

# **La relación laboral de los empleados de organizaciones y servicios deportivos**

## **1-INTRODUCCION**

El objetivo de estas notas dedicadas al derecho del trabajo en el deporte es el de aportar una visión sobre la proyección de la rama social del derecho en las prestaciones laborales desarrolladas para las organizaciones deportivas o entidades encargadas de promover el deporte<sup>1</sup> y situar los aspectos más problemáticos en la intersección derecho del trabajo-deporte.

Por tanto, no se trata de reproducir abreviadamente todo el entramado de instituciones jurídico-laborales, sino que se tratará de situar aquellas problemáticas más habituales o específicas planteadas desde el derecho del trabajo en nuestro ámbito de estudio, las prestaciones laborales en el mundo deportivo y en particular en la esfera de la contratación.

Así, alrededor de las organizaciones y entidades promotoras del deporte (que como es conocido pueden adoptar distintas formulas jurídicas, como clubes deportivos, federaciones, organismos públicos, sociedades anónimas deportivas, etc) se desarrollan diversas prestaciones de trabajo que en muchos casos son objeto de regulación por el derecho del trabajo, aunque en otras no.

Incluso entre las prestaciones que son objeto del derecho laboral existen tratamientos jurídicos diferenciados: relaciones laborales comunes y especiales.

---

<sup>1</sup>Un mínimo repaso a las resoluciones de los Tribunales es suficiente para mostrarnos una considerable variedad de prestaciones alrededor del deporte: monitores deportivos de modalidades deportivas diversas (patinaje, aerobic, hockey, natación, tenis, gimnasia) al servicio de empleadores públicos (ayuntamientos, Comunidades Autónomas, Diputaciones, colegios, Universidades) y privados (clubes deportivos, empresas deportivas, federaciones, SADes), socorristas de piscinas, preparadores físicos, masajistas, técnicos deportivos, árbitros, utilleros, cuidadores de campos deportivos, limpiadores de tribunas, taquilleros, deportistas profesionales, etc.

Por tanto el objetivo central de estas reflexiones va a ser la clarificación de este escenario de relaciones jurídicas diversas a través de la determinación de la normativa, del marco jurídico aplicable a cada caso (de esta operación derivarán consecuencias jurídicas importantes como la concreción del régimen de condiciones de trabajo, régimen de extinción del contrato e indemnizaciones, régimen de seguridad social, etc) y el análisis de las problemáticas típicas.

## 2- DISTINCION ENTRE PRESTACIONES LABORALES Y EXTRALABORALES EN EL DEPORTE: LOS RASGOS DISTINTIVOS DE LA LABORALIDAD

La actividad laboral, el trabajo, no siempre interesa o es objeto de regulación por parte del derecho del trabajo.

Precisamente un primer acercamiento a la materia obliga a distinguir las prestaciones que son objeto del derecho del trabajo de aquellas que no lo son<sup>2</sup>.

En esa línea de clarificación del escenario interesa aportar los rasgos distintivos o caracterizadores de las relaciones que son objeto del derecho laboral.

El derecho del trabajo se ocupa del trabajo que reúne las características de ser dependiente o subordinado y por cuenta ajena, además de voluntario y retribuido.

Estos rasgos distintivos de la laboralidad los podemos obtener a partir del concepto contemplado en el art.1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) que define lo que para el ET es una relación laboral:

---

<sup>2</sup>El propio Tribunal Supremo ha establecido (entre otras Sentencias de 28 de mayo de 1998 -Ar.1733-, de 26 y 14 de enero de 1994 -Ar. 380 y 1035-), que es imposible desconocer que la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza análoga como el de arrendamiento de servicios, regulado por la legislación civil, no aparece nítida.

"...trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario."

Por tanto la presencia conjunta o acumulativa de los siguientes rasgos es decisiva para concluir que una prestación estará regulada y protegida por el Derecho del Trabajo:

- a) Voluntariedad
- b) Retribución
- c) Ajenidad
- d) Dependencia o subordinación

Estas notas definitorias que se tratarán de perfilar, son muy genéricas y han exigido una permanente concreción por parte de los Tribunales, los cuales han evolucionado en su concepción, de ahí que en ocasiones sea difícil establecer con contundencia la línea que separa una relación laboral de otras de naturaleza civil o mercantil.

Más allá, los criterios que han sido empleados por los Tribunales para reforzar la naturaleza salarial han sido los siguientes:

- la regularidad en los pagos (pagos mensuales)
- la fijeza, la reiteración de las cantidades (cantidades básicas similares)
- la existencia de acuerdo previo sobre las cantidades (compromisos contractuales previos)
- indiferencia de la cuantía percibida (no referente SMI).

En fin, analizados los cuatro rasgos sustantivos que caracterizan una relación laboral, la labor calificatoria debe orientarse en función del conjunto de indicios, indagando en cada caso sobre los rasgos que resulten más peculiares del tipo de trabajo de que se trate, y por tanto otorgando mayor o menor relevancia a determinadas notas.

En cualquier caso interesa retener algunos criterios generales adicionales para determinar la naturaleza laboral o no de una determinada prestación de trabajo:

-La calificación dada por las partes a la relación resulta indiferente y solamente tiene relevancia el contenido real.

-El cumplimiento o incumplimiento de obligaciones formales como el alta del trabajador en la Seguridad Social resulta irrelevante y de la misma manera el alta en el Impuesto de Actividades Económicas y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

-Finalmente, el art.8.1 ET establece una presunción de laboralidad, en la medida que se presumirá existente contrato de trabajo "entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel".

### 3-RELACION LABORAL COMUN Y RELACIONES LABORALES ESPECIALES EN EL DEPORTE

En principio el derecho del trabajo otorga un tratamiento común o general a todas aquellas prestaciones laborales en las que concurren las notas características analizadas en el apartado anterior.

Se trata del régimen laboral común.

Sin embargo como ya se ha dicho, dentro de las prestaciones de trabajo y siempre bajo la premisa de que concurren las cuatro características señaladas, determinadas actividades laborales en atención a que presentan circunstancias peculiares son objeto de una regulación especial, esto es, dentro del derecho del trabajo tendrán una legislación peculiar, se regularán a través de una legislación laboral especial. ¿Cuales son esas relaciones laborales especiales?

Según se especifica en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores:

"Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

**a) La del personal de alta dirección**

- b) La del servicio del hogar familiar
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias

**d) La de los deportistas profesionales**

- e) La de los artistas en espectáculos públicos
- ) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de aquellas
- g) La de los trabajadores minusválidos en los centros especiales de empleo
- h) La de los estibadores portuarios
- i) Cualquier otro declarado especial por una ley"

Entre las citadas como relaciones especiales se han subrayado las relativas al personal de alta dirección y la relativa a los deportistas profesionales en la medida que están presentes en el entramado deportivo.

En conclusión, dentro del marco jurídico de las relaciones laborales en las organizaciones deportivas podemos distinguir hasta tres tipos de relaciones jurídico laborales: la relación laboral común y dos especiales, la de alta dirección y la de los deportistas profesionales.

Cada una de ellas es objeto de un régimen jurídico diferente, de una regulación diversa, y de ahí que interese distinguir entre ellas.

El régimen laboral común ya se caracterizó anteriormente (en base a los rasgos de voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia) y las relaciones laborales de esta naturaleza estarán reguladas en lo que hace a sus condiciones de trabajo a través de la norma laboral común o general, básicamente el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo el régimen de los deportistas profesionales y el de alta dirección, cada uno de ellos, son objeto por decisión del legislador de una norma especial en virtud del peculiar contenido de ambas relaciones. En estos casos además de las

características comunes a toda relación laboral están presentes notas caracterizadoras adicionales.

En el caso de los deportistas profesionales, el Real Decreto 1006/1985, y en el caso de la alta dirección el Real Decreto 1382/ 1985, son las normas básicas aplicables.

Por tanto para concretar la normativa aplicable, en definitiva, para conocer las condiciones laborales de quienes prestan servicios laborales en las organizaciones deportivas es necesario calificar antes de nada la relación de que se trata.

#### 4-RELACION LABORAL COMUN EN EL AMBITO DEL DEPORTE: ASPECTOS BASICOS Y CONFLICTIVOS

Abordar los aspectos básicos de la relación laboral común exige al menos referirse a las instituciones centrales en las que se subdivide la misma: las típicas fases de inicio de la relación (ingreso al trabajo), desarrollo (permanencia en el trabajo) y finalización (extinción) de la misma. Además también conforman aspectos básicos de la relación laboral el marco de derechos colectivos de los trabajadores (en especial, la negociación colectiva) y el sistema de protección de la Seguridad Social. Lógicamente un estudio en profundidad de todo ello exigiría un estudio y dedicación que excede el ámbito de estas sesiones. No obstante y adoptando la perspectiva de la conflictividad planteada ante los tribunales es posible seleccionar y subrayar aquellas instituciones jurídico-laborales alrededor de la contratación que por las peculiaridades del mercado relacionado con el sector deportivo han originado más frecuentes controversias.

##### 4.1. Fase de inicio de la relación laboral (ingreso al trabajo)

###### 4.1.1-Duración del contrato y modalidades contractuales:

El art.15.1 del ET (desarrollado por RD de 18 de diciembre de 1998 y Ley 12/2001) establece que el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Sin embargo los de duración determinada podrán celebrarse en cuatro supuestos concretos, esto es, se trata de contratos sometidos a la concurrencia de causa determinada para legitimar su validez. Se trata de los siguientes supuestos<sup>3</sup>:

a) Contrato para obra o servicio determinado (ET art.15.1.a y RD 2720/1998)

Objeto de esta modalidad:

Su objeto es la realización de obras o la prestación de servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta.

Lo esencial de este contrato es que la obra debe presentar sustantividad o autonomía dentro de la empresa, mientras que la actividad normal o permanente debe ser atendida por trabajadores fijos. Y la necesidad que se pretende atender debe quedar satisfecha mediante la terminación de la obra. Esta a su vez se refiere a una labor específica identificable en el tiempo y en el espacio.

Los convenios colectivos pueden identificar aquellos trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Forma:

Por escrito, identificando con precisión la obra o servicio que constituye su objeto. Se presume por tiempo indefinido si se omite la forma escrita.

Duración y extinción:

---

<sup>3</sup>Además de estos supuestos, en relación a los trabajadores minusválidos se mantiene la posibilidad de contratación por tiempo determinado sin causa, como medida de fomento de empleo. Medida coyuntural de política de empleo como también lo fué el RD 1989/1984 que prácticamente hasta 17-5-97 ha permitido celebrar contratos no causales para fomento de empleo, lo cual desvirtuaba la esencia de la contratación temporal estructural.

El contrato debe durar el tiempo necesario para la realización de la obra o servicio encargado. Si el contrato fija una duración o término, estos deben considerarse de carácter orientativo.

Es válida la concatenación de contratos para obra o servicio con un mismo trabajador si se expresa suficientemente el motivo que justifica el recurso a esta modalidad contractual.

Su objeto es la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. La diferencia entre esta modalidad temporal y la de fijo discontinuo depende del carácter cíclico o no de la actividad.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción (ET art.15.1.b y RD 2720/1998)

Objeto de esta modalidad:

Se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Por tanto se destina a satisfacer incrementos temporales o excepcionales de trabajo que no pueden ser cubiertos con la plantilla fija de la empresa.

La nota diferenciadora del eventual respecto del fijo discontinuo es el carácter excepcional, coyuntural e imprevisible de aquel frente al componente cíclico, periódico y previsible de este.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Forma:

Sólo por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas o a tiempo parcial. Debe consignarse la causa y circunstancia que lo justifique. Asimismo el trabajo a desarrollar y el tiempo de vigencia.



Duración y extinción:

Duración máxima 6 meses en periodo de 12 meses. No obstante por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal y en su defecto inferior puede modificarse, la duración máxima del contrato, el periodo dentro del cual se puede recurrir a este supuesto de contratación o ambos a la vez. En este supuesto el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses y la duración del contrato como máximo las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido.

c) Contrato de interinidad (ET art.15.1.c y RD 2720/1998)

Supuestos de contratación:

- i) sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo
- ii) ocupación de un puesto de trabajo pendiente de cobertura definitiva por mediar un proceso o sistema reglado de selección

i) Interinidad por sustitución:

se concierta para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, convenio o acuerdo individual.

Causas:

1-suspensión del contrato: servicio militar o social sustitutorio, cargo público representativo o funciones sindicales a nivel provincial o superior, privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia forzosa, permiso parental o de maternidad, incapacidad temporal

2-Para algunos, también caso de interrupción: descansos, permisos, vacaciones, etc.

No se admite: fuerza mayor, causas económicas y tecnológicas, cierre legal, huelga legal, excedencia voluntaria.

La causa de sustitución además de justificarla delimita la duración del contrato.

ii) Interinidad por cobertura de vacantes:

se concierta para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Debe identificarse el puesto cuya cobertura va a producirse: no obstante en el caso de Administraciones Públicas la relación no se convierte en fija por el hecho de que la plaza vacante no fuese incluida en la OPE, y no se iniciase el proceso de selección, la convocatoria se hiciese con retraso, no se identificasen numéricamente o de forma individualizada.

Forma:

Escrito, identificando el trabajador o trabajadores sustituidos, la causa de sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

Cabe la sustitución sucesiva de varios trabajadores por parte de un mismo interino.

Duración y extinción:

La duración es:

- la del tiempo que dura la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo
- el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura del puesto de trabajo. Su duración en cualquier caso, no superior a 3 meses, salvo en el caso de las Administraciones Públicas, donde se estará a lo que dure el proceso de acuerdo a su normativa específica.

La extinción se produce:

- por la reincorporación del trabajador sustituido,
- por el vencimiento del plazo legal para la reincorporación
- por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo
- por el transcurso del plazo de tres meses o el por el transcurso del plazo aplicable a las Administraciones Públicas

d-Este último tipo es el novedoso y no parece tener un gran alcance. Su celebración se limita a la esfera de la Administración Pública o entidades sin ánimo de lucro y tan solo en relación a desempleados, inscritos en la oficina de empleo.

El objeto de dicho contrato temporal de inserción, debe ser el de realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro de los programas públicos que se determinen reglamentariamente. Y deben cumplir con la finalidad de servir al desempleado como medio de mejora de su empleabilidad. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años.

En el sector deportivo y especialmente en relación con las Administraciones Públicas (sobre todo Diputaciones, ayuntamientos e incluso Patronatos de deportes dependientes de entidades locales) es una constante la conflictividad ante los Tribunales. Y el motivo no es otro que la utilización indebida de modalidades contractuales temporales cuando en realidad canalizan prestaciones de trabajo continuadas en servicios permanentemente mantenidos por dichas entidades, en contradicción con la finalidad de la contratación temporal<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Así monitor deportivo del ayuntamiento de León que suscribe sucesivos contratos temporales para los cursos escolares 94/95/96 (STSJ Castilla y León de 4 febrero de 1997 -Ar.905-); monitora de natación del ayuntamiento de Denia que suscribe sucesivos contratos temporales para los cursos 88/89/90/91/92/ (STSJ Valencia de 26 de diciembre de 1997 -Ar.4880-); desde el 91 al 95, monitora de aeróbic y gimnasia de mantenimiento que suscribe sucesivos contratos temporales con el ayuntamiento de Mejorada del Campo (STSJ Madrid de 12 de marzo de 1998 -Ar.796-), monitor de escuela deportiva del ayuntamiento de León con contratos temporales desde 1989 a 1996 STSJ Castilla y León de 3 de diciembre de 1997 -Ar.4001-); monitores deportivos de modalidades diversas (judo, tenis de mesa, ajedrez, karate, baloncesto) que contratan con el Patronato de Deportes de Siero durante el curso escolar reiteradamente durante varios años (STSJ Asturias de 29 de noviembre de 1996 -Ar.4351-).

Surge así la cuestión de las consecuencias de la utilización irregular de las modalidades de duración determinada para actividades con vocación o naturaleza permanente. En tal caso el ET art.15.3 establece una presunción de celebración indefinida de los contratos celebrados en fraude de ley. Consecuencia legal que también se extiende a los casos en que los trabajadores no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social (art.15.2 ET).

La Administración en cuanto actúa como empresario debe someterse a la normativa laboral aplicable (STS de 18 de marzo de 1991), en este caso a la reguladora de las modalidades contractuales y sus consecuencias.

Sin embargo cabe realizar algunas precisiones adicionales.

La jurisprudencia no ha sido homogénea<sup>5</sup> ni contundente a la hora de sancionar con la conversión en fijo del contrato temporal irregular celebrado por la Administración .

Y ello es así porque durante largo tiempo se ha considerado que dicha transformación vulneraría los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad exigidos para acceder a un vínculo estable con la Administración.

Sin embargo a partir de la referida sentencia del TS de 18 de marzo de 1991 esa tensión entre los principios laborales y los administrativos tratan de integrarse dando lugar a una distinción acogida por el TS no carente de artificialidad y poco arraigo entre trabajador fijo e indefinido, ambas figuras revestidas de un contenido de derechos diferenciado<sup>6</sup> con la que se pretende solventar la cuestión.

---

Todos los supuestos tienen en común la reclamación de declaración de fijeza de la relación cuando las empleadoras deciden poner término a la relación laboral por expiración del tiempo convenido.

<sup>5</sup>El último episodio claro que muestra las incertidumbres jurisprudenciales se representa en la STS de 20 de enero de 1998 (Ar.1000) que contiene un fundado voto particular respaldado por cinco de los trece Magistrados de la Sala de lo Social expresiva de los vaivenes en la materia.

<sup>6</sup>STS de 20 de enero de 1998 (Ar.1000): "El carácter indefinido del contrato implica que este no está sometido directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas (...) el organismo afectado está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato".  
¿Estamos ante una nueva causa de despido? o ¿ante una nueva modalidad temporal?

Por lo demás en el sector deportivo la cuestión más conflictiva gira alrededor del personal contratado para programas deportivos concertados con colegios públicos o impartidos a través de Escuelas deportivas municipales que dependen en su financiación de convenios concertados con el INEM o en su caso de disponibilidades presupuestarias municipales.

En estos casos las entidades públicas hacen uso de contratación temporal y el debate se centra en la naturaleza permanente y cíclica del servicio público deportivo ofrecido o en su consideración como servicio coyuntural dependiente de las citadas fuentes económicas. Ello determina la corrección o irregularidad de la modalidad contractual empleada y en consecuencia la posible conversión del personal temporal en indefinido.

Al respecto se han producido pronunciamientos antagónicos. Por un lado, en STSJ Madrid de 12 de marzo de 1998 (Ar.796) se ha defendido la naturaleza continuada y reiterada, aunque cíclica de la actividad prestada entre los cursos escolares 92 al 96, que "llevan a la conclusión de que la demandante está desarrollando tareas normales del Ayuntamiento" siendo indistintas "las posibles variaciones de las disponibilidades presupuestarias (...) que justificarán, en su caso, la adopción de medidas modificativas, suspensivas o extintivas (...) pero no la conversión en temporal de una actividad normal", de lo que se concluye el carácter fijo discontinuo de la relación.

Y en sentido contrario se pronuncia STSJ Castilla y León de 3 de diciembre de 1996 (Ar.4001) que al resolver la reclamación de un monitor de escuela deportiva que prestaba servicios durante los cursos 88 al 96, entiende que "no ha cubierto necesidades de carácter permanente o indefinido en el conjunto de las actividades municipales, sino temporal, aunque incierto en su duración al encontrarse supeditadas a las disponibilidades económicas municipales y a las necesidades concretas que planean en cada periodo las Escuelas Deportivas Municipales".

Finalmente indicar que cuando el contrato expire por la llegada del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato procederá una indemnización a favor del trabajador. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

## Contratos formativos

Contrato de trabajo en prácticas (ET art. 11.2 y RD 488/1998):

Destinado a trabajadores con titulación universitaria o formación profesional de grado medio o superior, o títulos equivalentes.

El puesto de trabajo deber permitir obtener la práctica adecuada a los estudios cursados.

El contrato debe celebrarse dentro de un periodo de cuatro años siguientes a la finalización de los estudios.

Quedan excluidas las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte de sus estudios.

Los convenios pueden fijar los puestos, grupos, niveles o categorías objeto de este contrato.

Duración:

No menos de 6 meses ni más de 2 años. Dentro de esos límites los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o en su defecto inferior pueden determinar la duración del contrato.

Las causas de suspensión del contrato no suponen ampliación de la duración, si bien hay que tener en cuenta la incidencia del servicio militar o prestación social. La duración de las prácticas se computa a efectos de antigüedad en la empresa si se incorporase sin solución de continuidad.

Por otro lado ningún trabajador puede estar contratado en prácticas en la misma empresa por tiempo superior a dos años en la misma empresa.

Periodo de prueba:

No superior a 1 mes para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni de dos meses para los celebrados con quienes estén en posesión de título de grado superior. Si el trabajador se incorpora a la empresa tras el contrato en prácticas no cabe concertar nuevo periodo de prueba

#### Retribución:

Debe fijarse en convenio colectivo, y en su defecto no puede ser inferior al 60% o al 75% durante el primero y el segundo año respectivamente del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente, siempre que estas cuantías no sean inferiores al SMI.

#### Contrato para la formación (ET art. 11.2 y RD 488/1998):

Su objeto es la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio.

El contrato se puede celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que no tengan titulación para formalizar contrato en prácticas.

No cabe celebrarse para cualificarse en puesto de trabajo que haya venido desempeñando por tiempo superior a doce meses.

#### Duración:

El contrato no puede tener duración inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo sectorial se fijen duraciones distintas, sin que en ningún caso pueda exceder de 3 años.

Expirada la duración máxima el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Las causas de suspensión no suponen la ampliación de la duración del contrato.

#### Periodo de prueba:

La duración será la fijada en convenio y en defecto de este no puede exceder de dos meses.

#### Formación:

El tiempo dedicado a formación en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada máxima fijada en convenio o legalmente. Puede alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse según se pacte en convenio.

Debe estar vinculada a los contenidos con la ocupación a desempeñar, aunque si el trabajador no hubiera finalizado los ciclos de escolaridad obligatoria, el objetivo debe ser completar dicha obligación.

Retribución:

Será la fijada en convenio sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo invertido.

Seguridad Social:

La acción protectora comprende como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones:

-las derivadas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales

-la asistencia sanitaria en casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad

-prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad

-las pensiones

### Contrato a tiempo parcial

ET art. 12 y RD 15/1998

Objeto de la modalidad

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.



## Forma

Debe formalizarse por escrito, haciendo constar:

- número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas
- la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador debe prestar servicios

De no cumplirse estas exigencias el contrato se presume a jornada completa, salvo prueba en contrario.

## Duración:

Puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada. Se exceptúa esta posibilidad para el contrato para la formación.

Se entiende por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

## Jornada:

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada o partida. En cuanto a las interrupciones dentro de la jornada, cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, sólo es posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo sectorial.

Los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias salvo las precisas de urgencia.

Sin embargo se instaura el concepto de horas complementarias como adicionales a las horas ordinarias que se rigen según el siguiente régimen:

- sólo exigibles si en contrato se hubiera acordado tal opción
- sólo pueden realizarlas los trabajadores a tiempo parcial indefinidos
- debe fijarse el número de horas complementarias que puede requerir el empresario, teniendo en cuenta que no puede exceder el 15% de las ordinarias, aunque por convenio pueden incrementarse hasta el 60%. En ningún caso las horas ordinarias y las horas complementarias pueden exceder en cómputo conjunto el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Sobre distribución y realización de horas complementarias:

El total de horas complementarias debe distribuirse proporcionalmente en cada trimestre del año, salvo que el contrato no conlleve la prestación durante todo el año, en cuyo caso se distribuirá en las fracciones de tres meses en que se desarrolle la prestación.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias, hasta un 30% de las no consumidas pueden transferirse al trimestre siguiente, pero a su vez no podrán transferirse para otro trimestre posterior, ni al año siguiente las no realizadas en el cuarto trimestre del año.

Consolidación:

La realización de horas complementarias puede dar lugar a la consolidación de parte de las mismas como jornada ordinaria, de acuerdo a estas reglas:

-la consolidación se puede producir en dos tramos. En el primero se consolida el 30% de la media anual de las horas complementarias realizadas en un periodo de dos años desde el pacto sobre horas complementarias. En el segundo, el 50% sobre los dos años siguientes.

Trabajadores fijos discontinuos (ET art. 12.3.b y RDL 15/1998):

El contrato a tiempo parcial se entiende concertado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Los trabajadores deben ser llamados en orden y forma fijados en convenio y en caso de incumplimiento el trabajador puede reclamar en procedimiento de despido.

### Contrato indefinido para fomento del empleo

(Ley 63/1997)

Peculiaridades respecto del régimen indefinido común:

Contratados deben pertenecer a alguno de los siguientes grupos:

-desempleados desde 18 hasta 29 años o parados de larga duración al menos inscritos durante un año como demandantes de empleo o mayores de 45 años o minusválidos

-trabajadores temporales de la propia empresa

No pueden celebrarse si en los 12 meses anteriores hubiera extinguido contratos alegando causas objetivas y hubieran sido declaradas improcedentes o hubiera procedido a despido colectivo.

En caso de extinción por causas objetivas y sea declarada improcedente, la cuantía se fija en 33 días de salario por año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

#### 4.2 Desarrollo de la relación laboral (permanencia en el trabajo)

4.2.1-Responsabilidad empresarial por transmisión de la empresa (sucesión empresarial)

La transmisión de la empresa de un titular a otro no conlleva la extinción del contrato de trabajo, sino que el nuevo titular se subroga en la posición contractual del anterior por mandato del art.44 ET.

En el sector deportivo que nos ocupa es habitual la sucesión de contratistas o de concesiones administrativas que gestionan sucesivamente una instalación deportiva pública, o también la recuperación para gestión directa por parte de la entidad pública del servicio anteriormente explotado mediante concesión, etc.

En definitiva es habitual este fenómeno de sucesión de diversas personas jurídicas en la posición de empleador.

Ello ha planteado ante los Tribunales numerosos supuestos de demandas por parte de los trabajadores cuya relación se ha dado por extinguida por el nuevo empleador solicitando el mantenimiento del vínculo contractual independientemente de los cambios habidos en la persona del empleador.

Y así se reconoce por ejemplo en la transferencia habida entre la Junta de Castilla y León y el Ayuntamiento de León de las instalaciones deportivas del Estadio Hispánico, en la que se produce "una verdadera sucesión empresarial (...) ya que las instalaciones deportivas fueron transferidas al ayuntamiento de León, a quien se traspasa (...) los medios materiales, personales y financieros (...) y dentro de los medios personales se

traspasa al personal laboral adscrito a las instalaciones traspasadas" lo que produce que los trabajadores traspasados se integren automáticamente en el Ayuntamiento<sup>7</sup>.

Y a la misma solución se llega en el supuesto de una empresa privada promotora de actividades náuticas en la que a través de venta judicial se procede al cambio en la titularidad. La nueva titular entiende extinguida la relación anteriormente en vigor y en la resolución que sucede a la demanda por despido improcedente resuelve el TSJ de Valencia en sentencia de 15 de noviembre de 1996 (Ar.4434) que "cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial" se ha producido la sucesión empresarial con sus consecuencias: la continuidad de la relación laboral o en su caso la responsabilidad solidaria de las consecuencias del despido declarado improcedente.

No obstante se plantean aspectos problemáticos cuando se analiza en profundidad el supuesto de hecho del art.44 ET que hace referencia a la "transmisión de la empresa de un titular a otro" y se proyecta sobre el típico fenómeno de sucesión en la concesión para la explotación de una instalación deportiva. ¿Existe una verdadera sucesión en la titularidad, y por tanto es aplicable la garantía de subsistencia de la relación laboral o tan sólo estamos ante una sucesión en la prestación de tal actividad?

En este caso SSTS 22-1-90 (Ar.180) y 5-4-93 (Ar.2906) solo se produce subrogación cuando se dé una de estas circunstancias:

- lo determine la normativa sectorial (convenio colectivo)
- lo prescriba el pliego de condiciones de la concesión, o
- se transmite la unidad productiva

---

<sup>7</sup>STSJ Castilla y León de 16 de diciembre de 1997 (Ar.4801).