

GUIA LABORAL DELS CLUBS I ENTITATS ESPORTIVES

VOLUNTARIAT

- **Què és el voluntariat?**

Segons la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat, s'entén per voluntariat el conjunt d'**activitats d'interès general**, en aquest cas, en entitats esportives sense ànim lucratiu, dutes a terme per persones físiques, sempre que aquestes **no es realitzin en virtut d'una relació laboral**, funcional, mercantil o qualsevol altra retribuïda i reuneixi els requisits següents:

- a) Que tinguin caràcter **altruista** i solidari.
- b) Que la seva realització sigui **lliure**, sense que tinguin la seva causa en una obligació personal o deure jurídic.
- c) Que es portin a terme sense **contraprestació econòmica**, sense perjudici del dret al reemborsament de les despeses que ocasioni l'exercici de l'activitat voluntària.
- d) Que es duguin a terme a través d'organitzacions privades o públiques i d'acord amb programes o projectes concrets.
- e) No podrà substituir la feina retribuïda.
- f) Activitat desenvolupada d'acord amb programes o projectes concrets.

- **Quins drets té el voluntari?**

1. Rebre, tant amb caràcter inicial com permanent, la **informació, formació, orientació, suport** i, si s'escau, mitjans materials necessaris per a l'exercici de les funcions que se li assignin.
2. Ser **tractats sense discriminació**, respectant la seva llibertat, dignitat, intimitat i creences.
3. Participar activament en l'organització en què s'insereixi, i col·laborar en l'elaboració, disseny, execució i avaluació dels programes, d'acord amb els seus estatuts o normes d'aplicació.
4. Ser **assegurat** contra els riscos d'accident i malaltia derivats directament de l'exercici de l'activitat voluntària, amb les característiques i pels capitals assegurats que s'estableixin per reglament.
5. Ser **reemborsat** per les **despeses realitzades** en l'exercici de les seves activitats.
6. Disposar d'una **acreditació identificativa** de la condició de voluntari.
7. Dur a terme la seva activitat en les **condicions de seguretat** i higiene degudes en funció de la seva naturalesa i característiques.
8. Obtenir el **respecte i el reconeixement** pel valor social de la seva contribució.

- **Quins deures té el voluntari?**

1. **Complir els compromisos** adquirits amb les organitzacions en què s'integrin i a respectar-ne els fins i la normativa.
2. Guardar **confidencialitat**, quan sigui procedent, de la informació rebuda i coneguda en l'exercici de la seva activitat voluntària.
3. **Rebutjar** qualsevol **contraprestació** material que puguin rebre o bé del beneficiari o d'altres persones relacionades amb la seva acció.
4. Respectar els **drets dels beneficiaris** de la seva activitat voluntària.
5. Actuar de forma **diligent i solidària**.

6. **Participar** en les **tasques formatives** previstes per l'organització de manera concreta per a les activitats i funcions confiades, així com les que amb caràcter permanent es requereixin per mantenir la qualitat dels serveis que prestin.
7. **Seguir** les **instruccions** adequades als fins que s'imparteixin en l'exercici de les activitats encomanades.
8. **Utilitzar** degudament l'**acreditació i els distintius** de l'organització.
9. **Respectar** i cuidar els **recursos materials** que posin a la seva disposició les organitzacions.

- **Què és el Compromís de voluntariat?**

La incorporació de voluntaris a clubs o entitats esportives es formalitzarà mitjançant el **Compromís de Voluntariat**, cada club o entitat esportiva pot elaborar el seu propi, en aquest compromís hi haurà de constar el contingut mínim següent:

- Període de vigència del compromís
- Detall de les activitats i funcions que desenvoluparà el voluntari
- Persona responsable del projecte en el qual col·laborarà el voluntari
- Els drets i deures que corresponen al voluntari
- Causes i formes de finalització d'aquest compromís

La llei estableix l'obligació que les entitats hauran "*de portar un llibre o un registre amb una relació actualitzada dels voluntaris*". I s'ha de tenir en consideració que pel que fa a les dades personals, que aquestes constaran en un fitxer, i per tant, estarà subjecte a la normativa de protecció de dades personals (LOPD).

- **Quina és la distinció entre voluntariat i relació laboral?**

L'element diferenciador entre relació laboral i voluntariat és la de la retribució econòmica, en la relació de voluntariat no pot existir cap tipus de retribució econòmica per la feina feta, ara bé, el que si està permès a la relació de voluntariat, és el rescabament per despeses que estiguin justificades, aquestes despeses vindran donades per l'exercici del voluntari en la seva activitat. La manera de poder tenir acreditada aquesta relació de voluntariat és mitjançant:

- Compromís de voluntariat, signat per ambdues parts, on s'expressi el caràcter altruista de la relació
- La corresponent pòlissa d'assegurança per al voluntari
- El registre al llibre de voluntaris del club o l'entitat esportiva
- Absència de cap tipus de remuneració per l'activitat desenvolupada pel voluntari

A continuació enumerem alguns exemples del que es considera despesa:

1. Vestuari: roba i calçat que necessiti per l'acompliment de la seva activitat.
2. Equipaments: tot aquell material que sigui necessari per duu a terme l'activitat
3. Transport: el quilometratge, tiquets de transport, aparcament, peatges, que esdevinguin en el transcurs de l'activitat
4. Formació
5. Manutenció

En aquest sentit, la jurisprudència s'ha pronunciat en diverses ocasions establint que:

- ❖ **STS 2432/2009 de 02 d' abril de 2009**, “se trata de un **jugador de fútbol** que percibía - por la **prestación voluntaria** de sus servicios deportivos en el ámbito directivo de la entidad demandada- una **cantidad fija** mensual [230 euros] en concepto de lo que **ni siquiera se llega a calificar como «compensación de gastos», sino como «honorarios»** [recibos] y «emolumentos» [documento de cesión]. 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]”
- ❖ **STSJ Aragón 644/2007, de 16 de maig de 2007**, “Y el demandante realizaba los **entrenamientos** que le **marcaba el club** de fútbol, de tercera división nacional, consistentes en cuatro entrenamientos semanales de dos horas de duración en Zaragoza y dos entrenamientos mensuales en Alcañiz... Se trataba de un trabajador que percibía la citada **retribución mensual**, sin que la cantidad abonada se pueda imputar a una **mera compensación por gastos propios** de la actividad deportiva porque el kilometraje se pagaba aparte y no se han acreditado otros gastos que justifiquen el abono mensual de la mencionada cantidad. Por ello, habida cuenta de la vinculación profesional a la actividad deportiva, así como el **carácter salarial de sus percepciones**, que no pueden considerarse una compensación por gastos "ex" art. 1.2, pfo. 2º del R. Decreto 1006/1985, forzoso es concluir la **existencia** de una **relación laboral** especial de deportista profesional entre las partes....”
- ❖ **STSJ Catalunya 10139/2009, de 28 de setembre de 2009**, “la calificación de aficionado o profesional de un entrenador o jugador hecha por la federación u organismo competente **no es vinculante**, por lo que aquellos deportistas contratados como aficionados que reciben un sueldo de un club por cuya cuenta y provecho actúan, están **sometidos a su dirección y disciplina** y tienen la consideración de profesionales. Por ello, para determinar si en casos como el presente, de práctica deportiva bajo el ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, existe una relación laboral u otra distinta, en caso de que el deportista perciba cantidades dinerarias, lo determinante es el carácter que hay que atribuir a tales cantidades, pues si **se consideran un salario o retribución**, estaremos ante una relación laboral, que no existirá si sólo se consideran compensación de los gastos”

En resum,

- L'absència d'**activitat lucrativa** en el club esportiu no exclou la inexistència de relació laboral entre l'activitat i els seus col·laboradors.
- És **irrellevant** la qualificació que li donen les parts a les quantitats rebudes (remuneració o compensació)
- No s'exigeix que l'activitat sigui el **mitjà fonamental de vida** per la seva qualificació com a laboral
- La percepció de quantitats inferior al Salari Mínim Interprofessional no exclouran el seu enquadrament en el Règim General de la Seguretat Social donat que es podran aplicar sempre **contractes a temps parcial**, sigui en la modalitat de contracte indefinit o eventual.