clara distinció amb la norma general. Les particularitats en l’extinció dels contractes (art.13), les jornades (art.7), les faltes i sancions (art.17) són els aspectes que presenten unes diferències més notables en relació a la regulació laboral comuna.

El RD 1006/1985 no inclou directament els tècnics esportius. No obstant això, el Tribunal Suprem va dictaminar que havien de rebre la mateixa consideració: “*ha de resolverse que a los técnicos y entrenadores es aplicable la normativa reglamentaria en vigor para los deportistas profesionales.”19* En la mateixa línia es situa el següent pronunciament: “*El Tribunal Suprem en sentències de 29-5-90 y 2-3-94 entre d’altres, ha assenyalat que els entrenadors son conceptuats tan esportistes professionals com els jugadors per ser els directors i responsables de la prestació material esportiva que aquests desenvolupen sobre el terreny i per no ser possible, en l’ àmbit d’un club de futbol, la pràctica de l’esport pels jugadors sense un entrenador.*”*[[15]](#footnote-15)*

## 5.3. El dilema sobre la regulació comuna o les relacions especials

El debat sobre el marc regulador se centra en la dificultat per qualificar la relació existent entre les entitats esportives i els seus treballadors/es, ja que les tres tipologies laborals utilitzades plategen aspectes rellevants per descartar-les. Així doncs, cal establir si és necessari regular aquesta relació de forma especial o no, i de ser així, en quin tipus. L’enquadrament d’aquesta relació és un aspecte fonamental a l’hora d’aplicar uns o altres drets, sobretot pel que fa a l’extinció del contracte (Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva, 2012) (Fernández, José A).

Els detractors d’establir una relació comuna refusen la idoneïtat de realitzar contractes indefinits, ja que la naturalesa de la pròpia relació entre entrenadors/es i clubs està presidida per la limitació en el temps (projectes esportius basats en temporades) i, actualment, la restricció dels contractes temporals és molt gran. La jurisprudència ha valorat la necessitat d’establir una relació temporal al posicionar-se en contra de la regulació comuna i decidir-se a favor dels règims especials.

En un primer moment es va optar per qualificar la relació dins del sistema especial del personal d’alta direcció (RD 1382/1985). *La jurisprudència va qualificar als entrenadors com a alts càrrecs entre maig de 1975 i abril 1985, abans de l’entrada en vigor del Decret 1382/1985, pel qual es regula la relació laboral del personal d’alta direcció*. (ALONSO MARTÍNEZ, 2001). La sentència del Suprem 16 de maig de 1975[[16]](#footnote-16) considerava que les funcions d’entrenadors/es constituïen “facultats privatives de l’empresari i totes elles de màxima importància.” (RUBIO SÁNCHEZ, 2018)

Aquesta doctrina va tenir una forta acollida en el Tribunal Central del Treball, que va mantenir aquesta tendència fins que va finalitzar la seva activitat. Les sentències del Tribunal Central del Treball de 2 de desembre de 1975 i de 7 de novembre de 1977, reproduïen el següent raonament: “*constituyen actuacions transcendentes de modo substancial para el club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen facultades privatives del empresario.” (*RUBIO SÁNCHEZ, 2018*)*

Les veus crítiques amb aquest posicionament defensen que cap de les facultats enumerades a la resolució comporta un “poder” directiu i organitzatiu més enllà del terreny de joc o dels entrenaments i, a la vegada, atorguen rellevància a l’alt grau de dependència existent per part dels tècnics respecte del club. Aquells que consideren la necessitat d’integrar aquesta relació laboral en el marc del RD 1006/1985 ho justifiquen basant-se en els següent criteris:

1/ La Llei de l’Esport de 1980 disposa que les relacions laborals dels esportistes, tècnics i entrenadors han d’estar regulades d’una manera especial.

2/ La relació laboral dels entrenadors ha de ser temporal perquè aquests han de gaudir de la confiança dels jugadors i del club, això seria incompatible amb la durada indefinida pròpia de la relació laboral comuna.

3/ El Decret 1435/1985 d’aplicació als artistes en espectacles públics exclou expressament al personal tècnic i auxiliar que col·labora amb la producció de la seva regulació, si bé, en canvi, el RD 1006/1985 no fa el mateixa amb el personal tècnic. Es pot interpretar que es va voler incloure al personal tècnic en la norma no excloent-lo.

4/ L’exclusió del personal tècnic del règim especial provoca un greuge en relació a la normativa més favorable en cas d’acomiadament.

A partir de la STS de 14 de maig de 1985[[17]](#footnote-17) es va optar per qualificar el personal tècnic com a “esportistes professionals” i enquadrar-los en el RD 1006/1985. El personal tècnic esportiu i el club mantenen una relació basada en la confiança que constitueix “*(…) una singularidad característica no compatible con la duración indefinida de su relación laboral (...)*” Els criteris de la sentència segueixen vigents i es té en compte que l’activitat del personal tècnic esportiu està íntimament lligada al que es denomina com a “projecte esportiu” dels clubs. Les següents sentències del Suprem defensen aquesta posició: STS de 20.9.1988 (RJ\1988\9102), 22.12.1989 (RJ\1989\9074), 28.5.1990 (RJ\1990\4506), 14.2.1990 (RJ\1990\1087).

Francisco Rubio conclou el seu article “(...) *ante la falta de homogeneidad de los diversos supuestos que se presentan en la pràctica no podemos determinar una calificación unívoca para la generalidad de las relaciones laborales que surgen entre los entrenadores y técnicos y sus respectives clubes o entidades Deportivas.” (*RUBIO SÁNCHEZ, 2018*)*

# **6. TREBALL DE CAMP**

A continuació s’exposen els resultats de les enquestes dutes a terme a diverses entitats esportives (la fitxa de recollida de dades s’inclou a l’annex III). En les enquestes s’ha preguntat als membres de les entitats esportives quina configuració segueix la seva entitat (esports, nombre d’equips i socis, etc.), les relacions que mantenen en matèria de recursos humans (voluntariat/contractació), les exigències formals (registre/formació/ penals, etc.) i el tipus de pagaments que realitzen. El següent gràfic mostra els esports que es practiquen a les entitats avaluades. Com a esports aquàtics es consideren els esports que es practiquen en una piscina (natació, waterpolo, natació sincronitzada).

**Gràfic 1:** Esports “principals” de les entitats enquestades.

Font: Dades pròpies obtingudes de l’enquesta

Les dades del gràfic 2 mostren com el 53,9 % de les entitats compten amb personal voluntari. Tots els clubs amb voluntariat rescabalen despeses, si bé dos (el 28,6 %) no s’adhereixen al conveni de voluntariat. Aquesta dada posa de manifest que hi ha entitats que, ja de “*per se*”, no segueixen la normativa del voluntariat, sense aprofundir en com justifiquen aquestes despeses.

**Gràfic 2**: Relació de respostes sobre el voluntariat a les entitats

Font: Dades pròpies obtingudes de l’enquesta.

D’acord amb aquestes dades, els clubs que no disposen de persones voluntàries han optat per contractar personal, tret del club de golf, que ha optat per treballadors/es per compte propi. Així mateix, s’observa que un club combina el voluntariat amb l’establiment de relacions laborals amb els seus treballadors. Entre les entitats que contracten entrenadors/es, tres ho de forma temporal, un de forma indefinida i, finalment, una entitat dur a terme tan contractes temporals com indefinits.

En la majoria de casos, el conveni que s’aplica és el de piscines, mentre que la resta d’entrevistats/es no tenen clar quin conveni se segueix en el seu cas. Cap de les entitats duu a terme contractes fora del marc comú, no hi ha contractes pels règims especials.

Totes les entitats demanen el certificat de penals als seus treballador/es, així com disposar d’una titulació relacionada amb la seva pràctica esportiva. En canvi, el Registre Oficial de la Generalitat només el demanen cinc clubs. La figura de responsable o director/a tècnica o d’escola es correspon amb la distribució de la **Taula 2**:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taula 2 | **SÍ** | **NO** |
| **Director/a Tècnic/a** | 53,8 % | 46,2 % |
| **Director/a Escola** | 61,5 % | 38,5 % |

Font: Dades pròpies obtingudes de l’enquesta

Els càrrecs de Direcció Tècnica i Escola, que tenen un caràcter més estructural o de llarg termini, són els primers que es cobreixen mitjançant la contractació laboral. Els clubs que es dediquen als esports aquàtics sembla que tenen la possibilitat d’oferir més hores de treball a la piscina (socorristes, cursets), gimnàs, activitats dirigides, etc., fet sembla afavorir una major contractació de personal.

Malgrat tot, el nombre de respostes obtingues no és prou significatiu i, per tant, no és possible extreure conclusions categòriques, ja que el marge d’error és massa gran. També s’han realitzat entrevistes informals diverses persones que han volgut col·laborar amb l’estudi. Les converses van aportar un intercanvi d’informació de caràcter més qualitatiu.

En la majoria dels casos, les persones participants de l’estudi, són membres de les directives i/o de la direcció tècnica, no semblava que tinguessin gaire clar el què estableix la normativa aplicable. En diverses ocasions han mostrat la seva disconformitat per l’increment de la burocràcia dels últims anys, ja que aquesta que ha complicat el procés de justificació de subvencions, els pagaments al voluntariat o l’obligació de presentar l’impost de societats que els obliga a portar una comptabilitat d’empresa. S’ha de tenir en compte que en moltes ocasions les persones que realitzen aquestes tasques no són professionals i no reben cap remuneració per la seva activitat.

# **7.- ASPECTES ÈTICS I SOCIALS**

Les Administració Públiques han expressat en nombroses ocasions la importància de la pràctica esportiva com a font de benestar per a la població. La Unió Europa defensa la idea de que l’esport és positiu per a la salut i contribueix a superar altres problemes com poden ser el racisme, l’exclusió social o la desigualtat de gènere.

L’art. 43.3 de la Constitució Espanyola estableix que els poders públics han de fomentar l’educació física i l’esport. Aquest desig de la Carta Magna el desenvolupa la Llei de l’Esport a nivell estatal i la Llei Catalana de l’Esport en les competències transferides.

Sembla que existeix consens per part de les Administracions en què cal potenciar l’esport per a tothom (infants, gent gran, gent de capacitats especials, etc.), ja que els nombrosos beneficis que aporta a la societat fan que rebi la consideració d’activitat d’interès general.

Les associacions esportives sense ànim de lucre són la principal eina al nostre país per dur endavant aquest objectiu. Es tracta d’entitats fundades i basades en valors ètics i morals nobles (no discriminació, empatia, col·laboració, amistat) i que formen els joves en aquests valors.

A partir de l’anàlisi dels apartats anteriors s’ha pogut determinar que una part important de les entitats duen a terme unes pràctiques considerades “d’amateurisme marró” i que, per tant, no s’haurien de considerar com a legals. Resulta absolutament paradoxal que entitats que no es creen per obtenir lucre, ni benefici econòmic, sinó per potenciar determinats valors i el benestar social incompleixin la legalitat, un fet que, a banda de posar en risc la seva pròpia activitat dels clubs (s’exposen a rebre dures sancions), es pot considerar poc ètic i mancat de coherència. Posar fi a aquesta paradoxa passa per, o bé fer complir la legislació vigent o bé per modificar-la si es considera que l’esport és un bé superior que cal protegir. La situació actual és del tot incoherent i incomprensible.

# **8.- propostes alternatives a la situació actual**

L’any 2018 es va presentar al Senat una modificació de la Llei General de la Seguretat Social per tal d’excloure les feines de caràcter ocasional, entre les quals es troba el voluntariat esportiu i les col·laboracions amb les entitats sense ànim de lucre. La proposta es va manifestar en els següents termes: “*El concepte de voluntariat segueix sense evolucionar i la normativa vigent segueix sent massa restrictiva i s’allunya de la tendència normativa dels països del nostre entorn i de la mateixa Unió Europea, on ja existeix el concepte de diners a la butxaca, o pocket Money, que encaixa amb les necessitats del sector i el concepte que sobre l’acció ha de preservar-se.[[18]](#footnote-18)”*

La proposta tenia com a objectiu permetre a les entitats pagar una quantitat màxima per compensar l’activitat i les despeses ocasionades, sense que sigui necessari justificar-ho i sense que aquests treballadors/es es considerin com a professionals. La proposta va rebre el suport de la majoria de grups parlamentaris, però no va prosperar. El principal argument en contra va ser: *“(la proposta d’excloure genèricament) del règim general del treball, sigui quina sigui la seva remuneració, el salari, sigui d’entitats sense ànim de lucre o no, ens sembla inadequat, ens sembla un greuge comparatiu amb la resta de persones que cotitzen a la Seguretat Social, ens sembla, jurídicament, insostenible i, des del punt de vista dels afectats, no només de les empreses, sinó també d’aquests treballadors, d’aquests voluntaris, als quals deixa en una situació de desprotecció total*.[[19]](#footnote-19)”

Per altra banda, les entitats esportives havien dipositat part de les seves esperances de resolució del conflicte en l’aprovació de les noves lleis del voluntariat de l’any 2015 i en l’aprovació de la nova llei de l’esport de l’any 2022. Cap de les novetats introduïdes en el nou redactat ajuden a aclarir el camp d’actuació de les entitats, ni els problemes plantejats anteriorment relatius al vincle de voluntariat o relació laboral.

# **9.- CONCLUSIONS**

La relació laboral i els pagaments salarials comporten la corresponent cotització a la Seguretat Social i la tributació de l’IRPF, fet que implica un increment del voltant del 40 % respecte al salari net que perceben els treballadors/es. Aquest fet fa que sigui molt temptador, per totes les parts, optar per una situació en què el personal tècnic rep una contraprestació sense estar donat d’alta laboralment. No obstant això, els clubs han de tenir en compte que l’incompliment de la normativa laboral pot comportar sancions importants.

El “Pocket Money” sembla, doncs, una opció interessant si bé potser caldria ajustar bé els imports que en queden exempts per tal d’evitar possibles fraus. Una possibilitat consistiria en establir un topall al 25 % del SMI (entre 250-300 €/mes) mensual com a compensació i, en aquells casos en què se superi aquest import, només quedaria exempt el primer 25 % del SMI. També es podria proposar una reducció de les quotes de seguretat social per a les activitats esportives no professionals, encara que s’haguessin de reduir algunes de les cobertures d’aquestes cotitzacions.

En els casos on queda clar que la relació és de caràcter laboral també s’observen certes controvèrsies. Les relacions laborals dels entrenadors/es estan molt condicionades pel factor temporal, de manera que la contractació indefinida no sembla una opció adequada perquè els projectes solen ser de curta durada . L’actual reforma laboral (RDL 32/2021) restringeix la contractació temporal de forma important i les alternatives de la contractació fixa-discontinua o indefinida no semblen, tampoc, encaixar en aquesta casuística. Bàsicament, els contraris a l’enquadrament dins del marc de regulació laboral comuna defensen que aquest tipus de relacions laborals s’incloguin al règim especial dels esportistes professionals**.**

En la meva opinió, la qualificació d’activitat “regular” és el clau en la catalogació de l’activitat. Les persones que fan una tasca de forma habitual (3 cops per setmana, un parell d’hores) son considerades com a professionals, malgrat que només treballin 6 hores setmanals (lluny de les 40 hores habituals) i encara que el seu mitja de vida sigui un altre. Les activitats que tenen un caràcter esporàdic en base al nombre d’hores de treball que comporten, s’haurien de distingir de les professionals.

En aquest sentit, tampoc sembla raonable equiparar l’activitat dels entrenadors/es d’un equip que participa a competicions internacionals amb la dels tècnics/es de l’esport base. Tot i que ambdues activitats presentin determinades similituds, també exhibeixen grans diferencies que cal observar a l’hora de definir-les normativament.

En conclusió, el debat està força obert encara que ara estiguem en un moment de certa calma, després del rebombori del 2015. Possiblement cal que les Administracions Públiques determinin quin es el model pel qual volen apostar de cara el futur i a llarg termini. Són les mateixes Administracions les que manifesten que l’esport és una activitat d’interès general que cal protegir i promocionar, però per una altra banda no el volen “blindar” amb incentius o mecanismes laborals que el diferenciïn de la resta d’activitats econòmiques o empreses comunes; ni fer-se càrrec directament del que suposa fer una xarxa alternativa.

Sembla prou clar que la inacció actual no és la millor solució per protegir els drets de les persones implicades, per limitar l’economia submergida, la subocupació o el diner “negre”. És possible que l’Administració faci tard a l’hora de clarificar aquesta situació o crear un nou model, però és del tot necessari afrontar i solucionar d’una vegada aquesta problemàtica, de forma convençuda i compromesa, per tal que les entitats puguin seguir avançant amb expectatives de futur i evitar la incertesa. Al menys així hauria de ser si es vol mantenir l’esport per a tothom.

### **10.- ANNEXOS**

Annex I : Full de compromís de voluntariat

|  |  |
| --- | --- |
| **LOGO** | **Nom entitat**  **Adreça entitat**  **(Pistes d’Atletisme Municipals)**  **C.P. - Localitat (Provincia)**  **CIF: \*\*\*\*\*\*** |

**REUNITS**

A (localitat), (data)

(Representant entitat), amb DNI núm (\*\*\*\*-E), com a president/a i en representació de l’entitat (Nom entitat), que actua sense afany de lucre, domiciliada a l’Avinguda de les Olimpíades, sense número de \*\*\*\*, i registrada amb el número d’inscripció \*\*\*\* al Registre d’entitats esportives i, si escau, censada al Cens d’entitats del voluntariat de Catalunya amb el número ....

(Nom i cognoms persona voluntària), major d’edat, amb el DNI núm. (\*\*\*\*04M), i amb domicili al Carrer (adreça de localitat).

**Acorden:**

**I**

Amb el present document, d’acord amb el que disposa l’article 1.3.d del vigent Estatut dels treballadors i l’article 7 de la Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l’associacionisme, estableixen el següent:

(Dades persona voluntària) s’ofereix a realitzar, dins el marc de la Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l’associacionisme, i a favor de l’entitat, que actua sense afany de lucre, (nom entitat), una actuació, implicació, participació, acció, activitat voluntària, lliure i altruista, sense cap mena de contraprestació econòmica, en benefici de tercers i per a la millora de la seva qualitat de vida i de l’entorn, sense que aquesta actuació pugui perjudicar les obligacions principals o privades de la persona voluntària.

La persona voluntària podrà rebre compensacions econòmiques destinades, únicament, a rescabalar les despeses que puguin ocasionar la realització de les activitats de voluntariat.

L’actuació voluntària, així com el compromís de participació voluntària que s’estableix amb l’entitat esmentada, s’executarà en el període que comprèn d’octubre a juny, distribuïda en cinc hores setmanals. I en cap cas, les tasques realitzades per la persona voluntària esmentada substituiran els llocs de treball estables per a la prestació dels serveis.

En cas de modificació de les tasques que tingués assignades la persona voluntària, caldrà elaborar un altre full de compromís.

La persona voluntària es dedicarà exclusivament a les tasques següents:

1. .....................................................................
2. .....................................................................
3. .....................................................................
4. .....................................................................

|  |  |
| --- | --- |
| Signatura del representant legal de l’entitat  (Nom i cognoms ) | Signatura de la persona voluntària  (Nom i cognoms) |

**ANNEX II**

**Drets i deures de l’entitat**

**Les entitats amb programes de voluntariat tenen els drets següents:**

1. Escollir lliurement el voluntari segons la naturalesa i les característiques de la tasca que s’ha de dur a terme d’acord amb llurs normes de funcionament intern i els programes que s’han de desenvolupar.
2. Demanar al voluntari respecte pels valors i la missió de l’entitat.
3. Reclamar al voluntari que dugui a terme la formació acordada per a poder acomplir adequadament la seva tasca.
4. Desvincular, justificadament, el voluntari del programa de voluntariat en què participa si incorre en l’incompliment manifest del full de Compromís.

**Les entitats amb programes de voluntariat tenen els deures següents**:

1. Disposar d’un pla de voluntariat o de participació que reculli els aspectes relatius a la gestió dels voluntaris dins de l’entitat.
2. Disposar d’un pla de formació o d’un itinerari formatiu dels voluntaris de l’entitat en els quals es pugui identificar la formació que el voluntari necessita per a poder dur a terme la seva tasca a l’entitat i participar-hi.
3. Facilitar informació sobre la missió i l’estil de treball de l’entitat de voluntariat a fi de garantir un encaix correcte entre les aspiracions de l’entitat i les del voluntari.
4. Nomenar una persona com a responsable de la coordinació dels voluntaris de l’entitat de voluntariat.
5. Formalitzar la vinculació amb el voluntari per mitjà del full de compromís corresponent, d’acord amb el que estableix l’art 7, i complir els compromisos adquirits.
6. Proveir el voluntariat, en cas que sigui necessari, d’un element identificador en què consti, com a mínim, la seva condició de voluntari.
7. Mantenir, si escau, un registre en què constin inscrits els voluntaris de l’entitat de voluntariat, una descripció mínima de l’activitat que duen a terme i qualsevol dada que pugui facilitar la certificació posterior de llur activitat, que s’estableix en la lletra *h*.
8. Certificar, a petició del voluntari, la seva participació i vinculació als programes de l’entitat de voluntariat, fent-hi constar les activitats i funcions dutes a terme, l’any de realització i el nombre d’hores dedicades, i també la formació feta i la durada.
9. Assegurar els riscos derivats de l’activitat que duu a terme el voluntari i la responsabilitat civil de les accions esmentades en tot moment, i assegurar també les mesures de seguretat i salut d’acord amb la normativa vigent.
10. Rescabalar el voluntari, si així ho han acordat amb aquest, de les despeses que li pugui ocasionar l’acció voluntària.
11. Garantir l’exercici del voluntari d’acord amb el que consta en el full de compromís i els drets que reconeix aquesta llei, i disposar d’elements facilitadors de l’atenció i el seguiment del voluntari.
12. Complir els deures que s’estableixin per reglament en l’àmbit sectorial corresponent.
13. Adaptar les actuacions que han de fer els voluntaris, atenent llur situació personal o la dels altres actors del programa al qual estan vinculades.
14. Facilitar la participació dels voluntaris en el disseny i l’execució dels programes d’acció voluntària que es vulguin desenvolupar.
15. Participar activament en els protocols i els mecanismes que s’estableixin per a combatre els maltractaments i posar-los en coneixement de les autoritats policials o judicials en cas que se’n detectin indicis en les persones ateses.
16. En el cas de les entitats de menys de cent voluntaris, els deures a què fan referència les lletres *a, b i h* es poden delegar a les federacions respectives o entitats de primer nivell, després d’haver-los acceptat, o els poden complir, coordinament, amb diverses entitats o per mitjà de convenis amb les administracions públiques.

**ANNEX III**

**Finalització del compromís**

1. Per l’acabament del termini concertat.
2. Per incompliment manifest de qualsevol dels deures adoptats per la persona voluntària.
3. Per incompliment manifest de qualsevol dels deures adoptats per l’entitat de voluntariat.
4. Per impossibilitat del compliment de la tasca o de les tasques ofertes.
5. Per voluntat expressa de la persona voluntària, la qual avisarà amb prou antelació, en la mesura que sigui possible, l’entitat on presta els seus serveis.
6. Per extinció de l’entitat.

Annex II: Full justificatiu de despeses del voluntariat

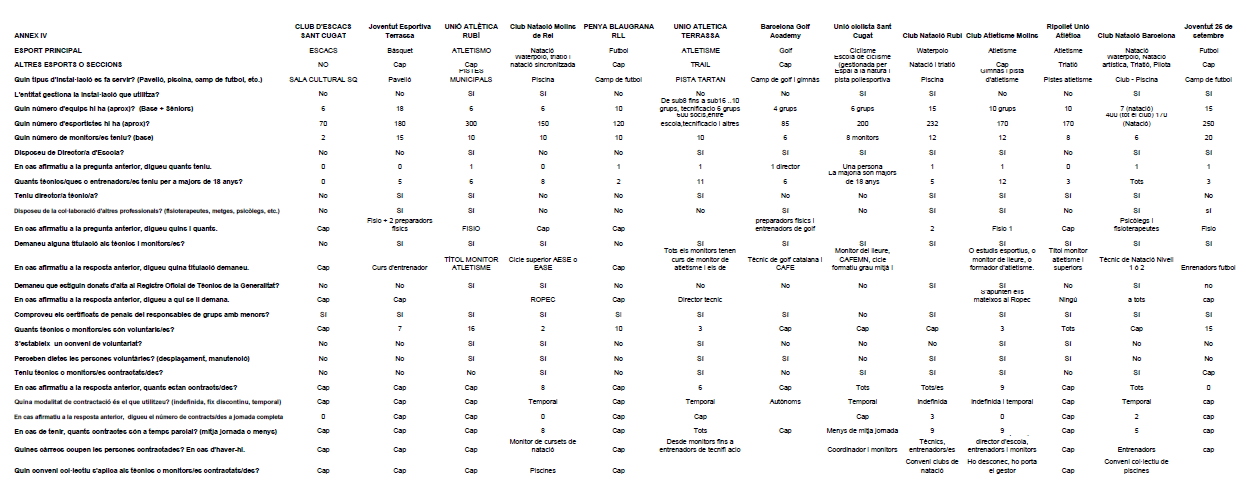
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **LOGO ENTITAT:** |  |  |  | **NOM DE L'ENTITAT:** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | **CIF DE L'ENTITAT:** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | **NOM I COGNOM** |  |  |  |  |
|  | **JUTIFICACIÓ DE DESPESES** | |  |  | **VOLUNTARI/A:** |  |  |  |  |
|  | **DEL VOLUNTARIAT** |  |  |  | **DNI:** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **MES:** | Febrer |  | **ANY:** | 2023 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **DATA** | **TRAJECTE** | **KM** | **€ 0'19** | **DESPESES GENERALS** | **€** | **JUSTIF. Nº** | **IMPORT TOTAL** |  |
|  | 01/02/2023 | Desplaçament anada i tornada competició Barcelona | 30 | **5,70 €** | Aparcament | 20,00 € | 1 i 2 | **25,70 €** |  |
|  | 16/02/2023 | Desplaçament anada i tornada competició Manresa | 35 | 6,65 € |  |  | 3 | 6,65 € |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 12,35 € |  | 20,00 € |  | **32,35 €** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **SIGNATURA VOLUNTARI/A:** | |  |  | **LIQUIDACIÓ** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | IMPORT A LIQUIDAR |  |  | **32,35 €** |  |
|  | **DATA SIGNATURA:** |  |  |  | BESTRETA ENTREGADA | |  |  |  |
|  |  |  |  |  | IMPORT A COBRAR |  |  | **32,35 €** |  |
|  | **VIST I PLAU RESPONSABLE:** | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | FORMA DE PAGAMENT | |  | **EFECTIU** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Annex III: Fitxa de recollida de dades de l’enquesta

|  |  |
| --- | --- |
| **NOM DE L’ENTITAT** |  |
| **ESPORT PRINCIPAL** |  |
| **ALTRES ESPORTS O SECCIONS** |  |
| **EN QUIN TIPUS D’INSTAL·LACIÓ DESENVOLUPEU LA VOSTRA ACTIVITAT?**  **(PAVELLÓ, PISCINA, CAMP DE FUTBOL...)** |  |
| **ÉS L’ENTITAT RESPONSABLE DE GESTIONAR AQUESTA INSTAL·LACIÓ?** |  |
| **Nº D’EQUIPS (BASE + SÈNIORS)** |  |
| **Nº APROXIMAT D’ESPORTISTES** |  |
| **DISPOSEU DE DIRECTOR/A TÈCNIC/A?** | Sí / No |
|  | EN CAS AFIRMATIU, QUANTS? |
| **DISPOSEU DE DIRECTOR/A D’ESCOLA?** | Sí / No |
|  | EN CAS AFIRMATIU, QUANTS? |
| **Nº DE MONITORS/ES BASE** |  |
| **Nº DE TÈCNICS/QUES DE TÈCNIFICACIÓ O SÈNIOR** |  |
| **DISPOSEU D’ALTRES COL·LABORADORS/ES?**  **(Fisioterapeutes, Psicòlegs, metges, etc.)** |  |
| **DEMANEU ALGUNA TITULACIÓ ESPECÍFICA AL PERSONAL TÈCNIC O ALS MONITORS/ES?** | Sí / No |
| **EN CAS AFIRMATIU, A QUI, I QUINA TITULACIÓ?** |  |
| **DEMANEU EL REGISTRE OFICIAL GENERALITAT DELS TÈCNICS/ES?** | Sí / No |
| **EN CAS AFIRMATIU, A QUI I QUIN REGISTRE ES DEMANA?** |  |
| **DEMANEU EL CERTIFICAT DE PENALS?** | Sí / No |
| **EN CAS AFIRMATIU, A QUI?** |  |
| **QUANTS TÈCNICS/ES SÓN VOLUNTARIS/ES?** |  |
| **S’ESTABLEIX UN CONVENI DE VOLUNTARIAT?** |  |
| **PERCEBEN DIETES PER LES DESPESES DE DESPLAÇAMENT O MANUTENCIÓ?** |  |
| **HI HA TÈCNICS/ES CONTRACTATS/DES AL VOSTRE CLUB?** | Sí / No |
| **EN CAS AFIRMATIU, QUANTS/ES TÈCNICS/ES CONTRACTATS/DES HI HA?** |  |
| **QUINA MODALITAT DE CONTRACTACIÓ SE SEGUEIX? (**INDEFINDA / FIX DISCONTINU / TEMPORAL) |  |
| **Nº DE CONTRACTES A JORNADA COMPLETA?** |  |
| **Nº DE CONTRACTES JORNADA A PARCIAL?** |  |
| **QUINS CÀRRECS OCUPEN LES PERSONES CONTRACTADES?** |  |
| **QUIN CONVENI S’APLICA A AQUESTS TÈCNICS/ES CONTRACTATS/DES?** |  |

**L’enquesta es pot descarregar en format digital al següent enllaç:**

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeUSUn7Tcj4pb3L6AhufwWUw4tXiFca2Ger1bhOnFqOLeyNMw/viewform?usp=sf_link>



# **BiBliografía:**

**ALONSO MARTÍNEZ, Rafael. 2001.** Breves apuntes sobre el régimen laboral de los entrenadors en España. *efdeportes.com.* [En línea] Gener de 2001. [Citado el: 30 de Març de 2023.] https://caruncho-tome.com/breves-apuntes-regimen-laboral-los-entrenadores-espana/.

*Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva.* **FERNANDEZ AVILÉS, José A. y PÉREZ BONMATÍ, Álvaro. 2012.** 1, Madrid : Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Abril de 2012, Vol. V, págs. 283-300. 1889-1209.

**IRURZUN UGALDE, Koldo. 2015.** Guia sobre la regularización laboral y del voluntariado en el deporte base. *www.afedegi.com.* [En línea] Juny de 2015. [Citado el: 6 de Maig de 2023.] http://www.afedegi.com/kirolak/pdf/datos/kirolak/201572\_120443\_Guia%20sobre%20regularizacion-laboral-o%20voluntariadoCAST.pdf.

**RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. 2018.** Los entrenadores evidentemente no son deportistas: son entrenadores. *iusport.com.* [En línea] 27 de Octubre de 2018. [Citado el: 14 de Maig de 2023.] http://www.iusport.com/art/73041/los-entrenadores-evidentemente-no-son-deportistas-son-entrenadores.

**TEJADO, Jesús. 2017.** La delgada línia roja entre el voluntariado y la relación laboral. *Togas.biz\_Garrigues-blog-laboral.* [En línea] 13 de Octubre de 2017. [Citado el: 20 de Abril de 2023.] https://bloglaboral.garrigues.com/voluntariado-o-relacion-laboral.

**Articles de premsa**

<https://iusport.com/art/4424/pocket-money-una-solucion-para-el-deporte-catalan-extrapolable>

<https://www.diaridetarragona.com/cat-es-mon/el-estado-investiga-a-33-clubes-en-tarragona-en-busca-de-fraude-laboral-20150820-0034-LNDT201508200034>

<https://files.fcf.cat/pdfs/noticies/1030291.pdf>

<https://www.carlespascual.cat/lesport-calellenc-atrapat-plegar-o-continuar/>

<https://www.cugat.cat/esports/altres/90547/tibau-demana-al-ministeri-de-treball-que-aturi-les-inspeccions-als-clubs->

<https://iusport.com/art/54785/el-senado-estudiara-un-nuevo-marco-juridico-para-el-deporte>

**Normativa de referència**

ESPANYA. Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l’Esport. Butlletí Oficial de l’Estat, de 31 de desembre de 2022, número 314, 92 pàgines. (abreujat com a LLE).

CATALUNYA. Decret Legislatiu 1/2000, de 31 de juliol, pel qual s'aprova el Text únic de la Llei de l'esport. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 7 d’agost de 2000, número 3199, 56 pàgines. (abreujat com a LLEC)

CATALUNYA. Decret 58/2010, de 4 de maig, de les entitats esportives de Catalunya. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 13 de maig de 2010, número 5628, 51 pàgines.

CATALUNYA. Llei 3/2008, de 23 d’abril, de l’exercici de les professions de l’esport. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 2 de maig de 2008, número 5123, 27 pàgines.

CATALUNYA. Llei 7/2015, del 14 de maig, de modificació de la Llei 3/2008, de l’exercici de les professions de l’esport. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 20 de maig de 2015, número 6875, 9 pàgines.

ESPANYA. Llei 45/2015, de 14 d'octubre, de Voluntariat. Butlletí Oficial de l’Estat, de 15 d’octubre de 2015, número 247, 20 pàgines.

CATALUNYA. Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 7 d’agost de 2015, número 6930, 21 pàgines.

ESPANYA. La Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l’Estatut del treballador autònom. Butlletí Oficial de l’Estat, de 12 de juliol de 2007, número 166, 40 pàgines.

ESPANYA. Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors. Butlletí Oficial de l’Estat, de 24 d’octubre de 2015, número 255, 94 pàgines.

ESPANYA. Real Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació especial dels esportistes professionals. Butlletí Oficial de l’Estat, de 27 de juny de 1985, número 153, 8 pàgines.

CATALUNYA. Resolució TSF/1577/2018, de 12 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni Col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l’activitat esportiva i de lleure (codi de conveni número 79001905012002). Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 13 de juliol de 2018, número 7663, 36 pàgines.

ESPANYA. Reial Decret 1382/1985, del 1 d’agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d’alta direcció. Butlletí Oficial de l’Estat, de 12 d’agost de 1985, número 192,7 pàgines.

ESPANYA. Reial Decret 1435/1985, d’1 d’agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics. Butlletí Oficial de l’Estat, de 14 d’agost de 1985, número 194, 6 pàgines

ESPANYA. Llei 14/1994, de 1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal. Butlletí Oficial de l’Estat, de 2 de juny de 1994, número 131, 19 pàgines.

ESPANYA. Reial Decret 1382/1985, de 1 d’agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d’alta direcció. Butlletí Oficial de l’Estat, de 12 d’agost de 1985, número 192, 7 pàgines.

ESPANYA. Reial Decret 1435/1985, de 1 d’agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics. Butlletí Oficial de l’Estat, de 14 d’agost de 1985, número 194, 6 pàgines.

ESPANYA. Constitució Espanyola. Butlletí Oficial de l’Estat, del 29 desembre de 1978, número 311, 40 pàgines.

ESPANYA. Reial Decret-llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l’estabilitat en l’ocupació i la transformació del mercat de treball. Butlletí Oficial de l’Estat, de 30 de desembre de 2021, número 313, 51 pàgines.

## VALORACIÓ

Fa aproximadament vint-i-cinc anys que formo part d’un club de la meva localitat, una entitat sense ànim de lucre similar a les esmentades, en la qual he desenvolupat diferents tasques, des de monitor a directiu. Aquest treball m’ha ofert la possibilitat d’ampliar els meus coneixements sobre un tema que feia temps que m’interessava i que em genera un cert neguit. Cada temporada, les entitats necessiten disposar de personal per tal de poder dur a terme la seva activitat i cada cop resulta més difícil complir els requeriments normatius que estableix la legislació, un fet que, a més a més, també dificulta cada vegada més l’activitat dels responsables i Juntes directives.

Aquest treball m’ha permès comprendre millor com s’articulen les relacions que vinculen els clubs i els diversos col·lectius que les conformen. L’anàlisi de la normativa laboral ,la normativa del voluntariat i la lectura de sentències; m’ha permès conèixer millor com es regulen les relacions entre persones col·laboradores i entitats.

La part d’obtenció de dades del treball de camp ha estat la més complexa i curiosa. M’he trobat poca col·laboració alhora de facilitar informació. La majoria de dades obtingudes són fruit de la col·laboració de persones conegudes directes o indirectes (coneguts de coneguts). Una part de les enquestes van ser distribuïdes per diferents grups de WhatsApp que donaven accés a un formulari que estava al núvol.

Entenc que la gent està una mica cansada de contestar enquestes i que a vegades fa mandra col·laborar, però la col·laboració ha estat mínima per aquest canal. Fins i tot, em vaig trobar que persones conegudes que no tenien inconvenient a participar a l’estudi i quan van tenir les enquestes ja no vaig poder tornar a contactar amb elles. Considero que el tema provoca certa incomoditat a la gent que forma part de les entitats, que prefereix no parlar massa per no manifestar que les coses no són com haurien de ser.

Finalment, m’agradaria agrair la seva participació a totes les persones que han dut a terme les entrevistes i han dedicat una part del seu temps a ajudar-me a desenvolupar aquest treball. També vull agrair especialment al tutor del treball, el Daniel Toscani Giménez, el seu suport i per haver estat sempre atent a les meves consultes. Penso que sense l’intercanvi d’impressions fluït i la seva ajuda la feina no hagués estat tan engrescadora com a resultat.

## AUTOAVALUACIÓ

Aquest treball intenta explicar quines relacions poden establir les entitats amb les persones que fan tasques pròpies del personal tècnic esportiu. Les dues opcions estudiades ,des d’un punt de vista normatiu i jurisprudencial, són el voluntariat i la contractació laboral. El treball ha posat el focus en quina és la situació actual, com s’ha arribat fins aquí, i quins interrogants es plantegen quan s’ha d’afrontar la qüestió.

Un treball de camp més exhaustiu, amb més temps i recursos hauria de permetre obtenir una percepció més fidedigna de la distància real entre la normativa existent i la pràctica quotidiana dels clubs en matèria de recursos humans, el que podríem definir com a “grau de compliment”. Així, per exemple, es podria analitzar ens quins casos s’observa una major tendència a complir amb el que estableix la regulació laboral i/o del voluntariat, quines entitats tenen major tendència a contractar, quines menys, si el fet de gestionar instal·lacions esportives influeix en les relacions laborals d’aquestes entitats, etc.

A aquestes qüestions se li poden afegir multituds de variables, com podrien ser: el tipus de població (número d’habitants, localització, sector productius, etc.), el tipus d’esport que practiquen, les dimensions dels clubs (número de persones associades), tipus de quotes establertes, categoria esportiva de l’entitat, foment de l’esport base, etc.

Una diagnosi més precisa de la situació hauria de permetre trobar solucions més acurades i realistes, ja que no podem oblidar que el que realment importa és conèixer l’entorn en el que s’articulen aquestes relacions. La resposta als interrogants plantejats no es tancada i el debat no està conclòs, com a mínim, fins que s’estableixi un model esportiu adaptat als canvis socials.

En els proper anys s’haurà d’estar alerta a com evoluciona la qüestió, si les decisions polítiques i legislatives tendeixen incrementar la contractació laboral, ja sigui mitjançant incentius o per via la via coercitiva (controls més intensos del compliment de la normativa) o si manté el model de l’esport basat en els clubs sense ànim de lucre i el voluntariat, fent les adaptacions necessàries a la nova realitat social i laboral.

1. Sentència Tribunal Suprem nº 2432/2009, de 2 abril de 2009 **[rec. núm 4391/07]** [↑](#footnote-ref-1)
2. Sentència Tribunal Superior Justícia de Madrid nº569/2007, de 2 de juliol de 2007 [**rec. núm 1595/07**] [↑](#footnote-ref-2)
3. Sentència Tribunal Superior Justícia de Catalunya nº 3921/2014, de 29 de maig de 2014 **[rec. núm 1369/2014]** [↑](#footnote-ref-3)
4. Sentència Tribunal Superior de Justícia de Catalunya nº 6964/2013, de 25 d’octubre de 2013 **[rec. núm 336/2013]** [↑](#footnote-ref-4)
5. Sentència Tribunal Superior de Justícia de Catalunya nº 3260/2016, de 23 de maig de 2016 **[rec. núm 1447/2016]** [↑](#footnote-ref-5)
6. Sentència Tribunal Superior de Justícia de Catalunya nº 6526/2018, de 12 de desembre 2018 **[rec. núm 4667/2018]** [↑](#footnote-ref-6)
7. Sentència Tribunal Superior de Justícia Pais Basc nº3476/2011, de 20 de desembre 2011 **[rec. núm 2850/2011]** [↑](#footnote-ref-7)
8. Sentència Tribunal Superior Justícia de Catalunya nº 3260/2016, de 23 de maig de 2016 **[rec. núm 3260/2016]** [↑](#footnote-ref-8)
9. Sentència Tribunal Superior Justícia de Catalunya nº 3389/2014, de 9 maig de 2014 **[rec. núm 1414/14]** [↑](#footnote-ref-9)
10. Sentència Tribunal Superior Justícia de Catalunya nº 6526/2018, de 12 desembre de 2018 **[rec. núm 4667/18]** [↑](#footnote-ref-10)
11. Sentència Tribunal Superior de Justícia de Catalunya nº 8282/2010, de 21 de desembre de 2010 [**rec. núm 3881/10**] [↑](#footnote-ref-11)
12. Sentència Tribunal Superior Justícia de Catalunya nº 2470/2010, de 6 d’abril 2010 **[rec. núm 10/10]** [↑](#footnote-ref-12)
13. Sentència Tribunal Superior Justícia de Catalunya nº 7238/2009, de 13 d’octubre[**rec. núm 4762/09**] [↑](#footnote-ref-13)
14. Sentència Tribunal Superior Justícia de Catalunya nº 6765/2009**,** de 28 de setembre de 2009[**rec. núm 2540/09**] [↑](#footnote-ref-14)
15. Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, número 6765/2009 **[rec. Núm: 2540/2009]** [↑](#footnote-ref-15)
16. Sentència Tribunal Suprem de 16 de maig de 1975 **[ RJ 1975, 2592]** [↑](#footnote-ref-16)
17. Sentència Tribunal Supremde 14 de maig de 1985 **(RJ 1985\2710**) [↑](#footnote-ref-17)
18. SENAT.Diari de Sesions del Senat. Comissió d’Educació i Esport, 24 de gener de 2018. nº212, 23 pàgines. [↑](#footnote-ref-18)
19. SENAT, IDEM [↑](#footnote-ref-19)