

Certificació de qualitat Escola Esportiva Prat

La contractació dels Recursos humans



Obligacions legals dels clubs i les entitats esportives

Els clubs i les entitats esportives estan **sotmeses a la legislació en matèria laboral i fiscal** amb les mateixes obligacions que una empresa mercantil

Obligacions Documentals (Registre, Estatuts, eleccions...)	Obligacions Econòmiques (Comptables i Fiscals)	Obligacions Laborals (Seg. Social, Prevenció Riscos)
Responsabilitat Civil (Assegurances)	Obligacions Federatives (Reglaments, llicències...)	Altres obligacions (LOPD, Plans autoprotecció...)

Els clubs esportius i les persones que hi col·laboren

- ✓ Els membres de la Junta Directiva
- ✓ Els treballadors (la relació laboral)
- ✓ El Voluntaris
- ✓ Els Col·laboradors puntuals i els Autònoms

Inspeccions de treball i seguretat social

Problemàtica suscitada arran de les inspeccions als clubs i entitats esportives catalanes i el comunicat de la Secretaria General de l'Esport i la UFEC del 28 de maig de 2013

SITUACIÓ ACTUAL:

- **ESTUDI DEL MINISTERI D'OCUPACIÓ I SS**
 - **PROCÉS DE REGULARITZACIÓ**

Estudi sobre l'activitat desenvolupada als clubs i entitats sense ànim de lucre

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (Setembre de 2014)

Elements que determinen el caràcter laboral dels serveis:

- ✓ Dependència i alienitat
- ✓ Voluntarietat
- ✓ Existència de Retribució

Conclusions Estudi Ministeri d'Ocupació i S.S.

1

No es pot considerar que l'esport tingui caràcter marginal com a activitat

2

L'absència d'ànim de lucre no és un element rellevant que exclogui de les obligacions laborals

3

És irrellevant la qualificació que les parts atorguin a la relació laboral

4

El fet que l'activitat no sigui un mitjà fonamental de vida no exclou de les obligacions laborals

Conclusions Estudi Ministeri d'ocupació i S.S.

5

L'import de la percepció no exclou de l'obligatorietat de cotització

6

La laboralitat es demostra amb la uniformitat i periodicitat dels pagaments

7

L'exclusió de l'àmbit de la Seguretat Social del col·lectiu de treballadors de l'esport seria una discriminació

8

Excepcionalment és admissible la figura del voluntariat, sempre que es compleixin tots els requisits

El voluntariat als clubs esportius

El treball benèvol del voluntariat social està regulat per la Llei estatal 6/1996

A Catalunya s'està tramitant actualment una llei per regular-lo

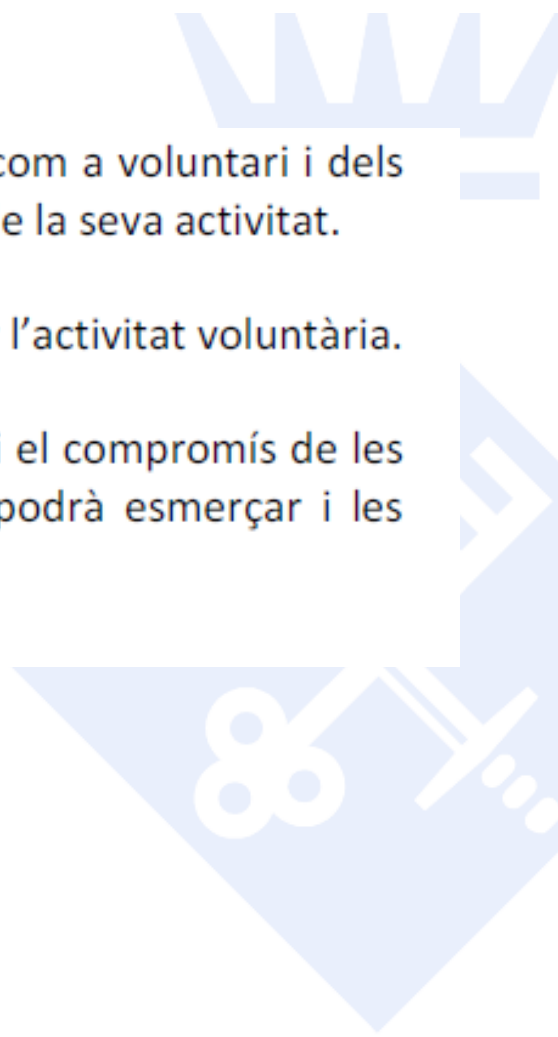
La Carta del Voluntariat de Catalunya aprovada l'any 1995 defineix els drets i deures de les persones voluntàries

Carta del Voluntariat de Catalunya

DRETS DEL VOLUNTARI

1. Obtenir informació de l'entitat on col·labora, sobre el funcionament, les finalitats i les seves activitats, suport en el desenvolupament de l'acció voluntària i mitjans per poder exercitar-la convenientment.
2. Rebre la formació necessària per al desenvolupament de l'activitat.
3. Ser tractat sense cap tipus de discriminació i amb tot respecte a la seva condició i creences.
4. Gaudir d'acreditació suficient com a voluntari/ària davant de tercers i obtenir certificació de la seva participació en els programes.
5. Participar activament en l'elaboració, planificació, execució i avaluació dels programes i activitats on col·labori, amb el reconeixement social de la seva activitat.

Carta del Voluntariat de Catalunya

6. Ser coberts dels riscos derivats de l'activitat que du a terme com a voluntari i dels danys que, involuntàriament, podria causar a tercers per raó de la seva activitat.
 7. Rescabalar-se, si ho vol, de les despeses que li pugui ocasionar l'activitat voluntària.
 8. Acordar lliurement les condicions de la seva acció voluntària i el compromís de les tasques definides conjuntament, el temps i horari que hi podrà esmerçar i les responsabilitats acceptades per cadascú.
- 

Carta del Voluntariat de Catalunya

DEURES DEL VOLUNTARI

1. Cooperar en la consecució dels objectius del programa on participi per al compliment dels compromisos adquirits dins de l'organització.
2. Realitzar l'activitat a què s'ha compromès amb responsabilitat, bona fe i gratuïtat, donant suport de manera activa a la seva entitat i respectant les normes internes de funcionament.
3. Observar les mesures de seguretat i higiene reglamentades i aquelles que siguin adoptades per l'entitat.
4. Rebutjar qualsevol contraprestació econòmica o material que li pugui ser oferta pel beneficiari o per tercers en virtut de la seva actuació.
5. Mantenir la confidencialitat, sense perjudici dels drets de la persona, de les informacions rebudes i conegudes en el desenvolupament de la seva activitat, tant respecte dels beneficiaris com de l'entitat.
6. En cas de renúncia, notificar-la amb antelació o continuar l'activitat fins que puguin adoptar-se les mesures necessàries per evitar perjudicis greus al servei.

El Treball del Voluntariat

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (Setembre de 2014)

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.

Requisits del voluntariat

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (Setembre de 2014)

1 Les entitats en que col·laboren els voluntaris no han de tenir afany de lucre.

2 Les activitats a executar seran d'interès general (l'esport ho és)

3 La relació de voluntariat ha d'estar documentada. Formalitzada per escrit i ha de recollir els drets i deures del voluntari i l'entitat

4 El voluntari ha d'estar assegurat davant riscos d'accident i infermetat derivat directament del exercici de l'activitat voluntària

El Treball del Voluntariat

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (Setembre de 2014)

El Rescabament de despeses

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.

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.

Conclusions

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (Setembre de 2014)

1

Només tenen caràcter compensatori les quantitats que no excedeixin de les despeses reals, que han d'estar delimitades a l'acord de compromís de voluntariat i especificades les despeses que es compensaran i la seva quantia

2

La qualificació per les parts de compensació o retribució no determina la naturalesa jurídica d'aquestes per l'Administració

3

La periodicitat i uniformitat de la quantitat meritada és un indicatiu de la naturalesa retributiva, davant la irregularitat i variabilitat pròpies de la compensació de despeses

4

Es proposa el contracte a temps parcial com la millor opció de regularització.

Despeses habituals del voluntaris

- Transport i desplaçaments (T10, quilometratge, peatges, tiquets d'aparcament,...)
- Material relacionat amb la pràctica de l'esport, roba i calçat
- Alimentació
- Despeses de mòbil, ...

LA RELACIÓ LABORAL



Obligacions Laborals

1. Alta d'empresa
2. Alta dels treballadors/ores
3. Contracte laboral
4. Fulls de salari (nòmines)
5. TC
6. IRPF
7. Prevenció de riscos laborals
8. Pla d'igualtat,...



Legislació Laborals

- ✓ **Règim general** (estatut dels treballadors i convenis d'aplicació)
- ✓ **Règim d'alta direcció** (RD 1382/1985)
- ✓ **Règim dels esportistes professionals** (RD 1006/1985)

Els contractes laborals

Un contracte de treball és un acord entre dues parts pel qual una, el treballador, es compromet a prestar un servei per compte d'un empresari a canvi d'una retribució

CONTRACTES SEGONS LA JORNADA

Contracte Jornada Completa: 40 hores Setmanals

Contracte Jornada Parcial: des de 1 hora Setmanal

CONTRACTES SEGONS LA DURADA

Indefinit

Fix Discontinu

Temporal: Obra i Servei - Eventual - Interinitat

Pla de Regularització

1. Anàlisi de la situació real del club

- ✓ Elaborar el llistat de empleats i col·laboradors.

2. Pla d'acció i de regularització del club

- ✓ Determinar objectius i accions amb un calendari
- ✓ **Buscar l'assessorament i la formació necessària**
- ✓ Partir d'un pressupost de base zero

Diagnosi de la situació

NOM	FUNCIONS	QUANTITAT	PREV. COST	OBSERVS
Nom 1	Entrenador	700€	740€	---
Nom 2	Jugador	950€	1.050€	---
Nom 3	Monitor	200€	268€	---
Nom 4	Entrenador	90€	Despeses	Voluntari
Nom 5	Monitor	60€	Despeses	Voluntari

Casos pràctics

Cas 1 Entrenador que va al club dues hores dues tardes i els dissabtes de partit i el club li paga 200€

	Simulació 1	Simulació 2	Simulació 3
COST D'EMPRESA	292,75€	268,16€	200€
- Seg.Soc. Club	74,41€	68,16€	50,95€
SOU BRUT	218,34€	200€	149,50€
- Cotització treb.	13,97€	12,80€	9,57€
- IRPF (ret. 2%)	4,37€	4€	2,99€
SOU NET	200€	183,20€	149,50€

Casos Pràctics

Cas 2 Entrenador que va al club quatre hores tres tardes i els dissabtes de partit i el club li paga 700€

	Simulació 1	Simulació 2	Simulació 3
COST D'EMPRESA	1,024,63€	938,56€	700€
- Seg.Soc. Club	260,44€	238,56€	177,93€
SOU BRUT	764,19€	700€	522,10€
- Cotització treb.	48,91€	44,80€	33,42€
- IRPF (ret. 2%)	15,28€	14€	10,44€
SOU NET	700€	641,20€	478,24€

ASSESSORIES ESPECIALITZADES

Suport Associatiu
FUNDESPLAI

93 474 74 50
<http://www.suport.org/>
info@suport.org

RIBE SALAT

Avenida Diagonal, 622, entlo.
08021, Barcelona
Tel. (+34) 93 241 50 50
<http://www.ribesalat.com/>

Marcos Reinado

SESPAC SL
mreinado@grupsespac.com
670208305

