

**Estudio sobre las relaciones laborales en el deporte no profesional en
cuatro Estados miembros de la Unión Europea
(Alemania, España, Gran Bretaña, Italia)**

Realizado por **Frédéric Turlan**, directivo

asociado de **Planet Labor**

Con la colaboración de **Thomas Schnee**,

corresponsal de Planet Labor en Berlín;

Francisco Gomez Abeilleira, profesor de la

Universidad Carlos III de Madrid y

corresponsal de Planet Labor; **Richard**

Macmillan, abogado asociado al bufete

Lewis silkin en Londres; **Paolo Provenzali** y

Jessica Middlemas, abogada asociada al

bufete **Toffoletto e Soci** en Milán.

Síntesis sobre el estudio de las relaciones laborales de los trabajadores del deporte

La dificultad principal del trabajo comparativo es determinar el **estatuto de trabajador del deporte**. Para este estudio, el “trabajador del deporte” se define como una persona que no es ni jugador profesional ni entrenador profesional. Los jugadores y los entrenadores profesionales son designados en este estudio bajo el término “deportistas profesionales”. Los “trabajadores del deporte” son los entrenadores, animadores, personal administrativo y demás empleados de clubes deportivos, asociaciones o sociedades comerciales en el sector del deporte. En dos países, España e Italia, existe una legislación específica para la primera categoría, la de los “deportistas profesionales”, que a veces puede incluir también a los demás “trabajadores del deporte”. En los otros dos países, Alemania y Gran Bretaña, no existe ninguna legislación especial y la normativa laboral común es la que se aplica a todos los trabajadores del deporte. En los cuatro países existen también otras formas de relación laboral aparte de la asalariada, como el trabajo autónomo, pero este último no entra en el campo analizado en el presente estudio.

El hecho de que exista una ley especial no resuelve todas las dificultades. En **España**, la ley especial contempla sobre todo a los deportistas profesionales, es decir sobre todo a los jugadores y a los entrenadores que desempeñan su trabajo en el deporte profesional, pero también a los trabajadores que practican su actividad en los deportes para aficionados siempre que el empleador sea considerado como un organizador de eventos deportivos. Los trabajadores que no dependen de la legislación especial están sometidos a la normativa laboral común, aunque también pueden ser trabajadores autónomos o, si practican su actividad para un solo empleador, trabajadores económicamente dependientes, lo que les permite beneficiarse de la protección que ofrece el derecho laboral.

En **Italia**, la ley especial sólo cubre, en principio, a los “deportistas profesionales” (jugadores, entrenadores, coaches) que practican una actividad deportiva en el seno de una de las federaciones deportivas profesionales. Pero la ley también puede aplicarse a las personas que respondan a la definición de “deportista profesional” de la ley especial (una relación laboral continua a cambio de una remuneración), pero que practican su trabajo en el deporte para aficionados, como los entrenadores empleados por un club y que obtienen de esta actividad sus principales ingresos. Además, el personal administrativo, ya sea en los deportes profesionales o en el deporte para aficionados, sólo depende de la normativa laboral común.

La estanqueidad entre el derecho especial del deporte, cuando se aplica a los trabajador del deporte para aficionados, y la normativa laboral común no es absoluta. En Italia, si se quiere romper un contrato definido entonces se aplica la normativa laboral común, incluso al personal sometido a la ley especial.

En los países que no tienen legislación específica, como Alemania o Gran Bretaña, suele aplicarse la normativa laboral común. Pero todos los trabajadores no dependen de esta ley. En **Alemania**, la relación laboral pasa a veces por contratos de alquiler de servicios, contratos de empresa u honorarios. El contencioso de la recalificación de una relación laboral independiente a nivel asalariado no se puede desdeñar. Cuando la relación laboral está sometida a la normativa laboral común, esta legislación se aplica de manera flexible, sobre todo en materia de uso de los contratos definidos y de aplicación de la legislación sobre el tiempo de trabajo.

En **Gran Bretaña**, se puede recurrir tanto a formas de trabajo autónomo como de asalariado tradicional. Pero existe una categoría intermedia: la de los « *workers* », que incluye a todos aquellos que trabajan para un empleador sin estar necesariamente bajo su autoridad. También hay una categoría suplementaria: la de los « *self employed workers* ». Se diferencian de los « *workers* » por el hecho de que proporcionan su propio equipo, se encargan de organizar y realizar el trabajo que se les pide, asumen una mínima parte del riesgo financiero y abonan ellos mismos su seguro y sus cotizaciones a la seguridad social. Los « *workers* » se benefician de una protección en materia de retribución mínima, duración del trabajo y vacaciones. Los « *self employed workers* » disfrutan de ciertos derechos en materia de salud y seguridad.

La capacidad para clasificar a un trabajador en una categoría definida (deportistas profesional amparado por una ley específica, trabajador del deporte, trabajador autónomo) comporta ciertas inquietudes en todos los países, excepto cuando se trata de los “deportistas profesionales” definidos por las leyes especiales española e italiana.

En los cuatro países, el papel de la **negociación colectiva** parece mínimo para enmarcar la relación laboral de los trabajadores del deporte, incluso en los países en los que se supone que debería jugar un papel importante (España, Italia). Sí que hay formas de concertación en las federaciones deportivas que pueden concluir con la aprobación de un modelo de contrato de trabajo o de código de conducta.

En materia de **contrato de trabajo**, el contrato definido domina en el caso de los entrenadores. La normativa laboral común se aplica o bien completamente, como en España o en Italia, a los trabajadores del deporte que no dependan de la ley especial, o bien parcialmente. Tal es el caso en Alemania donde la ley prevé dos casos de recurso adaptados a las actividades deportivas. Al margen de esta flexibilidad concedida por la ley, la práctica tiende a estar lejos del estricto cumplimiento de la normativa laboral común. Para los trabajadores del deporte que dependen de leyes especiales (España, Italia), se aplican las disposiciones específicas de dichas leyes (incluso si éstas remiten a la normativa laboral común). Las principales cláusulas de los contratos de trabajo dependen de las partes, incluso si se les invita a respetar los modelos fijados por las federaciones deportivas (Alemania), o incluso la negociación colectiva (Italia) o bien las líneas directrices de las guías o códigos de conducta de las federaciones deportivas (Gran Bretaña). Si estas cláusulas específicas parece que afectan sobre todo a los “deportistas profesionales”, su aplicación se amplía a veces a los trabajadores del deporte.

La legislación relativa al **tiempo de trabajo** de la normativa laboral común se aplica a los trabajadores del deporte en Alemania y en Gran Bretaña. En Alemania, los expertos reconocen que este derecho se aplica con cierta flexibilidad en el deporte. Una flexibilidad que también encontramos en el derecho británico. En Italia, los asalariados, que no están sometidos a la legislación especial, dependen de la normativa laboral común, pero la legislación especial no fija regla alguna sobre el tema. En España, la ley especial define cuál es el tiempo de trabajo de los deportistas profesionales y remite a la normativa laboral común cuando se trata de los demás. Con la directiva europea de 1993 sobre la ordenación del tiempo de trabajo, cuando se aplica la normativa laboral común, ésta establece pocas reglas, o ninguna, en todos los países, excepto el “opt-put” británico (que permite derogar la duración máxima semanal del trabajo a 48 horas que figura en la directiva si el asalariado está de acuerdo).

El acceso a la **formación profesional** está bien definido por ley en España. Parece no ser objeto de dispositivo legal alguno en los demás países.

Cuadro de síntesis

	Alemania	España	Gran Bretaña	Italia
Existencia de una legislación específica	No.	Sí. Real decreto n° 1006/1985 sobre la relación especial de trabajo para los profesionales del deporte que practican una actividad deportiva (entrenadores, jugadores, coaches).	No. Se aplica la normativa laboral común en la relación laboral.	Sí. La ley n° 91 del 23 de marzo de 1981 sobre las relaciones laborales de los profesionales del deporte que practican su actividad en uno de los seis deportes reconocidos como profesionales.
Ley que se aplica al contrato	Se aplica la normativa laboral común, pero los expertos reconocen que las disposiciones legales rara vez se cumplen o de manera incompleta. Los dos puntos más problemáticos se deben al uso abusivo de los contratos definidos y a que no se mencionan el tiempo de trabajo, los horarios y las fechas de las vacaciones.	Se aplica la normativa laboral común trabajadores del deporte que no sean considerados por la legislación específica como deportistas profesionales (jugadores, entrenadores que practican una actividad deportiva). El asalariado, para estar cubierto por esta ley específica (jugadores, entrenadores, coaches) debe obtener la mayor parte de sus ingresos de su actividad y practicarla para un empleador que organice eventos deportivos. Poco importa si el empleador es un club de deporte profesional o para	Los trabajadores del deporte deben cumplir las líneas directrices en materia de empleo fijadas por las federaciones deportivas en sus "guías" o códigos de conducta. Sus disposiciones se incorporan al contrato de trabajo. Las personas empleadas en el sector pueden ser o bien asalariados titulares de un contrato de trabajo, o bien trabajadores autónomos pero que se benefician de ciertos derechos laborales, concretamente en materia de tiempo de trabajo.	Los atletas, los entrenadores, el personal técnico que mantengan una relación laboral continua contra remuneración, en el marco establecido por el Comité olímpico italiano en una de las seis federaciones deportivas profesionales, son considerados deportistas profesionales. Puede haber personas que aunque estén incluidas en estas categorías, si ejercen su labor en el deporte para aficionados, entren en el marco de aplicación de esta legislación específica. Por el contrario, esta ley no se aplica al personal administrativo de los deportes profesionales o

		aficionados.		para aficionados.
	Alemania	España	Gran Bretaña	Italia
Papel de los convenios colectivos	No hay sistema de negociación colectiva. Concertación entre los actores en algunas federaciones (marco mínimo de la relación laboral, modelos de contrato de trabajo).	La legislación específica prevé un lugar importante para los convenios colectivos. En la práctica, existen muy pocas: un convenio colectivo nacional (gimnasia), algunos convenios colectivos regionales en algunos deportes y muy pocos acuerdos de empresa.	Existen muy pocos sindicatos en el deporte para aficionados y poca negociación colectiva.	La ley específica de los deportes profesionales remite a la negociación colectiva en lo que al establecimiento de un contrato de trabajo se refiere. Para los trabajadores que están fuera del campo de aplicación de la ley especial, se aplica la normativa laboral común de negociación colectiva. Varias federaciones de deporte para aficionados aplican al personal administrativo el convenio colectivo del Comité olímpico italiano.
Tipo de contrato (definido, indefinido)	Se aplica la normativa laboral común del contrato de trabajo, pero existen muchas situaciones. El contrato de trabajo para los entrenadores suele ser un contrato definido de un año renovable sin límite.	Para los trabajadores del deporte que practican una actividad deportiva y estén sometidos a la legislación especial, el contrato de trabajo siempre es determinado. Para los demás, el empleador debe firmar un contrato indefinido, excepto si justifica por qué recurre al contrato definido. La existencia de razones deportivas no legitima que se recurra al contrato definido. Se puede firmar un	Los contratos se negocian de manera comercial, pero ciertos términos son los vigentes en el sector. Para los entrenadores de fútbol, por ejemplo, suele recurrirse a los "standard form contracts", aunque a menudo son diferentes de los "standard employment contracts". En general, se trata de contratos definidos.	Para los trabajadores del deporte que dependan de la ley especial, el contrato puede ser indefinido, incluso si en la práctica se trata de contratos definidos. Los "standard employment contracts" de los convenios colectivos pueden fijar el final del contrato haciéndolo coincidir con el final de la temporada. En un principio, la legislación de los contratos definidos no se aplica al sector del deporte profesional. La duración del contrato definido puede llegar

		contrato indefinido intermitente. A veces se recurre al contrato por alquiler de servicios, pero se corre el riesgo de que se aplique la ley que protege a los trabajadores económicamente dependientes.		hasta los 5 años. Para los demás asalariados, dependen de la normativa laboral común del contrato definido o indefinido.
	Alemania	España	Gran Bretaña	Italia
Extinción del contrato al final de la temporada	Las actividades ligadas a la temporada deportiva dan lugar a un contrato definido de un año que puede suspenderse cada temporada.	El contrato definido de los trabajadores del deporte que practican una actividad deportiva (ley especial) termina en una fecha concreta o al final de una temporada o al final de una competición. Se puede suspender por expiración del tiempo convenido. Para los demás, se aplican las reglas de la normativa laboral común relativas al despido.		Se aplica la normativa laboral común para los contratos indefinidos y los definidos (incluso para los trabajadores sometidos a la ley especial). Si el empleador suspende el contrato antes de que expire el tiempo convenido, debe abonar las retribuciones previstas hasta expiración del tiempo convenido previsto en el contrato.
Modalidades de extinción del contrato	Se aplican las reglas de normativa laboral común relativas a la extinción de la relación laboral. El contrato puede extinguirse cuando no se han conseguido los objetivos negociados individualmente (mantenimiento del club en su división).	Se aplican las reglas de normativa laboral común relativas a la extinción de la relación laboral. Para los trabajadores que practican una actividad deportiva (ley específica): 1º el importe de la indemnización en caso de despido improcedente debe	Las reglas de normativa laboral común sobre la extinción de la relación laboral. Obligación de un periodo de notificación previa de despido variable según la duración de la relación laboral.	Las reglas habituales sobre la extinción de la relación laboral no se aplican a los asalariados sometidos a la ley especial. Se aplican a los asalariados que no están cubiertos por esta ley.

	Se reconoce que la pérdida o la suspensión de la licencia es una razón para suspender el contrato.	figurar en el contrato o, si no figurara, judicialmente (dos mensualidades de sus retribuciones periódicas como mínimo); 2° si el trabajador pone fin a la relación laboral sin una causa real y seria, debe indemnizar al empleador. El importe se fija de común acuerdo o judicialmente.		
	Alemania	España	Gran Bretaña	Italia
Las cláusulas de normativa laboral común	Acuerdo verbal muy frecuente. Aplicación de la normativa laboral común a los trabajadores del deporte (identificación de las partes, fecha del inicio de la relación laboral, duración del contrato, lugar de trabajo, descripción del puesto, composición e importe de la retribución, incluidos los suplementos, tiempo de trabajo, obligación de realizar horas extras; vacaciones; notificación previa de despido, convenio colectivo.	Contrato de normativa laboral común: funciones, remuneración (retribución, pluses, previsión...); tiempo de trabajo y horarios de trabajo.	Cláusulas de la normativa laboral común (identificación de las partes, fecha de inicio de la actividad, lugar de trabajo, remuneración, derechos y obligaciones de las partes, tiempo de trabajo, vacaciones, indemnización por enfermedad, derecho a un a un fondo de pensiones, descripción del puesto, notificación previa de despido, convenio colectivo que se aplica.	Cláusulas de la normativa laboral común (remuneración, duración del contrato, tiempo de trabajo, vacaciones, derechos y obligaciones de de las partes).
Las cláusulas específicas para los trabajadores	Los modelos de contrato propuestos por la Federación olímpica (para los	El hecho de que las actividades deportivas recurran con frecuencia al tiempo parcial	Algunas cláusulas las fijan o recomiendan las guías o códigos de conducta de las	Deber de los entrenadores de garantizar los entrenamientos, formar a los jugadores, velar por

del deporte	entrenadores y los responsables del club sea cual sea el nivel de competición) añaden: validez del contrato, y condiciones de prórrogas. Cláusulas para los entrenadores: tener una licencia (su pérdida es un motivo de ruptura de contrato), gastos de formación continua y de desplazamiento.	impone una distribución irregular del tiempo de trabajo, que, en principio, debe estar autorizada por un convenio colectivo o un acuerdo de empresa. Para el contrato específico de las personas que practican una actividad deportiva (ley especial): cláusulas de movilidad, duración del contrato (un año, una temporada).	federaciones deportivas. La calificación precisa del nivel de competencia y de técnica exigido (+ antecedentes penales para trabajar con los jóvenes).	la seguridad en el lugar de trabajo.
	Alemania	España	Gran Bretaña	Italia
Las cláusulas específicas para los deportes profesionales pero que pueden aplicarse a los trabajadores del deporte.	Para los entrenadores (según el modelo): primas de objetivos.	Compensaciones debidas en caso de ruptura prematura del contrato por voluntad del asalariado.	Prima de resultado (sobre todo en fútbol o rugby de alto nivel; derecho de imagen; relaciones con la prensa bien establecidas; indemnización en caso de que se vaya antes de que se extinga el contrato por voluntad del asalariado; no tiene que proporcionar una notificación previa de despido.	El entrenador también tiene derecho a utilizar los equipos y los servicios necesarios para garantizar los entrenamientos y la obligación de cumplir con las reglas establecidas por el Comité olímpico y su federación deportiva.
Tiempo de trabajo	En principio se aplica la normativa laboral común, pero en la práctica, la duración, la periodicidad y los horarios de trabajo no suelen precisarse en el contrato de trabajo.	Para las personas que practican una actividad deportiva, el tiempo de trabajo es el que corresponde al periodo en el que practican su misión a beneficio del empleador:	El personal empleado en el deporte para aficionados está sometido al normativa laboral común (Working Time Regulations 1998)	La normativa laboral común no cubre a los asalariados sometidos a la ley especial. Esta no contiene disposición alguna en la materia. El personal empleado en el deporte para aficionados está

		competición, entrenamiento, seminarios técnicos... Para los demás, se trata del tiempo que pasan bajo la dirección del empleador.		sometido a la normativa laboral común (decreto nº 66 del 8 de abril de 2003).
Límites máximos diarios y semanales	El límite diario: 8 horas, con la posibilidad de llegar a 10h. Media semanal máxima: 48 horas Descanso mínimo entre 2 jornadas de trabajo: 11 h.	El límite diario: 9 h. Media semanal máxima: 48 h. Descanso mínimo entre dos jornadas de trabajo: 12 h. Descanso semanal de 48 h entre 2 semanas de trabajo que puede, para los trabajadores sometidos a la ley especial, reducirse a 36 h.	El límite diario: 13 h. Media semanal máxima: 48 h. La duración puede superarse con el consentimiento del asalariado. Descanso mínimo entre 2 jornadas de trabajo: 11 h. Descanso semanal: 24 h entre 2 semanas de trabajo.	Para los asalariados que dependan de la normativa laboral común, el límite diario: 13 h. Media semanal máxima: 48 h. Descanso mínimo entre 2 jornadas de trabajo: 11 h.
	Alemania	España	Gran Bretaña	Italia
Trabajar los domingos	Prohibido por la normativa laboral común, pero posible teniendo en cuenta las condiciones particulares del ejercicio de la profesión (entrenador).	Si por razones ligadas a la actividad deportiva, el empleador pide a un asalariado que trabaje un domingo o un día festivo, debe darle un día más de descanso. El tema del pago de remuneración suplementaria no está resuelto.	No hay disposición legal sobre el trabajo en domingo (excepto en el comercio). El régimen del trabajo del domingo puede precisarse en las guías o código de conducta así como en el contrato de trabajo.	El domingo suele ser el día en el que se celebran los eventos deportivos: los trabajadores del deporte, concretamente los deportistas profesionales, no descansan. La normativa laboral común que se aplica a los demás trabajadores del deporte sólo implica que se da un día de descanso cada 7 días.

	Alemania	España	Gran Bretaña	Italia
Vacaciones pagadas	24 días lectivos al año. Las vacaciones las fija el empleador en función de la actividad del club y del calendario de las competiciones.	30 días al año de acuerdo con el empleador. El asalariado no puede fijar las fechas sus vacaciones de manera unilateral.	24 días al año (4,8 semanas) desde el 1 de octubre de 2007. 28 días (5,6 semanas) desde abril de 2009.	La normativa laboral común impone 4 semanas de vacaciones pagadas. No hay disposiciones específicas en la legislación especial. Los convenios colectivos de los deportes profesionales prevén en general 4 semanas que deben tomarse durante los meses de verano cuando no hay competición.
Acceso a la formación profesional	Que los gastos los asuma el empleador depende de lo que se negocie a nivel individual. Sólo los asalariados que dependan de organizaciones federales y regionales públicas así como de estructuras públicas y de representación del mundo deportivo se benefician automáticamente de este derecho.	Todos los trabajadores tienen derecho a la formación profesional financiada por una contribución social (el 0,6% de las retribuciones brutas para el empleador y el 0,1% de la retribución bruta para el asalariado). Los asalariados sometidos a la ley especial tienen derecho a participar en todas las acciones de formación organizadas por el empleador.		Como para los profesionales del deporte, las federaciones deportivas profesionales asumen la formación profesional de sus asalariados caso por caso.

Alemania

por Thomas Schnee, periodista, corresponsal en Berlín para Planet Labor.

¿Cómo funcionan las relaciones contractuales entre un trabajador del deporte (que no es un deportista profesional) y su empleador en el sector del deporte?

- ¿Qué **derecho** se aplica a los contratos entre un trabajador y un empleador en el sector del deporte?

La base legal que regula los contratos y las condiciones de trabajo en el deporte, tanto profesional como aficionado, son las disposiciones generales del derecho laboral recogidas en el código civil alemán (*Bürgerliches Gesetzbuch*) y la Ley de protección contra el despido (*Kündigungsschutzgesetz*) que sólo se aplica a las empresas con más de 5 trabajadores. Según los expertos, el problema no es tanto la ausencia o la falta de disposiciones legales como el hecho de que, en el mundo del deporte, éstas se cumplen raramente o de manera incompleta.

En general, los ritmos de trabajo y la financiación incierta de los clubes y de las organizaciones deportivas plantean un problema importante para la aplicación de las leyes. Los dos puntos más problemáticos son: el uso abusivo de los contratos definidos y el hecho de que no se mencione el tiempo de trabajo ni los horarios de trabajo así como la fecha de las vacaciones.

- ¿Qué papel desempeñan los **convenios colectivos** firmados entre una asociación patronal y los sindicatos en este sector? ¿Existen federaciones deportivas que firmen convenios colectivos en nombre de sus empleados?

El sector del deporte (profesional y aficionado) no conoce la negociación colectiva entre interlocutores sociales para definir las condiciones de trabajo y las retribuciones de los entrenadores y demás personal de los clubes deportivos. Ningún sindicato se encarga de este tipo de personal. La situación jurídica y salarial de los entrenadores varía pues fuertemente de un deporte a otro, de una federación a otra.

Según los casos, puede haber una especie de “negociación” en el seno mismo de una federación deportiva. En efecto, ésta define un pliego de condiciones mínimo y propone modelos de contratos de trabajo a los clubes y organizaciones afiliadas. Suele ser el resultado del trabajo de una comisión interna compuesta por representantes de las partes implicadas.

La Federación olímpica alemana (DOSB), que incluye el conjunto de las federaciones deportivas así como las Federaciones deportivas regionales de los Länder, ha intentado paliar este vacío jurídico proponiendo modelos de contratos para los entrenadores y el personal de los clubes deportivos, sea cual sea su nivel de actividad. Esto no impide a ciertas federaciones definir y proponer sus propios modelos de contrato más “a la medida”. La Federación alemana de profesores de fútbol (BDFL), que incluye a los entrenadores de fútbol tanto profesionales como aficionados, propone pues este tipo de servicio. El uso de sus contratos no está sometido a ninguna obligación legal o convencional. Es sólo un modelo del que sin lugar a dudas pueden inspirarse los empleadores.

En 2005, el ministerio de Interior, responsable del deporte, y la Federación olímpica alemana (DOSB) lanzaron una *Traineroffensive* para “mejorar la situación de los entrenadores y de las entrenadoras deportivos” en Alemania. Los objetivos de la campaña son: 1º mejorar la imagen de la profesión (entre el público y los propios entrenadores); 2º mejorar las retribuciones y las condiciones de trabajo; 3º desarrollar la calidad y la oferta de la formación de base y de la formación continua.

En cuanto a los dos últimos puntos, acaba de encargarse un estudio detallado (*Berufsfeld Trainer*) al Instituto de ciencias del deporte de la Universidad de Tübingen. El informe final será publicado en 2009 y servirá de base para elaborar propuestas a nivel del ministerio y de las instancias deportivas federales. Los investigadores del Instituto fueron entrevistados por Planet Labor para nuestro estudio. Los autores del estudio han identificado a 1812 entrenadores que trabajan a nivel federal (Licencias A, B, C, es decir de la 1ª a la 3ª división) en los deportes olímpicos (el 12,9% mujeres). Más de la mitad de los entrenadores asalariados ganan menos de 3000 euros brutos al mes. Las entrenadoras asalariadas cobran, por término medio, 1000€/mes de menos que sus compañeros masculinos.

- ¿El **contrato de empleo** es un contrato indefinido o un contrato definido? ¿Se trata de otro tipo de contrato? ¿Se extingue al final de cada temporada? ¿El empleador puede suspender un contrato definido antes de que expire el tiempo convenido?

Las cláusulas normales que deben constar en el contrato de trabajo son:

- Nombre y dirección de las partes firmantes,
- Fecha del inicio del trabajo y, para el contrato definido, duración prevista,
- El lugar de trabajo,
- Breve descripción de la actividad que debe practicar el trabajador,
- Composición e importe de la retribución, incluyendo los suplementos y los pluses,
- Duración del trabajo, lo que incluye entre otras cosas la cláusula en virtud de la cual el asalariado está obligado a efectuar horas extras a la demanda del empleador,
- Duración de las vacaciones anuales,
- Plazos para romper la relación laboral
- Identificación de los convenios colectivos o de los convenios de centro que rigen la relación laboral.

Las cláusulas específicas para el sector del deporte:

La naturaleza del contrato de trabajo del entrenador depende de la naturaleza de los vínculos con su empleador y de las obligaciones impuestas por la relación laboral. Los entrenadores empleados por un club profesional o aficionado o una federación (nacional o regional) pueden tener un estatuto de asalariado o de autónomo. La definición de la relación contractual entre la organización y el individuo varía en función de la capacidad financiera del club/de la federación, así como de la actividad y del tiempo de trabajo impuesto. Si hay un contrato de trabajo, éste puede recoger el número de horas trabajadas, además de imponer los horarios y los tiempos de presencia (entrenamientos, presencia en las competiciones, etc.).

Tanto en el deporte para aficionados como para el deporte profesional, la mayoría de los contratos de entrenador son definidos, a menudo por una duración de un año renovable.

El hecho de recurrir al contrato definido en el deporte se apoya en la normativa laboral común y, concretamente, en la Ley del trabajo a tiempo parcial y los contratos definidos (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG*). Dicha ley limita la firma de un contrato definido, sin mencionar una razón concreta, con el mismo trabajador a tres contratos definidos seguidos y

durante un periodo máximo de dos años. Pero autoriza las derogaciones en algunas ramas, entre ellas el deporte. Prevé también 8 motivos (§ 14 Abs. 1 TzBfG) para justificar su firma, además de la renovación, de un contrato definido más allá de los límites establecidos por la ley. Dos motivos de recurso interesan al deporte. Por un lado, el fenómeno “usura” (*Verschleiss*) física y mental; por otro, la especificidad del funcionamiento y de las obligaciones impuestas por el sector de actividad y del servicio proporcionado (*Eigenart der Arbeitsleistung*). En el mundo del deporte, la ley del trabajo a tiempo parcial y la de los contratos definidos (*Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG*) justifican el uso de los contratos definidos más allá de las disposiciones generales dadas dos características particulares reunidas bajo la expresión “especificidad de la prestación”: 1° *Erfolgsorientierung*: el deporte es una actividad “orientada y que depende de los resultados” obtenidos en competición. 2° *B Branchenüblichkeit*: los usos y costumbres del sector pueden justificar una práctica reconocida que supera el marco general de la ley. Tal es el caso del deporte (profesional o aficionado) donde los ritmos de trabajo, condicionados por la naturaleza de la actividad, se salen obligatoriamente del marco legal general. Es también un sector que, en general, recurre a los contratos definidos.

El entrenador también puede firmar un « contrato de alquiler de servicios » (*Dienstvertrag - Par. 611 ff. BGB*), contrato que se basa en la venta de un servicio con o sin obligación de resultados a cambio de una remuneración. En este caso, no se considera al entrenador como un trabajador asalariado. Puede trabajar para varios empleadores al mismo tiempo. En teoría, dispone de su tiempo libre a su guisa y puede ser utilizado para tareas particulares (por ejemplo, los entrenadores autorizados por la Federación alemana de fútbol para buscar talentos). Este es el caso de los jugadores de tenis, de golf o de los deportistas de alto nivel que contratan los servicios de entrenadores personales.

Cuando el contrato incluye una obligación de resultados (por ejemplo, el mantenimiento del club en la división en la que se encuentra), entonces se trata de un contrato de empresa (*Werkvertrag*).

Cerca del 25% de los entrenadores que tienen una licencia federal A, B o C (de la 1ª a la 3ª división) son trabajadores autónomos que facturan sus honorarios (*Honorarvertrag*). Según los autores del estudio *Berufsfeld Trainer*, más de la mitad de estos entrenadores ganan menos de 400 € brutos al mes.

Muchas son las sentencias pronunciadas por los tribunales de trabajo que demuestran que el límite entre el estatuto de trabajador asalariado y no asalariado está mal identificado y suele dar lugar a más de un conflicto, sobre todo cuando el entrenador, a pesar de su contrato de alquiler de servicios, sólo trabaja para un único empleador. A falta de un contrato de trabajo en debida forma, los fallos de los

tribunales suelen ser desfavorables para los entrenadores que deseen que se les reconozca su estatuto de trabajador asalariado. Algunas federaciones, como la Federación de balonmano de Baden-Württemberg proponen un contrato de base a los entrenadores empleados como trabajadores autónomos.

- ¿Cuáles son las principales **cláusulas** de un contrato de trabajo? ¿Existen cláusulas especiales en el sector del deporte?

Según muchas federaciones, la práctica del acuerdo verbal sigue siendo de uso frecuente en el sector del deporte. Como no existe ningún contrato legal oficial o negociado, hemos utilizado los contratos tipo de la Federación olímpica alemana como fuente de información. Estos contratos prevén:

- La duración de validez del contrato (determinada o indeterminada).

Para los entrenadores:

- Las tareas que deben realizar que exigen la presencia del entrenador.
- Una cláusula sobre la prolongación del contrato (a menudo tácita de un año si no se ha suspendido el contrato)
- Obligación de que el entrenador tenga una licencia de entrenador que corresponda al nivel del club. La pérdida o suspensión de larga duración de la licencia se considera como una razón para romper el contrato.
- Las primas y objetivos que condicionan el pago de las primas (en general, mantenimiento en la división o subir a la división superior).
- Posible pago de los gastos ligados a la formación continua.
- Pago de los gastos de desplazamiento.

- ¿Cuál es el **tiempo de trabajo** para los trabajadores del sector del deporte? ¿Hay límites diarios y semanales? ¿Los trabajadores del deporte trabajan los domingos? ¿La legislación o un convenio colectivo autoriza a que se establezcan diferencias entre tiempo de trabajo, tiempo de guardia, etc...?

La duración, la periodicidad y los horarios de trabajo no siempre se precisan en el contrato de trabajo (excepto en algunas organizaciones que dependen directamente de la administración federal y de la financiación pública). A menudo, sólo figuran las tareas que deben realizar.

En general, a falta de mención, el tiempo de trabajo está regulado por la Ley del tiempo de trabajo (*Arbeitszeitgesetz*) que retoma la directiva europea de 1993. El tiempo de trabajo diario ininterrumpido es de 8 horas al día como máximo con la posibilidad de llegar a 10 horas con la condición de que la media diaria trabajada en 6 meses no supere las 8 horas. La media semanal máxima es de 48 horas. Por otro lado, debe haber al menos 11 horas de descanso entre dos días de trabajo. Del mismo modo, está prohibido trabajar el domingo, excepto si se dan condiciones particulares en el ejercicio de una profesión, como es el caso de un entrenador deportivo.

Dado su ritmo de actividad, el mundo del deporte, tanto profesional como aficionado, escapa a la mayoría de las disposiciones de esta ley. Como dicen los abogados especializados Christoph Wüterich y Markus Breucker, « el desarrollo de los entrenamientos y de las competiciones dicta los horarios de los deportistas y de los entrenadores. En este sentido, la práctica del deporte está en contradicción notable con la realidad jurídica de la directiva europea y las leyes federales relativas al tiempo del trabajo». (in *Das Arbeitsrecht im Sport*, Boorberg Verlag, 2006)

- ¿A cuántos días de **vacaciones** tienen derecho los trabajadores? ¿Pueden cogerlas cuando quieran? ¿Existen reglas específicas para el sector del deporte?

A falta de mención sobre la duración de las vacaciones pagadas o de cualquier otra cláusula negociada a título individual, se aplica el mínimo legal: 24 días lectivos al año. Las vacaciones están reguladas por la ley federal relativa a las vacaciones (*Bundesurlaubgesetz*). Si la actividad se desempeña a tiempo parcial, el número de días de vacaciones se calcula en función del tiempo trabajado. La fecha en la que se cogen las vacaciones la fija el empleador en función de la actividad del club y del calendario de las competiciones. Una vez más, la ley alemana acepta la “excepción deportiva” por considerar que las vacaciones no deben perjudicar en ningún caso el funcionamiento de la empresa.

- ¿Cuáles son las modalidades para **suspender** el contrato de trabajo?

A falta de disposiciones especiales negociadas entre el empleador y el empleado (mención de fechas y/o plazos durante los cuales se puede denunciar un contrato), el contrato de trabajo puede romperse según las condiciones generales estipuladas por la ley o, en el caso de un « contrato de alquiler de servicios », si los objetivos negociados individualmente no han sido satisfechos por una de las partes

(por ejemplo, no se ha conseguido el mantenimiento en una división). Este segundo caso suele ser bastante raro en los deportes para aficionados.

Para el trabajador, las disposiciones generales de la ley prevén que un contrato de trabajo indefinido puede romperse con una dimisión llamada “ordinaria”. Debe hacerse por escrito. La relación laboral cesa cuatro semanas después del final del mes en que se reciba la carta. En el caso de una dimisión ordinaria, el trabajador no está obligado a presentar el motivo. Por otro lado, si el contrato es definido, entonces sólo se puede rescindir por “dimisión extraordinaria”. La rescisión debe pues estar justificada con una razón “importante” que haga que la relación entre el empleado y el empleado resulte insoportable (acoso sexual, incumplimiento de los términos del contrato, etc.). En este caso, la relación laboral cesa inmediatamente.

En general, la pérdida o la suspensión de la licencia de entrenadores una razón de ruptura, tanto en el deporte profesional como en el aficionado.

- ¿Los empleados tienen acceso a la **formación profesional**? ¿El empleador está obligado a pagar « x » días de formación profesional o reservar con fines a la formación una parte determinada del presupuesto total que el club o la asociación destina a las retribuciones?

Los clubes aficionados no están obligados a garantizar a sus entrenadores el acceso a la formación continua. De hecho, esta suele correr a cargo de la Federación, rara vez del empleador. Es incluso frecuente que el entrenador pague de su bolsillo una mínima parte de los cursos de formación. En el marco de la *Traineroffensive*, algunas federaciones federales y regionales han mejorado el nivel de las subvenciones destinadas a los clubes en el marco de la formación de base y de la formación continua. Es raro que el contrato de trabajo mencione la obligación del empleador de ofrecer un acceso a la formación continua y que asuma los gastos inherentes, como tampoco la obligación del entrenador a participar en ciclos de formación. Lo más importante es que conserve su licencia y que haga todo lo que pueda. Las formaciones propuestas no son gratuitas. Que las abone el empleador es cuestión de negociación individual. Sólo los trabajadores que dependen de las organizaciones federales y regionales públicas así como de las estructuras públicas o reconocidas como de interés general de referencia y de representación del mundo deportivo (*)¹, se benefician automáticamente de esta ventaja.

¹ (*) Es decir: la Federación deportiva olímpica alemana (DOSB), las Federaciones deportivas regionales (*Landesportbund* / afiliadas a la DOSB), las federaciones deportivas especializadas (que representan a un solo deporte).

España

Por Francisco Gómez Abelleira, profesor de la Universidad Carlos III, corresponsal de Planet Labor en Madrid.

¿Cómo funcionan las relaciones contractuales entre un trabajador del deporte (que no es un deportista profesional) y su empleador en el sector del deporte?

- ¿Qué **derecho** se aplica a los contratos entre un trabajador y un empleador en el sector del deporte?

En el sector del deporte existen dos tipos de relaciones laborales:

Los trabajadores con una relación laboral de carácter especial – Todos aquellos que practiquen una actividad deportiva de manera profesional bajo la dirección de una tercera persona mantienen una relación laboral especial con su empleador (clubes, federaciones, asociaciones deportivas, etc.). La relación o el contrato de empleo especial es un concepto jurídico del derecho español que reconoce que se trata de una relación laboral, pero con un cierto número de especificidades. El contrato especial está pues regulado por un reglamento especial: el Real decreto 1006/1985. A falta de disposiciones específicas en dicho reglamento, se aplican las leyes generales relativas al empleo, entre ellas el Estatuto de los trabajadores de 1995.

Este tipo de trabajadores son ellos mismos deportistas, pero también entrenadores y coaches; la jurisprudencia revela algunas dudas en cuanto a saber si un preparador físico o un entrenador de atletas entra dentro del ámbito de esta relación especial. .

Trabajadores ordinarios – Estos mismos clubes, federaciones, asociaciones deportivas, etc., pueden establecer relaciones laborales generales u ordinarias con deportistas cuyas funciones no abarquen la práctica de un deporte. Estas otras relaciones laborales no están reguladas por el Real Decreto 1006/1985 sino por el Estatuto de los trabajadores de 1995 y otras leyes afines.

Los trabajadores de este tipo son, por ejemplo, miembros del personal administrativo, médico y sanitario y los trabajadores auxiliares y obreros que no participan directamente en la práctica profesional de un deporte.

Hay que decir que algunos de estos servicios pueden estar garantizados por otro tipo de relación contractual que no sea un contrato de trabajo. Este es el caso de los médicos o de otros profesionales altamente especializados (abogados, contables, etc.), cuya relación con las federaciones, clubes, etc., no suele descansar sobre un contrato de empleo sino sobre un contrato de prestación de servicios. Ahora bien, en este caso, en 2007 se aprobó una nueva ley (la Ley 20/2007) que regula la relación de la prestación de servicios entre un cliente (federación, club, etc.) y un profesional (autónomo) cuando este último recibe al menos un mínimo del 75% de sus ingresos profesional exclusivamente del primero (se habla entonces de « trabajador económicamente dependiente »). La ley 20/2007 proporciona una protección suplementaria a este tipo de profesionales autónomos.

Puede darse el caso de que el empleador sea un club no profesional, pero que el trabajador (el entrenador) sea un profesional. En este caso, el entrenador es un trabajador bajo estatuto especial especial. Para ello deben cumplirse dos condiciones: el entrenador debe ser un profesional en el sentido de que debe ganar una retribución real y el empleador debe ser un club o una entidad deportiva (asociación deportiva, federación, etc.) o un empleador o una empresa comercial cuyo principal objetivo sea organizar manifestaciones deportivas. Este reglamento no exige que el empleador sea un club « profesional »: el « profesional » es el trabajador.

- ¿Qué papel desempeñan los **convenios colectivos** firmados entre una asociación patronal y los sindicatos en este sector? ¿Existen federaciones deportivas que firmen convenios colectivos para sus trabajadores?

Los convenios colectivos son, en teoría, muy importantes tanto para los trabajadores con estatuto especial como para los trabajadores con estatuto ordinario. En la actualidad, las leyes y los reglamentos regulan muchos aspectos, desde la relación laboral hasta la autonomía colectiva de las asociaciones patronales y de las asociaciones de trabajadores. El Real Decreto 1006/1985, que regula la relación especial, menciona los convenios colectivos al menos 11 veces en 21 artículos. Ahora bien, si no hay ningún convenio colectivo vigente, los empleadores pueden intentar concluir « convenios a nivel de la empresa » para regular algunos aspectos de las relaciones laborales que no están regulados por la ley o que la ley delega en los convenio colectivos y en los acuerdos a nivel de la empresa.

El número de convenios colectivos para las federaciones deportivas es muy bajo a todos los niveles. Según nuestras informaciones, el único convenio nacional firmado por una federación deportiva española es el de la Federación de Gimnasia (1995). Es interesante subrayar que un convenio colectivo firmado hace más de 12 años es una excepción en el contexto español, donde los convenios colectivos suelen durar de 2 a 5 años. Algunas federaciones regionales han firmado convenios colectivos regionales en el sector del deporte, sobre todo las de fútbol (Andalucía, Valencia, Castilla-León, Cataluña), la de baloncesto (Castilla La Mancha), la de vela (Andalucía), la de natación (Madrid) y la de deporte para las personas discapacitadas (Valencia). El número de « acuerdos a nivel de la empresa » es también muy bajo.

Hay que decir que existe un convenio colectivo nacional para las empresas, clubes, asociaciones, partenariados, etc. que afecta a un elevado número de trabajadores. Su objetivo es ofrecer al público servicios ligados a la práctica de deportes o de ejercicios físicos (gimnasios, piscinas, equipos de musculación, etc.) u organizar eventos, fiestas y competiciones deportivas. Firmado en 2006, el convenio contiene más de 50 artículos que regulan un amplio abanico de cuestiones ligadas al empleo, sobre todo el cambio de lugar de trabajo, los tipos de contratos de empleo, el tiempo de trabajo, los periodos de descanso, las vacaciones, distintos tipos de descansos, las retribuciones y las indemnizaciones, las categorías y los grupos profesionales, las reglas disciplinarias que se aplican a los trabajadores, la formación profesional, los derechos colectivos, la salud y la seguridad.

- ¿El **contrato de empleo** es un contrato indefinido o un contrato definido? ¿Se trata de otro tipo de contrato? ¿Se extingue al final de cada temporada? ¿El empleador puede suspender un contrato definido antes de que expire el tiempo convenido?

El contrato de trabajo de los trabajadores del deporte con estatuto especial (entrenadores, directivos, coaches, etc.) es siempre un contrato definido. Su duración debe definirse con respecto ya sea a una fecha concreta, ya sea a una competición o a una temporada. Así pues, si se firma por una temporada, puede revisarse al término de la misma.

El marco jurídico para los trabajadores ordinarios (personal administrativo, etc.) es muy diferente: para estos trabajadores, los contratos de trabajo deben ser indefinidos, a menos que exista una razón legal objetiva, clara y precisa para concluir un contrato definido. En general, una temporada no es una razón legal para firmar contratos definidos. Ahora bien, el derecho laboral español contempla la posibilidad de firmar un contrato especial – llamado « contrato fijo-discontinuo », cuya duración puede estar ligada a la duración de una temporada, con la condición de que el empleador llame al trabajador a su puesto al inicio de cada temporada. Así pues, aunque el contrato de trabajo se interrumpa al final de la temporada, el trabajador es un trabajador fijo en el sentido en el que tiene derecho a volver a trabajar para su empleador al principio de cada nueva temporada. Este tipo de contrato permite al empleador (federación o club) reducir sus cargas salariales y otros gastos ligados al empleo de personal durante el periodo en el que no se necesitan los servicios de este personal. Para que este tipo de contrato sea legal, el periodo sin trabajo debe durar al menos dos meses y este sistema debe repetirse cíclica o rítmicamente (periodo de trabajo en temporada/periodo sin trabajo fuera de temporada).

El empleador puede suspender un contrato definido antes de que llegue a término sólo si existe un motivo legal para ello: dicho motivo puede ser objetivo (despido económico) o disciplinario (incumplimiento contractual grave cometido por el trabajador en el ejercicio de sus funciones de bases). Si no hay ningún motivo legal para extinguir el contrato definido por expiración del tiempo convenido, la extinción se considera como « despido improcedente » lo que da al trabajador el derecho a cobrar una indemnización de al menos 45 días de retribución por año de trabajo con un mínimo de 42 meses de retribución. El empleador puede extinguir el contrato sin motivo si paga el importe de la indemnización establecido. Si recibe la indemnización legal, el trabajador no puede querellarse, excepto si considera su despido como discriminatorio o que viola algún derecho fundamental: en este caso, el despido es nulo y el trabajador tiene derecho a ser readmitido.

- ¿Cuáles son las **principales cláusulas** de un contrato de empleo? ¿Existen cláusulas específicas en el sector del deporte?

Las cláusulas principales en los contratos de trabajo son las siguientes:

1) Funciones. Definir las funciones es muy importante sobre todo en el caso de los cargos de directivo, coach o personal técnico pues hay atribuciones que pueden ser objeto de debate así como la posibilidad de modificar las funciones de un trabajador.

2) Retribuciones. La retribución bruta debe escribirse en el contrato. Puede ser una retribución de base mejorada con complementos, gratificaciones, pluses, primas, etc. Algunas ventajas extralegales pueden recogerse también en el contrato. Lo normal es que figuren en el contrato las ventajas como el vehículo de empresa, la intervención del empleador en los gastos de guardería, seguro de enfermedad, indemnizaciones para las comidas, etc.

3) Duración y tiempo de trabajo. Los contratos definidos son frecuentes en este sector y en organizaciones cuyo nivel de actividad no permite un empleo a jornada completa, como el médico, masajista, etc. Como puede darse un reparto irregular o atípico del horario de trabajo, es importante estipular explícitamente algunas obligaciones, como las guardias los fines de semana, etc. El reparto irregular del horario de trabajo debería convenirse idealmente por convenio colectivo o, al menos, por un acuerdo a nivel de la empresa.

En cuanto al contrato especial del deportista profesional (hay que recordar que este concepto incluye a los entrenadores, los coaches, et.), contiene algunas cláusulas suplementarias típicas:

1) Movilidad. Es razonable incluir una cláusula por la que se obliga al trabajador a aceptar la movilidad geográfica en el marco de sus servicios asiduos. Se aconseja incluir la cláusula de movilidad a los entrenadores activos tanto en el deporte no profesional como en el deporte profesional.

2) Duración. Si el contrato afecta a un trabajador con estatuto especial, la duración debe estar estipulada en el contrato (un año, una temporada, etc.).

3) Extinción. Se recomienda incluir las consecuencias de una extinción por despido o por voluntad del trabajador. Algunos trabajadores pueden exigir que se inscriba una cláusula que fije una indemnización superior a la decidida por el empleador. Del mismo modo, los clubes u organizaciones deportivas, sobre todo en el deporte profesional, pueden incluir una cláusula para protegerse contra una extinción

prematura por voluntad del trabajador, por ejemplo, fijando una indemnización superior a la pagada por el trabajador si este último deseara extinguir el contrato antes de su vencimiento.

- ¿Cuál es el **tiempo de trabajo** para los trabajadores del sector del deporte? ¿Hay límites diarios y semanales? ¿Los trabajadores del deporte trabajan los domingos? ¿La legislación o un convenio colectivo autoriza a que se establezcan diferencias entre tiempo de trabajo, tiempo de guardia, etc...?

El horario de los trabajadores con estatuto especial (entrenadores, etc.) es el horario durante el cual prestan sus servicios para el empleador: competiciones, sesiones de formación, sesiones técnicas, etc.

Para los demás trabajadores, el concepto de horario de trabajo incluye todo el tiempo durante el cual el trabajador está bajo la dirección de su empleador.

Límites diarios y semanales: Tanto los trabajadores con estatuto especial como los trabajadores ordinarios tienen derecho a un descanso diario de 12 horas entre dos días de trabajo. La duración máxima de un día de trabajo es de 9 horas. En algunas circunstancias, pueden prestarse horas extras para prolongar la jornada de trabajo ordinaria.

El descanso semanal debe ser de un día y medio sin interrupción y para todos los trabajadores. Ahora bien, a los trabajadores con estatuto especial se les puede pedir que renuncien a la continuidad de este periodo por razones deportivas. En este caso, el medio día puede cogerse en cualquier otro momento de la semana. En caso de evento deportivo inminente, el empleador puede sustituir el día y medio por un periodo ininterrumpido de 36 horas (este puesto sólo se aplica a los trabajadores con estatuto especial, no a los trabajadores ordinarios). El periodo de descanso semanal general de un día y medio da derecho al trabajador a gozar de un periodo de 48 horas seguidas de descanso entre el final de una semana y el inicio de la semana de trabajo siguiente: estas 48 horas son el resultado de sumar un periodo de descanso diario de 12 horas con el periodo de descanso semanal de 36 horas. Cuando el reglamento especial del deporte profesional permite al empleador sustituir el día y medio por un periodo ininterrumpido de 36 horas, el periodo de descanso entre el final de una semana de trabajo y el comienzo de la semana de trabajo siguiente puede limitarse a 36 horas, con la condición de que sea necesaria a causa de la inminencia de un evento deportivo.

Si hay que trabajar por razones deportivas, el empleador puede exigir al trabajador que preste algunas horas el domingo o durante un día festivo nacional, regional o local. En este caso, el trabajador tiene derecho a un día libre compensatorio. No es seguro que el empleador pague una prima del 75% de la

retribución por las horas prestadas durante los días festivos legales. Según algunos, la disposición legal que va en esta dirección todavía no está en vigor.

- ¿A cuántos **días de vacaciones** tienen derecho los trabajadores? ¿Pueden cogerlas cuando quieran? ¿Existen reglas específicas para el sector del deporte?

Todos los trabajadores tienen derecho a unas vacaciones anuales de 30 días como mínimo. No hay restricción alguna a que se dividan estos 30 días en varios periodos. Ahora bien, podemos considerar que el artículo 8 de la convención nº 132 de la Organización Internacional del Trabajo refuerza el derecho del trabajador a beneficiarse de un periodo de dos semanas seguidas como mínimo.

Ningún trabajador puede fijar su periodo de vacaciones de manera unilateral. Hay acuerdos individuales o convenios colectivos que regulan este aspecto de la relación laboral. Sin embargo, a falta de acuerdo individual o de convenio colectivo, el criterio del empleador es el que se aplica, sin perjuicio del derecho del trabajador de recurrir ante un tribunal de trabajo.

No hay reglas específicas para el sector del deporte.

- ¿Cuáles son las modalidades para suspender un contrato de empleo?

Un contrato de trabajo habitual u ordinario puede rescindirse por despido. Los despidos pueden producirse fundamentalmente por dos razones: razones objetivas (despido económico) o razones disciplinarias. Los despidos por razones económicas, tecnológicas o de organización exigen que se envíe una carta de despido (o un procedimiento colectivo con información y consulta de los representantes de los trabajadores cuando hay un número de trabajadores afectados), un aviso previo de 30 días y una indemnización mínima igual a 20 días de retribución por año de servicios con un tope de 12 mensualidades de sus retribuciones.

Los despidos disciplinarios (basados en un incumplimiento grave por parte del trabajador) exigen una carta de despido.

Dadas las dificultades encontradas en los procedimientos judiciales para demostrar el motivo objetivo o disciplinario, los empleadores que desean despedir a un trabajador en España recurren hoy al método más sencillo y más práctico: despedirle reconociendo la injusticia del despido y abonando el importe de la indemnización legal, es decir 45 días de retribución por año de servicio con un techo de 45

mensualidades de sus retribuciones. Así, los empleadores evitan los gastos suplementarios que generan los trámites judiciales (y de pagar la retribución mientras dura el procedimiento).

Un contrato también puede extinguirse de común acuerdo entre las partes.

Los contratos pueden estar subordinados a una determinada condición de manera que si dicha condición se cumple, el contrato puede ser rescindido por cualquiera de las partes. Este tipo de condición debe ser legal y no puede ser abusiva para el trabajador. Esta posibilidad, aunque sea legal, no suele utilizarse en el sector del deporte.

Por último, el trabajador puede rescindir su contrato si lo desea. Tiene dos posibilidades: irse por voluntad propia (dimisión), sin invocar ningún motivo legal (esta posibilidad está vigente incluso si se trata de un contrato definido), o es objeto de un despido disfrazado, con la condición de que el trabajador demuestre que el comportamiento del empleador ha violado gravemente alguno de sus derechos. En este último caso, se aplica la indemnización por despido improcedente (45 días de retribución...).

Para los trabajadores con estatuto especial, están vigentes las reglas específicas siguientes:

- La indemnización por despido improcedente debe estar estipulada en el contrato o, a falta de disposición que regule este tema, judicialmente, con un importe mínimo legal de dos mensualidades de sus retribuciones.
- si el trabajador pone fin al contrato sin motivo válido, deberá indemnizar al empleador: en caso de desacuerdo en cuanto al importe exacto de la indemnización, el juez decidirá teniendo en cuenta las circunstancias del caso particular. Si el trabajador empieza a trabajar para otro empleador en el año, este último deberá abonar un importe por daños y perjuicios.

- ¿Los empleados tienen acceso a la **formación profesional**? ¿El empleador está obligado a pagar « x » días de formación profesional o reservar con fines a la formación una parte determinada del presupuesto total que el club o la asociación destina a las retribuciones?

Todos los trabajadores tienen derecho a acceder a una formación profesional en el marco de su relación laboral. Este derecho es de particular importancia para los trabajadores con estatuto especial

porque tienen derecho a participar en cualquier sesión de formación o de preparación técnica o física planificada por su empleador.

En virtud de este derecho, los empleadores deben:

- 1) pagar unas cotizaciones mensuales al Estado (las cotizaciones para formación profesional figuran en el mismo documento que las cotizaciones a la seguridad social). El importe exacto se eleva al 0,6% de la retribución bruta pagada por el empleador. El trabajador paga además el 0,1% de su retribución bruta.
- 2) permite a los trabajadores hacer los exámenes y las pruebas correspondientes mientras está estudiando (a nivel profesional o universitario). Su asistencia no supone pérdida salarial alguna.
- 3) permite a los trabajadores seguir con sus estudios profesionales o universitarios. En este caso, una parte importante de las retribuciones y de las cotizaciones a la seguridad social puede ser abonada por el Estado. La duración máxima autorizada es de 200 horas al año.

Además de estas obligaciones, los empleadores del sector del deporte (es decir las entidades activas en el deporte profesional, pero también no profesional) ofrecen una formación profesional en el marco de sus actividades normales, sobre todo a los coaches, a los entrenadores y al personal técnico así como a los directivos. Muchas de estas formaciones están cofinanciadas por el Estado o por las autoridades regionales o locales.

Gran Bretaña

Por Richard Macmillan, abogado asociado al bufete Lewis Silkin (Londres)

¿Cómo funcionan las relaciones contractuales entre un trabajador del deporte (que no es un deportista profesional) y su empleador en el sector del deporte?

- ¿Qué **derecho** se aplica a los contratos entre un trabajador y un empleador en el sector del deporte?

No hay ninguna legislación complementaria que diferencie los derechos de los trabajadores del deporte de los de cualquier otro trabajador. Por lo tanto, los trabajadores del deporte disfrutan de los derechos estipulados en la ley sobre el derecho laboral de 1996 así como de las leyes anti-discriminación y del derecho de los contratos. Están organizados según las Guías del empleado (que contienen las políticas en materia de empleo) o por un código de conducta, según las políticas que aplique la instancia nacional encargada de su deporte. La « Guía del empleado » contiene políticas más generales que un contrato de empleo y puede abarcar aspectos como la política disciplinaria y otros procedimientos internos que los trabajadores están obligados a cumplir. La guía suele mencionarse como parte integrante del contrato de trabajo, es decir que sus disposiciones están incluidas como cláusulas del contrato.

Si los entrenadores y los coaches pueden administrar su propia empresa, y trabajar por ende para distintos organismos deportivos, los directivos tienden a trabajar en clubes específicos y, por lo tanto, a negociar un contrato.

Hay que analizar la jurisprudencia para saber si un trabajador del deporte es considerado como un empleado. Una vez que un individuo es considerado como un empleado, obtiene unos derechos en materia de empleo. Si un individuo no cumple con la definición de “empleado” pero sí con la de “trabajador”, entonces se le pueden reconocer algunos derechos en materia de empleo (en virtud de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo (*Working Time Regulations*)). En el derecho inglés, se define como “worker” a una persona independiente que se compromete a hacer o realizar personalmente un trabajo o servicio para otra parte y cuyo estatuto no es debido al contrato que tenga con un cliente o una profesión o una actividad comercial sino a la actividad asumida por la susodicha persona. En la

práctica, el tribunal examinará varios factores para determinar si un individuo puede ser considerado un empleado. Entre dichos factores citemos el nivel de control que ejerce el empleador sobre el individuo, el hecho de que el individuo preste el servicio en persona o si puede mandar a alguien que le sustituya, si el empleador está obligado o no a proporcionar trabajo y si la persona está obligada a realizar dicho trabajo. Las personas con un estatuto de trabajador, más que de empleado, adquirirán sin embargo toda una serie de derechos en virtud del Reglamento sobre la organización del tiempo de trabajo, sobre todo el derecho a las vacaciones anuales pagadas, a periodos de descanso y derecho a no prestar más horas que el horario laboral semanal máximo previsto por la ley.

- ¿Qué papel desempeñan los **convenios colectivos** firmados entre una asociación patronal y los sindicatos en este sector? ¿Existen federaciones deportivas que firmen convenios colectivos para sus trabajadores?

Para los deportistas, los sindicatos juegan un papel fundamental. Los jugadores de cricket, por ejemplo, tienen su propio sindicato: la Asociación de jugadores profesionales de cricket (Professional Cricketers Association). Por el contrario, para los profesionales que no son jugadores, no existe ningún tipo de representación sindical oficial ni negociaciones colectivas. Los directivos del fútbol pueden apelar a la League Managers Association para ayudarles a conseguir un abogado, pero no es un sindicato.

- ¿El **contrato de empleo** es un contrato indefinido o un contrato definido? ¿Se trata de otro tipo de contrato? ¿Se extingue al final de cada temporada? ¿El empleador puede suspender un contrato definido antes de que expire el tiempo convenido?

En términos de contenido, el contrato de trabajo se negocia como cualquier otro contrato comercial, pero algunas cláusulas dependen de las prácticas habituales en el sector. Algunas cláusulas están incluidas en todos los contratos dadas las particularidades de un sector, por ejemplo, en el caso de los directivos del fútbol suele recurrirse a los “standard form contracts”, aunque a menudo son diferentes de los “standard employment contracts”. Suele tratarse en general de contratos definidos.

Algunos contratos incluyen disposiciones por las que se dispensa de enviar la notificación previa de despido: el empleador puede, en virtud de una cláusula del contrato, exigir al trabajador que no vaya a trabajar mientras dura su « notificación previa de despido ». Por lo tanto, si un trabajador dimite sin notificación previa de despido, un club puede obligarle a cumplir sus obligaciones contractuales y

suspenderle el contrato dispensándole de personarse a la oficina mientras dura la notificación previa de despido. En el caso *Crystal Palace v. Bruce* [2002] SLR 81, el juez confirmó la obligación de aplicar las disposiciones relativas a la dispensa de prestar la notificación previa de despido para impedir al manager Stephen Bruce trabajar para la competencia. La mayoría de los contratos incluyen cláusulas restrictivas relativas a la competencia desleal, prohibición de ciertas operaciones comerciales y restricciones comerciales para impedir que el trabajador se convierta en uno más de la competencia.

- ¿Cuáles son las **principales cláusulas** de un contrato de empleo? ¿Existen cláusulas específicas en el sector del deporte?

El empleador debe entregar al trabajador un documento escrito en el que exponga claramente cuáles son los derechos y las obligaciones del trabajador. Dicho documento, que deberá ser entregado en los 2 meses que siguen la fecha de inicio del contrato, deberá incluir las menciones siguientes como mínimo: nombre del empleador y del trabajador, fecha de entrada en funciones, fecha en la que comienza el « empleo ininterrumpido » (es decir la fecha en la que empezó a trabajar para este empleador o para otro empleador del mismo grupo), el lugar de trabajo, las condiciones de remuneración, incluido el baremo de retribución o el método de cálculo del sueldo y las condiciones de pago (mensual/semanal), el número de horas de trabajo, cualquier condición relativa a los descansos y las vacaciones, el cobro de las retribuciones en caso de enfermedad, datos concretos sobre el régimen de pensión pertinente, la duración de la notificación previa de despido, que se aplica tanto al trabajador como al empleador, una descripción de la función, la duración del empleo (en caso de un contrato de empleo definido), una lista con todos los convenios colectivos que influyen directamente en las condiciones de empleo y los procedimientos disciplinarios, así como el reglamento de los litigios que se aplican al trabajador. Si el trabajador debe ir a trabajar al extranjero durante un periodo de uno o varios meses, el empleador debe darle precisiones en cuanto a las condiciones que se aplican durante este periodo.

Cualificaciones

Los contratos suelen incluir también disposiciones sobre las cualificaciones, sobre todo para los coaches deportivos. En el Reino Unido, las cualificaciones de los coaches son diferentes según el deporte y la instancia nacional competente para cada deporte pues plantean exigencias diferentes en

materia de competencias y de técnica. Además, si un coach trabaja con niños, debe tener un expediente judicial virgen.

Resultados

Es normal que existan disposiciones sobre los resultados del equipo. Pueden estar claramente definidas en un anexo (caso más frecuente entre los deportistas de los clubes de fútbol o de rugby muy cotizados) o puede ser un plus voluntario.

- ¿Cuál es el **tiempo de trabajo** para los trabajadores del sector del deporte? ¿Hay límites diarios y semanales? ¿Los trabajadores del deporte trabajan los domingos? ¿La legislación o un convenio colectivo autoriza a que se establezcan diferencias entre tiempo de trabajo, tiempo de guardia, etc...?

El Reglamento relativo a la organización del tiempo de trabajo (*Working Time Regulations – WTR*) de 1998 afecta a todos los trabajadores, incluidos aquellos del sector del deporte. Este es un breve resumen de sus disposiciones principales:

Una semana de trabajo de 48 horas como máximo: el tiempo de trabajo medio de un trabajador no puede superar las 48 horas a la semana. El empleador debe tomar todas las medidas razonables, para proteger así la salud y la seguridad, para que se respete este límite. Toda violación a esta regla constituye una infracción y puede castigarse con una multa ilimitada. Se puede derogar esta regla si hay consentimiento escrito del trabajador. Dicha derogación suele ser aceptada por los trabajadores con frecuencia.

Descansos. El Reglamento autoriza las posibilidades siguientes: 1º descanso diario de 11 horas seguidas al día; 2º, descanso semanal de 24 horas seguidas a la semana (o de 48 cada quince días si el empleador así lo prefiere).

- ¿A cuántos días de **vacaciones** tienen derecho los trabajadores? ¿Pueden cogerlas cuando quieran? ¿Existen reglas específicas para el sector del deporte?

El derecho de los trabajadores a coger vacaciones está regulado en parte por la ley y en parte por contrato. Desde el 1 de octubre de 2007, todos los trabajadores tienen derecho, por ley, a un mínimo de 4,8 semanas de vacaciones pagadas anuales (y que equivalen a 24 días para un trabajador a

tiempo completo), bajo reserva de algunas excepciones. Antes del 1 de octubre de 2007, este derecho legal era de cuatro semanas y, desde abril de 2009, es de 5,6 semanas. No es inhabitual que los empleadores pidan a sus trabajadores que cojan sus vacaciones durante ciertos periodos concretos del año. Es muy normal en el sector del deporte, donde se espera que los jugadores y el personal se vayan de vacaciones fuera de la temporada.

- ¿Cómo puede rescindirse un contrato de empleo? Existe un periodo de notificación previa de despido mínimo legal, que varía en función de la duración del empleo. Si el trabajador trabaja desde hace más de un mes y menos de 2 años, el periodo de notificación previa de despido debe abarcar al menos 1 semana. Al cabo de dos años, el periodo de notificación previa de despido mínimo se prolonga una semana más

Existe un periodo de notificación previa de despido mínimo legal, que varía en función de la duración del empleo. Si el trabajador trabaja desde hace más de un mes y menos de 2 años, el periodo de notificación previa de despido debe abarcar al menos 1 semana. Al cabo de dos años, el periodo de notificación previa de despido mínimo se prolonga una semana más por año suplementario de trabajo, con un máximo de 12 horas de notificación previa de despido después de 12 años de empleo. En un contrato de trabajo, las partes contratadas estipulan a menudo un periodo de notificación previa de despido más larga que la prescrita por la ley.

Italia

Por Paolo Provenzali y Jessica Middlemas. Bufete de abogados Toffoletto e Soci, Milán

¿Cómo funcionan las relaciones contractuales entre un trabajador del deporte (que no es un deportista profesional) y su empleador en el sector del deporte?

- ¿Qué **derecho** se aplica a los contratos entre un trabajador y un empleador en el sector del deporte?

Definición de los « trabajadores del deporte »

a. Trabajadores del deporte y deportistas

La ley n° 91 del 23 de marzo de 1981 se aplica a « las relaciones entre las empresas y los deportistas profesionales ». Los deportistas profesionales son, según los términos de la ley n° 91, « los atletas, coaches, directivos técnicos y atléticos, entrenadores de atletas, que practican un deporte a cambio de una remuneración y de forma continua, de acuerdo con los reglamentos del Comité Olímpico nacional italiano, y que son considerados como deportistas por las federaciones deportivas nacionales pertinentes, de acuerdo con las reglas enunciadas por las propias federaciones ». Dicho de otra manera, partiendo de esta ley, los deportista en Italia no son sólo los individuos mencionados más arriba, y que practican un deporte a cambio de una remuneración y de manera continua, sino también aquellos que son considerados como deportistas profesionales de acuerdo con las reglas enunciadas por las federaciones deportivas nacionales correspondientes.

Por lo tanto, como las distintas federaciones deportivas son quienes deciden si quieren organizar una liga profesional o no, en Italia todos los deportes no son profesionales. Sólo lo son cinco: el fútbol, el baloncesto, el ciclismo, el motociclismo, el boxeo y el golf. En Italia por lo tanto, en teoría, se consideran como deportes para aficionados el resto de los deportes.

Así pues, sólo los trabajadores de los deportes citados en las leyes nº 91, considerados como deportistas de acuerdo con las reglas enunciadas por las distintas federaciones nacionales deportivas, deben cumplir las reglas de la ley mencionada más arriba.

Ahora bien, la jurisprudencia cuenta con numerosos ejemplos en los que un trabajador del deporte como por ejemplo un entrenador, que oficialmente no es miembro de una liga profesional, puede ser considerado a pesar de todo como deportista teniendo en cuenta el hecho de que hace deporte de manera continua y contra remuneración (a veces muy elevada) (los famosos « falsos aficionados »), con lo que su relación laboral depende de la ley nº 91.

Pero excepto estos casos concretos de falsos aficionados, en general, las personas que hacen deporte como aficionados están excluidas del campo de aplicación de la ley nº 91.

Según un decreto ministerial del 17.12.20074, los deportistas aficionados deben definirse como «todas aquellas personas inscritas (en un club deportivo, una asociación, etc. – ndlr) que hacen un deporte en competición, fuera de competición, por gusto o como pasatiempo, quedando así excluidas las que se consideran como profesionales ».

Así pues, las consideraciones siguientes, que sólo afectan a los deportistas, se refieren a los falsos aficionados o a casos concretos de aficionados que pueden ser considerados como empleados y no la mayoría de los deportistas aficionados.

Puede ocurrir, que los deportistas aficionados sean, oficialmente, trabajadores autónomos pero que, de hecho, sean empleados. En estos casos, el trabajador afectado puede dirigirse al tribunal del trabajo competente para comprobar si existe una relación laboral. El juez tendrá entonces en cuenta los elementos que indican la existencia de una relación laboral: el hecho de que el trabajador esté sometido a las órdenes, al control y a la supervisión de otro individuo, la existencia de horarios de trabajo, el pago fijo de la remuneración.

b. Personal administrativo

El personal administrativo de las federaciones o asociaciones deportivas por su parte está excluido del campo de aplicación de la ley nº 91. El personal administrativo puede estar formado o bien por asalariados o bien por trabajadores autónomos.

Ahora bien, puede ocurrir que el personal administrativo de las federaciones o asociaciones deportivas sea considerado oficialmente como autónomo cuando en realidad responde a la definición de empleado. En este caso, la persona puede dirigirse al tribunal de trabajo competente, que se encargará de calificar la relación laboral si hay elementos que revelen que esta existe (es decir, si el trabajador está sometido a la supervisión y al control de otro, tiene unos horarios de trabajo fijos, vacaciones y descansos planificados, etc.).

- ¿Qué papel desempeñan los **convenios colectivos** firmados entre una asociación patronal y los sindicatos en este sector? ¿Existen federaciones deportivas que firmen convenios colectivos para sus trabajadores?

El artículo 4 de la ley n° 91/1981 estipula que la relación laboral de los deportistas se crea con la redacción de un contrato escrito entre los deportistas y el empleador de acuerdo con el contrato establecido por la federación deportiva nacional y los representantes de las categorías implicadas. Como la ley n° 91/1981 enuncia las reglas que se aplican únicamente a los deportes profesionales, en el sentido mencionado más arriba, esta disposición sólo se aplica pues a los deportistas profesionales. Por lo que se refiere a los convenios colectivos que se aplican a los deportistas, pues depende. Hay un convenio colectivo para los atletas, otro para los entrenadores y así sucesivamente. El contrato que se firma en virtud de estos convenios colectivos para los deportistas profesionales es vinculante en el sentido en que no puede ser derogado en sentido negativo para el trabajador pero sí para instaurar un trato más favorable.

Las reglas generales que rigen la aplicación o no de un convenio colectivo serán las que se apliquen la relación de los atletas aficionados y demás trabajadores del deporte con su asociación deportiva.

En general pues, el empleador no está obligado a cumplir un convenio colectivo excepto si:

- El empleador es miembro de la asociación que ha firmado el convenio colectivo,
- El empleador, aunque no sea miembro de una asociación, invoca las disposiciones del convenio colectivo en el contrato del trabajador.

Dicho esto, un estudio realizado entre las federaciones de deportes para aficionados (concretamente la FIPACV, Federación Italiana de voleibol) ha revelado que las federaciones tienden a aplicar a su personal administrativo el convenio colectivo nacional para los empleados de *CONI Servizi* (el Comité Olímpico nacional italiano).

- ¿El **contrato de empleo** es un contrato indefinido o un contrato definido? ¿Se trata de otro tipo de contrato? ¿Se extingue al final de cada temporada? ¿El empleador puede suspender un contrato definido antes de que expire el tiempo convenido?

Los contratos de los deportistas de los deportes para aficionados, así como de los demás trabajadores de asociaciones, clubes y sociedades deportivas, pueden ser definidos o indefinidos.

El artículo 5 de la ley nº 91/1981 enuncia un reglamento específico para los contratos definidos para los deportistas. El contrato definido puede tener una duración máxima de 5 años. Aunque es posible renovarlo entre las mismas partes. En este caso, la ley no prevé un número máximo de renovaciones de un contrato definido.

Las reglas generales relativas a los contratos definidos se aplican a los deportistas que no entran en el campo de aplicación de la ley nº 91/1981. Según dichas reglas, en general, una relación laboral definida entre un empleador y el mismo trabajador, para ejecutar tareas equivalentes, no puede durar más de 36 meses, prolongaciones y renovaciones del contrato inicial incluidas, de lo contrario, la relación será considerada como una relación de indefinida.

Además, el contrato definido puede contener una mención escrita de las razones de tipo técnico, productivo, sustituto o de organización, que justifican el hecho de recurrir a un contrato definido.

Por lo que se refiere a la rescisión de un contrato definido, si una de las partes se retira antes de que expire el contrato deberá abonar a la otra parte una indemnización correspondiente a los importes que hubieran sido abonados según la porción restante del contrato.

- ¿Cuáles son las **principales cláusulas** de un contrato de empleo? ¿Existen cláusulas específicas en el sector del deporte?

Las principales cláusulas son, como en cualquier contrato de empleo, la retribución, la duración (definida o indefinida), los horarios de trabajo, los descansos y las vacaciones y, en general, los derechos y obligaciones de las partes. Las cláusulas específicas para un empleo en el sector del deporte, sobre todo en el deporte profesional, son, por ejemplo, que los coaches entrenen, enseñen a los jugadores del equipo y enseñarles las medidas necesarias para garantizar la seguridad en el lugar

de trabajo así como vigilar su comportamiento para garantizar los resultados físicos (es decir, velar para que vivan sanamente). El coach también tiene derecho a utilizar los equipos e instalaciones necesarias para los entrenamientos, tiene que cumplir las reglas del Comité Olímpico nacional y de la federación correspondiente.

- ¿Cuál es el **tiempo de trabajo** para los trabajadores del sector del deporte? ¿Hay límites diarios y semanales? ¿Los trabajadores del deporte trabajan los domingos? ¿La legislación o un convenio colectivo autoriza a que se establezcan diferencias entre tiempo de trabajo, tiempo de guardia, etc...?

La ley n° 91/1981 no estipula un régimen específico del tiempo de trabajo para los deportistas. Ahora bien, las actividades de los deportistas se consideran como « discontinuas » y por lo tanto no están totalmente sometidas a las reglas generales sobre el tiempo de trabajo que se aplican a la mayoría de los trabajadores del deporte.

En cuanto a los trabajadores del deporte que trabajen como empelados para un club, una asociación deportiva, etc. y a los demás miembros del personal que trabajen para organizaciones de este tipo, están sometidos a las reglas generales sobre el tiempo de trabajo recogidas en el decreto n° 66 del 8 de abril de 2003.

En general, este decreto establece el horario de trabajo medio por un periodo de siete días a un máximo de 48 horas, horas extras incluidas. El tiempo de trabajo medio se calcula a partir de un periodo de tiempo que no puede superar los cuatro meses. Los convenios colectivos pueden fijar un reglamento más favorable para los trabajadores.

Los trabajadores deben descansar 11 horas seguidas cada 24 horas (se deduce pues que el horario de trabajo diario es de 13 horas como máximo).

- ¿A cuántos días de vacaciones tienen derecho los trabajadores? ¿Pueden cogerlas cuando quieran? ¿Existen reglas específicas para el sector del deporte?

La ley n° 91/1981 no estipula ningún régimen específico en cuanto a las vacaciones de los deportistas.

Las vacaciones de los deportistas, así como de todos los trabajadores del deporte, están garantizadas por la ley. Los convenios colectivos que se aplican a los seis deportes profesionales recogen normalmente un periodo de vacaciones de 4 semanas al año.

Los trabajadores del deporte están sometidos al reglamento general enunciado en el decreto n° 66/2003, que prevé un periodo mínimo de vacaciones anuales de 4 semanas, excepto si hay un régimen más favorable por aplicación de determinados convenios colectivos. Estas 4 semanas de vacaciones anuales deben repartirse como sigue: las dos primeras semanas del año durante el cual se obtienen y las dos semanas restantes en los 18 meses que siguen al susodicho año.

- ¿Cómo puede rescindirse un contrato de empleo?

El artículo 4 de la ley n° 91/1981 excluye explícitamente que se apliquen a los deportistas las reglas generales relativas a la rescisión de las relaciones laborales.

Ahora bien, las reglas generales se aplican a los trabajadores del deporte de los clubes, asociaciones, etc. del sector del deporte. En general, y de manera muy resumida, en el caso de contratos de empleo indefinidos, una persona puede ser despedida ya sea por una « causa justa » o por un « motivo que se puede justificar ».

La causa justa se define en el artículo 2119 del Código civil italiano como un evento tan grave que la relación laboral no puede seguir ni siquiera temporalmente (este artículo alude a los casos de violación de las obligaciones contractuales que conlleva la ruptura irremediable de la confianza del trabajador) y que conlleva la extinción inmediata de la relación laboral, sin que el empleador esté obligado a enviar una notificación previa de despido.

Un motivo que se puede justificar, por el contrario, puede ser « subjetivo », es decir una violación de las obligaciones contractuales por parte del trabajador (pero menos grave que el que entra dentro de la categoría de la causa justa) u « objetivo », o sea cuando el despido se basa en razones relacionadas con la actividad comercial del empleador, la organización laboral en la empresa y a su buen funcionamiento.

El despido por razones justificables, contrariamente a una causa justa, no exime al empleador de la obligación de enviar una notificación previa de despido al trabajador. La duración de dicha notificación

previa de despido está estipulada por el convenio colectivo que se aplica a la relación laboral y depende del número de años de servicio y del cargo del trabajador.

- ¿Los empleados tienen acceso a la **formación profesional**? ¿El empleador está obligado a pagar « x » días de formación profesional o reservar con fines a la formación una parte determinada del presupuesto total que el club o la asociación destina a las retribuciones?

Las federaciones deportivas pagan los cursos de formación profesional de sus trabajadores del deporte (personal administrativo, entrenadores, coaches, atletas, etc.) no en forma de aportación mensual sino en forma de gastos de participación a cada uno de los cursos a los que asisten los trabajadores.