

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

Trabajo Fin de Grado

**¿Existe relación laboral en la figura del monitor deportivo en el deporte escolar?
Problemática alavesa.**

Autor:

Imanol Larrinaga Herranz

Director:

Emilio Usún González

Curso académico:

2013-2014

Convocatoria:

3º

ÍNDICE

1.- Introducción.....	pág. 3
2.- Marco teórico.....	pág. 5
2.1 Relación laboral: naturaleza jurídica.....	pág. 5
2.1.1 El Contrato de Trabajo.....	pág. 15
2.2 Voluntariado: naturaleza jurídica	pág. 20
2.1.1 El Acuerdo de Voluntariado.....	pág. 27
2.3 Problemática retribución-compensación	pág. 29
3.- Monitores deportivos en el deporte escolar.....	pág. 31
4.- Propuesta AMPAs-Clubes.....	pág. 34
5.- Conclusiones.....	pág. 39
6.- Referencias.....	pág. 42
7.- Anexos.....	pág. 45

1.- Introducción

Desde hace unos meses, a través de los medios de comunicación hemos podido seguir la evolución de la problemática surgida en los centros escolares y clubes deportivos alaveses a causa de la campaña llevada a cabo por la *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* respecto a las actividades deportivas extraescolares.

En Álava fue en 2013 cuando comenzaron a darse una serie de actuaciones inspectoras en torno a colegios y clubes deportivos a fin de regularizar toda su actividad extraescolar, dando de alta en la Seguridad Social a todo aquel monitor que recibiese por sus servicios una contraprestación económica que no coincidiese con los gastos acreditados.

Desde entonces, esta campaña, destinada a proteger los derechos de los trabajadores (entrenadores, monitores, preparadores físicos u otro personal) no dados de alta en la Seguridad Social, se ha visto envuelta en polémica y convertida en objeto de estudio.

Aprovechando la coyuntura, el presente trabajo gira en torno a dicha problemática generada en Álava y se centra en estudiar si existe o no relación laboral en la figura del monitor deportivo en deporte escolar.

Partiendo de la complejidad que plantea este ámbito, los objetivos concretos son, por un lado, clarificar las diferentes relaciones que se presentan en la prestación personal de los monitores de deporte escolar y, por otro lado, exponer diversas opciones de las que AMPAs y clubes deportivos disponen a fin adecuar su realidad jurídica a la normativa.

Para llevar a efecto este propósito, en primer lugar se analizará la naturaleza jurídica de las citadas prestaciones personales y, más en concreto, se describirán detalladamente los conceptos de relación laboral y voluntariado, destacando sus rasgos definitorios y diferenciando ambas figuras entre sí.

En segundo lugar, a partir de los planteamientos anteriores, se presentarán una serie de fórmulas que tanto AMPAs como clubes deportivos podrán adoptar a fin de ajustarse a la legalidad y llevar a cabo una incorporación de monitores conforme a la normativa.

En definitiva, considero de gran interés el tema propuesto debido a la gran repercusión generada en torno a él recientemente y por tener trascendencia directa en la empleabilidad de profesionales de la actividad física y el deporte en el deporte escolar.

2.- Marco teórico

2.1 Relación laboral: Naturaleza jurídica

¿Qué se entiende por trabajador asalariado y cuáles son sus notas características?

Una de las relaciones jurídicas que se presenta en las prestaciones de servicios deportivos en deporte escolar es la relación laboral y, para su análisis, se deberá partir de lo previsto en la Ley del Estatuto de Trabajadores (ET), al proporcionar esta la actual definición legal de trabajador asalariado.

En este sentido, el concepto jurídico de relación laboral se contempla en el artículo 1 apartado 1, que contiene las características principales de la misma, al señalar que:

“La presente Ley será de aplicación a los 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.”

De este precepto resulta que, para la existencia de relación laboral, en la prestación de servicios han de concurrir una serie de notas o elementos característicos que determinen el carácter laboral de los servicios.

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

Estos elementos son: trabajo voluntario, por cuenta ajena, dependiente y retribuido.(García, Martín &Rodríguez-Sañudo, 2012)

En el apartado siguiente se examinan estos cuatro presupuestos.

Voluntariedad

Se aplica el ET únicamente a prestaciones de servicios efectuadas “libremente”. (García-Perrote, 2011)

El primer presupuesto o nota de la condición de trabajador es, así, la libertad.

El art 1.1 ET exige en primer lugar voluntariedad en la prestación de servicios de tal manera que solo podrá darse la calificación del trabajador asalariado a quien realice su actividad de forma libre, esto es, con su consentimiento.

(García et al, 2012)

La voluntariedad implica que la prestación del trabajo se desarrolla basándose en el consentimiento y aceptación del trabajador, en una declaración de voluntad conforme con el compromiso de trabajo contraído.

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

La voluntariedad la hemos de entender como una prestación consentida y libremente decidida por el propio trabajador, de manera que la prestación de servicios, esto es, el trabajo, obedece a una decisión libre y voluntaria del trabajador.(Seoane&Fundación BASKONIA, 2002)

El trabajador asalariado presta sus servicios de forma voluntaria.

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

No podrán calificarse como trabajo asalariado las actividades que se realicen con carácter forzoso u obligatorio, sea por imposición de otra persona, sea por exigencia legal, actividades que por ello mismo se excluyen de la legislación laboral, según el art. 1.3 ET.(García et al, 2012)

La nota voluntariedad se opone al trabajo jurídicamente *forzoso* propio de la esclavitud o de la servidumbre y obviamente no concurre en las “prestaciones personales *obligatorias*”.(García-Perrote, 2011)

Tales prestaciones están, en efecto, expresamente excluidas del ET.

Ajenidad

Se aplica el ET únicamente a prestaciones de servicios realizadas “por cuenta ajena”. (García-Perrote, 2011)

El segundo presupuesto o nota de la condición de trabajador es, así, la ajenidad, que marca la diferencia entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia.

Esta cualidad ha sido explicada tradicionalmente desde dos perspectivas: como transmisión automática de los frutos del trabajo a quien recibe la prestación del servicio (“ajenidad en los frutos”), y como atribución a esa misma persona de los riesgos económicos o de explotación propios de la actividad de que se trate (“ajenidad en los riesgos”). (García et al, 2012)

Sin realizar ahora mayores precisiones, la ajenidad en los *frutos* hace hincapié en que el producto o resultado del trabajo es siempre del empleador y en ningún momento del trabajador, con independencia ahora de sus posibles derechos de propiedad industrial o intelectual. (García-Perrote, 2011)

Los resultados de la actividad laboral los recibe una persona distinta que el trabajador contratado (empleador) desde el momento mismo de su producción, al haber cedido este anticipadamente los resultados de su trabajo a cambio de una remuneración.

La ajenidad en los *riesgos* enfatiza que quien corre con dichos riesgos es el empresario y no el trabajador, el cual siempre tendrá con carácter general una parte de su retribución garantizada o, al menos, no perderá patrimonialmente por las deudas empresariales ni tendrá que responder de los fallidos. (García-Perrote, 2011)

El trabajador no asume el riesgo económico de la actividad en el sentido de que él se limita a prestar sus servicios en el marco pactado y las consecuencias económicas de la misma le son ajenas, ya que el riesgo

descansa en el empresario. Será el empresario el que corra con los riesgos que de la actividad laboral se deriven y el trabajador, al haber cedido anticipadamente los resultados de su trabajo, no resultará afectado por el resultado final.

En resumen, si bien el empresario recibe el resultado económico de las operaciones en las cuales participa el trabajador, también asume totalmente el coste del trabajo, independientemente que este resultado económico sea positivo o negativo, esto es, se consigan ganancias o se acumulen pérdidas

Dependencia

Se aplica el ET únicamente a prestaciones de servicios realizadas “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.(García-Perrote, 2011)

El tercer presupuesto o nota de la condición de trabajador es, así, la dependencia o subordinación jurídica.

Trabajo asalariado es únicamente el que se realiza bajo las órdenes e instrucciones de otra persona, dentro de su ámbito de organización y dirección. No tienen la condición de trabajadores asalariados los trabajadores autónomos, esto es, quienes realizan su trabajo con autonomía e independencia de criterio. (García et al, 2012)

No se trata de una subordinación rigurosa y absoluta del trabajador al poder empresarial, sino de su inclusión dentro del círculo organicista, rector y disciplinario de una unidad empresarial, con sujeción a las órdenes e instrucciones del empresario, necesarias para el buen desarrollo de la actividad o que hacer convenido en el vínculo contractual.

(García et al, 2012)

Así pues, el trabajador tiene una cierta autonomía a la hora de ejercer su trabajo, pero siempre bajo las directrices del empresario y bajo unas órdenes y unas normas concretas que el trabajador tiene obligatoriamente que aceptar.

Retribución

Se aplica el ET únicamente a prestaciones de servicios “retribuidos”.

(García-Perrote, 2011)

El cuarto y último presupuesto o nota de la condición de trabajador es, así, el carácter retribuido de la prestación de servicios.

Por retribución, en términos de derecho del trabajo, entendemos la contraprestación económica que se paga al trabajador en dinero o en especie por el empresario en función de lo establecido contractualmente en los términos legales del derecho laboral, y como contraprestación a los servicios prestados por el trabajador.

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

El trabajo asalariado se contrata o realiza con ánimo de lucro, para obtener a cambio una contraprestación económica, aunque también pueda proporcionar formación o practica, o ayudar a una plena inserción profesional y social.

(García et al, 2012)

El trabajo se presta para recibir a cambio una contraprestación económica, con independencia ahora de que pueda existir también, especialmente en algunas modalidades contractuales, una finalidad formativa.(García-Perrote, 2011)

La necesidad de que la prestación de servicios sea retribuida explica la exclusión del ET de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad [artículo 1.3 d) ET], toda vez que su causa no radica en la obtención de una contraprestación económica.(García-Perrote, 2011)

No son asalariados los trabajos que se realizan por razones de amistad, benevolencia o buena vecindad, ni tampoco los que solo conllevan becas o ayudas para gastos, en el bien entendido de que no importa tanto la existencia

o no de retribución (puesto que a veces no la hay pero debe haberla) como el motivo por el que se trabaja (para obtener ingresos). (García et al, 2012)

Por lo general, la contraprestación económica del trabajo asalariado es conocida como salario o sueldo y se suele caracterizar por las notas de periodicidad en su devengo y uniformidad en su importe, que la distinguen de los ingresos que pueden proporcionar los trabajos de carácter autónomo o independiente (tasa, precio, honorarios, beneficios, etc.).(García et al, 2012)

Se trata de una cantidad fija y periódica en el tiempo que el empresario abona al trabajador por su trabajo.

Este concepto se desarrolla en mayor medida en el artículo 26 apartado 1 del Estatuto de Trabajadores, por el cual:

“Se considerará salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.”

De esta descripción, más que definición en sentido estricto, merece destacarse el carácter global o totalizador del salario en dos sentidos.

Por una parte, es salario todo lo que recibe el trabajador del empresario por la prestación profesional de sus servicios, al margen de su presentación o denominación formal (se le llame o no salario), de su composición real (conste de una o varias partidas) o de su procedimiento o periodo de cálculo (a tanto alzado, por actos de trabajo, etc.). (García et al, 2012)

Por otra, es salario tanto lo que percibe el trabajador por el tiempo de trabajo efectivo como lo que se le abona por los tiempos de descanso computables como de trabajo (particularmente, por descanso semanal, por festivos o por tiempo de vacaciones, etc.)(García et al, 2012)

De esta concepción global y totalizadora del salario la jurisprudencia ha extraído una presunción *iuris tantum* según la cual todo lo que recibe el trabajador de su empresario a cambio de su trabajo constituye salario, salvo que se demuestre otra cosa. (García et al, 2012)

Esa demostración en contrario puede derivar desde luego de la aportación de medios de prueba pertinentes por parte del interesado (capaces de llevar a la convicción de que no se retribuye el trabajo), pero también puede venir de indicaciones legales expresas dirigidas a exceptuar o excluir una determinada percepción del concepto de salario.(García et al, 2012)

Visto lo anterior, la voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución son los cuatro presupuestos o notas que definen legalmente la condición de trabajador, y, con mayor precisión, la inclusión en el ámbito de aplicación del ET.

Cuando en las prestaciones se dé la presencia conjunta de estos cuatro elementos, estaremos ante una relación laboral.

Por tanto la presencia conjunta de dichos rasgos es decisiva para concluir que una prestación estará regulada y protegida por el Derecho del Trabajo.

La ausencia de alguna de la notas referidas en el artículo 1.1 ET lleva consigo la exclusión de la legislación laboral, salvo que se disponga expresamente otra cosa (como prevé la disp. final 1.ª ET para “el trabajo realizado por cuenta propia”).

2.1.1 El Contrato de Trabajo

La ley no proporciona una definición del contrato de trabajo, pero esta puede obtenerse sin mayor dificultad del artículo 1.1 ET, que contiene sus elementos esenciales.(García et al, 2012)

El ordenamiento jurídico considera que existe un contrato de trabajo si una persona (trabajador) presta voluntariamente servicios de forma retribuida, dependiente y por cuenta ajena a favor de otra (empleador o empresario). (García-Perrote, 2011)

Acuerdo en virtud de cual una persona (trabajador) se compromete a prestar voluntariamente sus servicios de forma retribuida, dependiente y por cuenta ajena a favor de otra persona física o jurídica (empleador o empresario). (García et al, 2012)

En esta definición pueden identificarse las notas esenciales que lo caracterizan como contrato dotado de singularidad propia, las mismas que se han señalado para delimitar la figura del trabajador asalariado. (García et al, 2012)

La regulación de la capacidad de obrar del trabajador (quiénes pueden contratar la prestación de su trabajo) se contiene en los artículos 6 y 7 ET.

De acuerdo con el contenido de estos preceptos, cabe distinguir tres situaciones:

- En primer lugar, situación de incapacidad:

Esto es, de no aptitud para celebrar el contrato como trabajador.

La de aquellas personas que no hayan cumplido los dieciséis años de edad.

Así lo establece el artículo 6.1 ET al prohibir expresamente la “admisión al trabajo a los menores de dieciséis años”, precepto que hay que entender como de orden público, de aplicación imperativa. Un contrato celebrado por un menor es por consiguiente, nulo de pleno derecho. (García et al, 2012)

- En segundo lugar, situación de plena capacidad:

Pueden contratar la prestación de su trabajo, según el artículo 7.a), “quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil”, es decir, los que hayan cumplido dieciocho años (García-Perrote, 2011)

- En tercer lugar, situación de capacidad limitada:

De acuerdo con el artículo 7.b) ET, podrán contratar la prestación de su trabajo “los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo”.

A ellos la ley reconoce capacidad para contratar, pero no de una capacidad plena. De ahí el necesario complemento de la autorización de la persona o institución a cuyo cargo se encuentre el menor.

La ley, por otra parte, no prescribe nada sobre la forma de tal autorización, tanto la realizada de forma escrita como en forma verbal ha venido siendo admitida por la jurisprudencia, e incluso la realizada de forma tacita, cuando la persona legitimada para hacerlo conoce la celebración del contrato por parte del menor y no se opone. (García et al, 2012)

Tal y como dispone el artículo 8.1 del Estatuto de Trabajadores, *“el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente 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 a aquél.”*

Por tanto, no es necesario como regla general que trabajador y empresario documenten el contrato de forma escrita, siendo perfectamente válido y eficaz un contrato realizado verbalmente.

Resulta así una presunción de existencia del contrato de trabajo, siendo jurídicamente inexacta la afirmación coloquial de que “no se tiene contrato de trabajo”, cuando lo que ocurre es que no hay contrato de trabajo escrito. (García-Perrote, 2011)

A pesar de esta regla general de amplia libertad de forma, el mismo artículo 8.2 ET establece en sus apartados 2 y 4 la exigencia de forma escrita en dos supuestos:

“Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”

“Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral”.

Por último, en cuanto al contenido del documento, la normativa establece que en los contratos de trabajo celebrados por escrito deberán constar siempre los siguientes apartados:

- El tipo de contrato que se celebra.
- El objeto del mismo, esto es, las funciones que va a desempeñar el trabajador en la empresa.
- La identidad de las partes del contrato de trabajo, es decir, los datos de la empresa y del trabajador.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- El grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- Las condiciones en las que se va a prestar el servicio, tales como la distribución de la jornada ordinaria de trabajo (los días de la semana) y la duración (el horario).
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

(Ministerio de Empleo y Seguridad Social, n.d.)

Se adjunta un modelo de contrato de trabajo común (contrato de trabajo indefinido) en el Anexo 1.

2.2 Voluntariado: Naturaleza jurídica

¿Qué se entiende por voluntario y cuáles son sus notas características?

Una modalidad de trabajo benévolo es el voluntariado social, expresamente excluido del ámbito de aplicación de las normas laborales [art. 1.3.d) ET] debido a la ausencia en esta modalidad de prestación de servicios de la nota de retribución salarial, característica del trabajo asalariado.(Latorre, 2014)

El voluntariado se encuentra regulado fundamentalmente por la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (Ley Española del Voluntariado), siendo esta norma de aplicación a los voluntarios, y a las correspondientes organizaciones, que participen en programas de ámbito estatal o supra autonómico (art. 2 Ley 6/1996).

Por lo tanto, la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado constituye la normativa básica en la regulación de la figura del voluntariado a nivel estatal.

Sin embargo, no es la norma que introduce el voluntariado en nuestro ordenamiento, ya que previa a ella son las referencias legislativas sobre el voluntariado que nos llegan desde distintas Comunidades Autónomas, entre ellas, País Vasco.(Mosquera, 2000)

Sin perjuicio de lo anterior, existen múltiples disposiciones legales dictadas por las diversas Comunidades Autónomas, que serán las normas directamente aplicables en la mayoría de los supuestos pues lo habitual es que los clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro tengan un ámbito de actuación territorial autonómico.

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

Así pues, a fin profundizar en la figura del voluntariado en el País Vasco hemos de recurrir a la regulación contenida en la Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado en el País Vasco, también conocida como Ley Vasca de Voluntariado.

Esta ley es la normativa básica en la Comunidad Autónoma Vasca en lo que a la figura del voluntariado se refiere y, por ello, vamos tomarla como referencia.

En dicha ley, el concepto jurídico de voluntariado se contempla en el artículo 2, al contener una definición positiva y una definición negativa del voluntariado.

Así pues, el apartado 1 señala que se entenderá por voluntariado:

“... el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que se realicen en las siguientes condiciones:

a) De manera desinteresada y con carácter solidario.

b) Voluntaria y libremente, sin traer causa de una relación laboral, funcionarial o mercantil, o de una obligación personal o deber jurídico.

c) A través de organizaciones sin ánimo de lucro, y con arreglo a programas o proyectos concretos.

d) Sin retribución económica.

e) Sin sustituir, en ningún caso, servicios profesionales remunerados.”

En contraste, los apartados 2 y 3 definen negativamente el voluntariado en los siguientes términos:

“No tendrán la consideración de voluntariado, a efectos de la ley, las actuaciones voluntarias espontáneas, esporádicas o prestadas al margen de

organizaciones, ejecutadas por razones familiares, de amistad, benevolencia o buena vecindad.”

En ningún caso la tendrán las realizadas en virtud de la prestación social sustitutoria.”

De estas definiciones podemos extraer una serie de notas básicas sobre la figura del voluntariado en nuestra legislación reciente:

Carácter altruista y solidario.(Chacón & Vecina, 2002)

Un acto realizado desde el altruismo no espera recompensa.

Por ese mismo motivo, no es posible aceptar la remuneración del voluntariado.

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

Realización libre. (Chacón & Vecina, 2002)

Las actividades de voluntariado no pueden ser consecuencia de una obligación personal o deber jurídico.

Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014).

Por esencia, el voluntariado es contrario a la imperativa obligación, sus móviles son el altruismo, la solidaridad y una desinteresada intención de ayuda.
(Mosquera, 2000)

Que dicha actividad no tenga su origen en un deber jurídico o en una obligación legal, es decir, que se efectúe por decisión libre del individuo.

(Chacón & Vecina, 2002)

Se trata de una solidaridad voluntariamente ejercida por el ciudadano, complementaria de la solidaridad forzosa impuesta por el poder público, pero encauzada obligatoriamente, por este, a través de la organización.(Félix, 1997)

Realización a través de organizaciones privadas o públicas, con arreglo a programas o proyectos concretos.(Chacón & Vecina, 2002)

A la ley solo le interesa el voluntariado desarrollado en el seno de una organización constituida para tal fin. (Mosquera, 2000)

Para el legislador hay una cosa absolutamente clara y es la idea de que el voluntariado se define por su incardinación en una organización, encuentra su fuerza en el seno de una organización, considerando a estas como único cauce para canalizar el esfuerzo y la dedicación de los voluntarios. (Félix, 1997)

Solo a través de una solidaridad organizada se cumplirá el papel que según el Preámbulo de la Ley le corresponde al movimiento del voluntariado, esto es, prestar la colaboración esencial en “el diseño y ejecución de actuaciones dirigidas a la satisfacción de interés general y especialmente a la erradicación de situaciones de marginación”. (Félix, 1997)

La Ley no deja otra opción, queda excluida de su ámbito toda actuación individual, aunque reúna los demás requisitos exigidos en la normativa. (Félix, 1997)

El voluntariado ha dejado de ser una aventura individual, ahora es un proyecto colectivo o no es, su eficacia depende de una organización, que es donde existe continuidad en la actuación y una formación. (Félix, 1997)

El número 2 del artículo 3 de la Ley es significativo: “Quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.”

Eso sí, la Ley no es discriminatoria, admite que esa organización sea pública o privada, tal y como establece el artículo 12, siempre y cuando de acuerdo con el artículo 8 estén legalmente constituidas, tengan personalidad jurídica propia y carezcan de ánimo lucro. (Félix, 1997)

Además, las organizaciones que cuenten con personal voluntario deberán desarrollar programas encuadrados dentro de los que el artículo 4 define como actividades de interés general, debiendo fijar unos objetivos a alcanzar, estableciendo los métodos y recursos con los que cuentan para alcanzarlos.(Félix, 1997)

Desarrollo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos ocasionados por el desempeño de la actividad voluntaria.(Chacón & Vecina, 2002)

Gratuito, sin contraprestación económica de ningún tipo, salvo el reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad ocasione.(Félix, 1997)

El voluntariado se halla ausente la nota de retribución, pese a que se admite la compensación al voluntario de los gastos en los que incurra por la actividad
Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014).

Así el artículo 6. e) de la Ley dice: “Los voluntarios tienen los siguientes derechos:...e) Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades”. (Félix, 1997)

En ningún caso podrán sustituir al trabajo retribuido. (Chacón & Vecina, 2002)

Visto lo anterior, se puede observar cómo en la figura del voluntario se dan las notas propias del trabajo asalariado, respecto a los requisitos de voluntariedad, ajenidad y dependencia. (Latorre, 2014)

Sin embargo, se halla ausente la nota de retribución, pese a que se admite la compensación al voluntario de los gastos en los que incurra por la actividad, siendo éste el factor esencial de delimitación de la figura(Latorre, 2014)

Es precisamente por ello que la existencia o no de una contraprestación económica constituirá el criterio fundamental para distinguir ambas realidades jurídicas.

2.1.1 El Acuerdo de Voluntariado

La Ley Vasca del Voluntariado establece que la incorporación de los voluntarios a las organizaciones se realizara mediante un acuerdo escrito entre ambas partes. (Chacón & Vecina, 2002)

Este aspecto se desarrolla en mayor medida en el artículo 8 apartado 3 de la Ley Vasca del Voluntariado, por el cual:

“La incorporación de los voluntarios o voluntarias a las organizaciones se formalizará por escrito mediante el correspondiente acuerdo o compromiso...”

El acuerdo de voluntariado es un acuerdo entre el responsable del programa de acción voluntaria y la persona que quiere participar como voluntario en un programa de la asociación. (Brotóns & Molina, 2012)

Su función es regular la relación entre ambas, es decir, en qué términos se establece, bajo qué condiciones, para qué actividades y con qué obligaciones por cada parte. Igualmente, establecerá sus plazos de validez y revisión. (Bolunta, 2014)

A diferencia del contrato de trabajo, este acuerdo se formalizará por escrito y será necesaria la firma de dos ejemplares del contrato de voluntariado entre el representante legal de la entidad y la persona voluntaria, de modo que cada parte disponga de un ejemplar original.

(Yagüe & Fundación Gestión y Participación Social, 2005)

En el caso de los menores de edad, para su participación en programas específicamente adaptados a sus características, se acompañará necesariamente al acuerdo de incorporación una autorización expresa de sus padres, tutores o institución que los tenga a su cargo.

(Yagüe & Fundación Gestión y Participación Social, 2005)

En cuanto al contenido del contrato de voluntariado, tal y como dispone el artículo 8.3 de la Ley Vasca de Voluntariado, este “... además de determinar el carácter altruista de la relación, tendrá como contenido los derechos y las obligaciones recíprocas de las partes, y las funciones, actividades, duración de la relación, causas de resolución y cuanto estimen entre ambas partes, ...”

Por tanto el contenido general y obligatorio del acuerdo de prestación voluntaria, deportiva o no, será el siguiente:

- Deberá recoger que es un acuerdo de prestación voluntaria altruista; como si fuere una declaración de principios y, al tiempo, una calificación jurídica de la relación.
- Deberá contener una relación de los derechos del voluntario y de los derechos de la organización, así como de los deberes de ambos.
- Deberá hacer mención a la función que desempeñará el voluntario así como a la actividad concreta en que se materializará la prestación de sus servicios personales. También se puede indicar el horario en que prestará sus servicios.
- Deberá hacer mención a la duración del compromiso. Esa mención puede ser de carácter indefinido; o por relación a la duración de la actividad, etc.
- Deberá hacer mención a las causas de extinción o resolución de la relación.

(Seoane & Fundación BASKONIA, 2002)

Se adjunta un modelo de contrato de voluntariado en el Anexo2.

2.3 Problemática retribución-compensación

Hay que recordar que para considerar la actividad como voluntariado, es condición sine qua non que no exista contraprestación económica, es decir, que se trate de una actividad prestada gratuitamente.

La gratuidad es una nota identificadora y delimitadora del voluntariado y, por tanto, la ausencia de la misma, es decir, la existencia de remuneración, aun cuando fuere de bajo importe respecto de lo que es habitual en las relaciones laborales, generaría en la organización y en el propio voluntario un conjunto de responsabilidades laborales y tributarias que son claras.

(Seoane&Fundación BASKONIA, 2002)

Sin embargo, si bien en el voluntariado no hay retribución, si hay compensación. Esto es, pese a hallarse ausente la nota retribución, se admite la compensación al voluntario de los gastos padecidos por la actividad.

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

De este modo, el voluntario no recibe una contraprestación económica de su acción o actividad, pero si tiene derecho a que se le satisfagan todos los gastos que su actividad conlleva, incluidos los de transporte, alojamiento y manutención e, incluso, aquellos que se deriven indirectamente de su prestación. (Seoane&Fundación BASKONIA, 2002)

En otras palabras, los voluntarios pueden recibir una compensación económica por los gastos realizados para desempeñar su actividad y tienen derecho a reclamar el reembolso de los mismos.

La base legal de lo expuesto anteriormente reside en la ya comentada Ley Vasca del Voluntariado, al presentar los derechos de los voluntarios y deberes de las organizaciones.

Así pues, el artículo 6 señala que:

“Son derechos del voluntario o voluntaria:

e) Recibir una compensación económica por los gastos realizados en el desempeño de su actividad, siempre que así se haya establecido en las condiciones pactadas entre el voluntario y la organización y dentro de los límites previstos en dicho acuerdo.”

Por su parte, el artículo 8.4 indica que:

“Las organizaciones deberán en todo caso:

j) Efectuar el reembolso de los gastos ocasionados por la actividad voluntaria, cuando así se haya previsto en las condiciones pactadas entre el voluntario y la organización y dentro de los límites previstos en dicho acuerdo.”

Es muy importante resaltar que en ningún momento la Ley Vasca del Voluntariado permite la "gratificación", ni en especies ni en dinero, por parte de la entidad al voluntario.

Como se puede observar, la normativa habla de *“compensación económica por los gastos realizados”* y de *“reembolso de los gastos ocasionados”*.

En síntesis, el voluntario tiene una serie de gastos concretos que han de ser objeto, inicialmente, de reembolso o compensación y que no son remuneración o salario.

3.- Monitores deportivos en el deporte escolar

En el sector analizado, un problema que surge es el deslinde entre los conceptos de remuneración y los de compensación de gastos.

En ciertos casos esta circunstancia generará enormes dudas a la hora de determinar hasta qué punto esta eventual retribución únicamente tiene como finalidad compensar los gastos o realmente supone una contraprestación a modo de salario por el trabajo realizado.(Fernández, 1990)

Esta situación plantea un difícil problema: cómo distinguir un voluntario moderadamente gratificado, de un trabajador asalariado fraudulentamente mal pagado; y, sobre todo, si cabe admitir la condición no laboral de un voluntario que percibe alguna compensación económica. (Fernández, 1990)

Es por ello que, en la práctica, la diferencia entre la figura del voluntariado y una relación laboral no resulta siempre fácil de apreciar.

Así pues, debemos determinar si las percepciones económicas que recibe el voluntario sirven para resarcir gastos o si, por el contrario, están dirigidas a retribuir la prestación de servicios en forma de salario.

Como regla general, el artículo 26.1 del Estatuto de Trabajadores considera salario a "*...la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales...*", si bien en el artículo 26.2 se excluyen de tal concepto, "*...las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos...*".

De esta definición, se entiende que toda aquella retribución percibida del empleador será salario, salvo lo que en general se denominan compensaciones de gastos e indemnizaciones, que habrá de acreditar quien mantenga esta última tesis.(García et al, 2012)

Así, la jurisprudencia ha venido aplicando la presunción general anteriormente señalada de entender que todas las cantidades percibidas, sean grandes o pequeñas, son retribución, correspondiéndole la carga de la prueba a quien alegue el carácter extrasalarial o compensatorio de una percepción.

(Irurzun, 2001)

Dicho de otra manera, todas las cantidades percibidas son retribución y por tanto estaremos en presencia de un rasgo distintivo de la laboralidad, salvo que se justifique y acredite documentalmente su naturaleza compensatoria, en cuyo caso la relación se situará al margen del derecho del trabajo.(Irurzun, 2001)

Así pues, cobra máxima importancia la justificación de los gastos (transporte, alojamiento, manutención, etc.) mediante facturas o tiquets originales, ya que a través de estos sabremos si la remuneración se trata de una compensación o una retribución por los servicios prestados.

Técnicamente no existirá incompatibilidad entre la "benevolencia" (que excluye la laboralidad de un servicio fundamentalmente prestado por desinterés) y la existencia de una gratificación módica cuando (por las valoraciones sociales y las circunstancias del caso, la intención de las partes y la desproporción entre lo percibido y un salario) no proceda calificar jurídicamente la cantidad recibida como salario, sino como donación. (Fernández, 1990)

Estos es, siempre que tales cantidades respondan a gastos ocasionados por el desempeño de la actividad (viajes, dietas, material deportivo, etc.) y puedan acreditarse, se destruirá la presunción legal de laboralidad y tales relaciones no plantearán problemática jurídica laboral alguna, estando sujetas al régimen del voluntariado. (Irurzun, 2001)

Es por ello que no se trata de un sistema de puro reembolso, sino que, justificándose la realización del hecho (transporte, alojamiento, manutención, etc.), se procede a indemnizar o compensar el mismo, de acuerdo con lo que es razonable y dentro del límite fijado reglamentariamente.

(Seoane&Fundación BASKONIA, 2002)

Dicho de otro modo, la compensación de gastos al voluntario se efectuará contra reembolso de los gastos debidamente justificados, mediante facturas o tiquets originales, que presente el mismo.

Sin embargo, en caso contrario, de no responder a gastos realmente efectuados o no poder acreditarse, pese a que se les otorgue la denominación de compensación de gastos pueden plantear una problemática similar a la de los remunerados sin contrato, esto es, constituir relaciones laborales sin que se les dé tal tratamiento.(Irurzun, 2001)

Es decir, las gratificaciones que excedan de la compensación de gastos soportados por el voluntario entrañan un riesgo de calificación oficial, como laborales, de los servicios correspondientes (especialmente cuando las gratificaciones son periódicas, su cuantía es fija o elevada, los servicios se realizan con horario fijo o de larga duración, etc.). (Fernández, 1990)

4.- Propuesta AMPAs-Clubes:

Una vez analizados los conceptos jurídicos de “relación laboral” y “voluntariado”, quedan de manifiesto las realidades jurídicas en las cuales deben enmarcarse las prestaciones de los monitores deportivos en deporte escolar.

En consecuencia, ante dicho contexto solo queda que clubesyAMPAs regularicen la situación de sus entrenadores reconociendo, o bien el carácter laboral de los mismos, o bien su carácter voluntario. (Zorrilla, 2014)

A continuación se presentan diferentes fórmulas u opciones que estos tienen a su disposición a fin de ajustar las prestaciones de sus monitores a la realidad jurídica escogida:

- Regulación conforme al carácter laboral :
 - Subcontratar los servicios a una empresa de servicios deportivos.
 - Tramitar las contrataciones mediante gestoría.
 - Contratar monitores desde el propio AMPA.

- Regulación conforme al carácter voluntario:
 - Inscribir a los monitores como voluntarios aplicando la Ley de Voluntariado Ley 6/1996 de 15 de enero.

4.1. Regulación conforme al carácter laboral

4.1.1. Subcontratar los servicios a una empresa de servicios deportivos

La primera fórmula que se presenta es un arrendamiento o prestación de servicios.

Para ello se debe de realizar un contrato de prestación de servicios o de arrendamiento con una empresa de servicios, a partir del cual esta se obligue a prestar un servicio a cambio de una contraprestación económica.

(Bizkaiko Gurasoen Elkarte, n.d.)

El AMPA o club, a través de dicho contrato, subcontrata a una empresa de servicios deportivos para gestionar la actividad extraescolar del centro educativo y paga cierto precio a la empresa subcontratada como contraprestación del servicio recibido.

En el contrato de prestación de servicios deben quedar reflejadas las condiciones de dicha contratación y es labor del AMPA o el club comprobar que los monitores o monitoras estén correctamente contratados a través de la empresa. (Bizkaiko Gurasoen Elkarte, n.d.)

4.1.2. Tramitar las contrataciones mediante gestoría.

La segunda opción que se propone al AMPA o club deportivo es la gestión de las contrataciones a través de los servicios administrativos de una gestoría.

Tras varios años de funcionamiento, las AMPAs y clubes deportivos tienen en las gestorías un referente a la hora de recabar información y solicitar asesoramiento y ayuda, así como a la hora de actuar como interlocutora ante las administraciones públicas y otras entidades.(Denon Eskola, n.d.)

Es por ello que estas gestorías ofrecen un servicio administrativo para suplir la gestión burocrática de los propios contratos.

Más en concreto, como forma de gestionar los contratos laborales, dichas gestorías desempeñan las siguientes funciones para las AMPAs y clubes:

- Regularizan las situaciones laborales de los monitores-as contratados: contratos, altas, bajas, etc.
- Envían mensualmente toda la documentación de la contratación y las nominas al AMPA o club para su revisión y archivo, tales como: Copias de contrato, Cuadro explicativo de las cantidades, Factura de los gastos, Nominas y Toda la documentación que se genere de la contratación.
- Realizan los pagos de las nóminas.
- Asesoran en cualquier cuestión que surja en el desarrollo de este servicio
- Emiten facturas al AMPA o club con todos los costes de la contratación de monitores.

(Denon Eskola, n.d.)

4.1.3. Contratar monitores desde el propio AMPA.

La tercera formula que se plantea es que el AMPA o club contraten directamente a monitores autónomos.

En el supuesto de que estos decidan dar de alta en Seguridad Social a sus monitores deberemos recordarles que no estarán exentos de formalizar el resto de obligaciones que conlleva un alta en el Régimen General de la Seguridad Social para cualquier empresa.(Zorrilla, 2014)

En este supuesto, el AMPA o club deberá de cumplir las siguientes obligaciones:

- Darse de alta como empresa en la Seguridad Social.
- Realizar las gestiones trimestrales y anuales con hacienda.
- Gestionar los pagos a Seguridad Social, multiplicando por 4 los actuales gastos que comporta el abono de las retribuciones que actualmente los clubs yAMPAs abonan a sus entrenadores.(Zorrilla, 2014)
- Dotarse de un Servicio de Prevención de Riesgos laborales.
- Gestionar los contratos y las nominas.

(Bizkaiko Gurasoen Elkarte, n.d.)

4.2 Regulación conforme al carácter voluntario

4.2.1. Inscribir a los monitores como voluntarios aplicando la Ley de Voluntariado Ley 6/1996 de 15 de enero.

Recordemos a los clubes y AMPAs que para que puedan tener derecho a inscribir como voluntarios a sus monitores deberán en primer lugar acordarlo y aprobarlo en Asamblea e introducir dicha posibilidad en sus Estatutos determinando la aplicación de dicho Régimen de Voluntariado precisando con claridad en qué ámbitos prestarán sus servicios los mismos. (Zorrilla, 2014)

En segundo lugar, la entidad deberá suscribir un contrato de Voluntariado con cada uno de los monitores, en el que se definirá con precisión el carácter altruista del servicio, el tipo de actividades a desarrollar, el tiempo de dedicación y la forma de desvinculación de las partes (rescisión del contrato). (Zorrilla, 2014)

En tercer lugar, el AMPA o club deberá dotarse de un libro registro donde se inscriba al voluntario determinando la fecha de inicio, cese y actividad del mismo. (Zorrilla, 2014)

Finalmente existe la obligación del club o entidad deportiva sin ánimo de lucro de asegurar al voluntario frente a los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria (artículo 6.d), para lo que ha de acreditar la suscripción de la pertinente póliza de seguro (artículo 8. 2.b).

(Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)

5.- Conclusión

Llegados a este punto, parece que en el fondo de la cuestión subyace una desconfianza (realmente justificada) de que una apariencia de servicios supuestamente benévolos se utiliza para encubrir auténticas relaciones laborales, con fraude a los derechos de los trabajadores y a la Seguridad Social.

Quizás el legislador ha tenido en cuenta la posible picaresca que puede darse tras la relación entre el voluntario y la organización ya que, por un lado, la organización podría tener auténticos trabajadores disfrazados de voluntarios y, por otro lado, la persona que comienza su relación como voluntario puede pretender en un futuro que se le reconozca una auténtica relación laboral basándose en esa pequeña compensación.

Así pues, después de un largo análisis sobre el tema en cuestión, todo conflicto parece reducirse a “relaciones laborales encubiertas”, o lo que es lo mismo, “personas remuneradas sin contrato laboral”.

El análisis de la problemática de este colectivo requiere que con carácter previo se examine la concurrencia o no de las características que conforman una relación laboral. Esto es, es necesario determinar inicialmente si en estas prestaciones concurren los elementos propios de una relación laboral, en definitiva, si estamos ante relaciones laborales.

En caso negativo dichas prestaciones se situarían al margen del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, quedando descartada cualquier problemática jurídico laboral. Estaríamos ante una relación de voluntariado y no plantearía problemática jurídica laboral alguna siempre que el abono de compensaciones se justifique y acredite sobre la base de gastos realmente realizados y no responda a una retribución por los trabajos prestados.

Sin embargo, ciertamente la mayoría de las veces tales pagos no tienen carácter de compensación por los gastos que la actividad le genera al colaborador, sino que vienen a ser una compensación por su colaboración y, en definitiva, para el derecho laboral un pago por su prestación

En este caso (caso afirmativo), la problemática es obvia, se trataría de relaciones laborales informales y debería dárseles el tratamiento apropiado, formalizando el vínculo a través de un contrato de trabajo y asumiendo las responsabilidades correspondientes en materia de seguridad social.

Ello genera que AMPAs y clubes ostenten para el derecho laboral la condición de empleador de dichos colaboradores y en consecuencia se dará lugar a las consiguientes responsabilidades empresariales.

El derecho laboral en este contexto no aporta la flexibilidad para eximir de responsabilidad empresarial a las AMPAs y clubes.

Esto sitúa la cuestión en la disyuntiva entre asumir la condición de empleador de dicho personal y regularizar sus situaciones o, en caso contrario, trasladar realmente el eje de la relación entre AMPA-club y colaborador a unos parámetros de una naturaleza distinta de la laboral, en concreto a los parámetros del voluntariado.

En otras palabras, la solución a esta problemática reside en replantear la naturaleza de la relación articulada con estas personas, ya sea regularizando la relación laboral o instrumentando de forma legal su régimen de voluntariado.

Está en manos del organizador adoptar una realidad jurídica u otra, pero en cualquier caso deberá ser plenamente conocedor de la trascendencia jurídica de una u otra. Esto es, el legislador proporciona dos opciones al organizador (Relación laboral o voluntariado) y este deberá acomodarse a una de ellas asumiendo las consecuencias jurídicas correspondientes.

En definitiva, una regulación como la llevada a cabo en deporte escolar respecto a las prestaciones personales de los monitores deportivos es sin duda beneficiosa para los profesionales de la actividad física y el deporte ya que proporciona un marco legal que hace posible la mejor integración de los profesionales del sector físico-deportivo.

6.- Referencias

España. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes & Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014). Estudio sobre la actividad desarrollada en los clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro. Madrid.

España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en BOE de 29 de Marzo de 1995.

España. Jefatura del Estado. Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. Publicado en BOE de 17 de Enero de 1996.

País Vasco. Presidencia del Gobierno Vasco. Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado. Publicado en BOPV de 13 de Julio de 1998.

Bolunta. (2014). El estatuto interno del voluntariado. Bilbao:ST3 Elkartea.

Brotóns Piqueres, J. & Molina Pastor, J. (2012). Manual de Gestión del Voluntariado en las organizaciones deportivas de la Comunitat Valenciana. Fundación Deportiva Municipal de Valencia. Valencia.

Chacón, F. & Vecina, M. (2002). Gestión del voluntariado. Madrid: Síntesis.

Félix Rivas, A. (1997). Aspectos jurídicos de la nueva ley del Voluntariado Social (Ley 6-96, de 15 de enero). Cuadernos de estudios empresariales, Nº 7, 1997 , págs. 379-388.

Fernández Pampillón, A. (1990). Cuestiones jurídicas del voluntariado. Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado.

García-Perrote Escartín, I. (2011). Manual de Derecho del Trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch.

García Murcia, J., Martín Valverde, A. & Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. (2012). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.

Irurzun, K. (2001). Análisis y diagnóstico del marco de relaciones laborales en las federaciones deportivas de Gipuzkoa: evaluación y propuestas. Kirolarte.

Mosquera, S. (2000). El voluntariado en España: su regulación jurídica estatal y autonómica. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, (4), 381-397.

Seoane, J. & Fundación BASKONIA. (2002). Manual para Organizaciones con Voluntariado Deportivo en Euskadi. Vitoria-Gasteiz.

Yagüe, A. & Fundación Gestión y Participación Social. (2005). Cuadernos de Buenas Prácticas FEAPS. Madrid: FEAPS

Bizkaiko Gurasoen Elkarte. (n.d.). Contrataciones actividades extraescolares curso 2013-14. Consultado el 5 de septiembre de 2014, recuperado de http://www.bige.org/wpcontent/uploads/2013/10/Monitores_contratacion_cas.pdf

Denon Eskola (n.d.). Apuntes y recomendaciones para la gestión de la AMPA. Consultado el 5 de septiembre de 2014, recuperado de <http://www.denoneskola.org/www/images/stories/Guia.pdf>

Contrato de trabajo: Formalización y características. (n.d.). Consultado el 25 de agosto de 2014, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, recuperado de <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/contratotrabformaycaracte.htm>

Latorre Martínez, Javier. (2014). El Estudio gubernamental sobre la Seguridad Social en el deporte base. Consultado el 25 de agosto de 2014, de <http://iusport.com/not/2701/el-estudio-gubernamental-sobre-la-seguridad-social-en-el-deporte-base>

Zorrilla Mir. J. (2014). Sobre la propuesta laboral del Gobierno para la regularización del deporte base. Consultado el 25 de agosto de 2014, recuperado de <http://iusport.com/not/2727/sobre-la-propuesta-laboral-del-gobierno-para-la-regularizacion-del-deporte-base>

7.- Anexos

Anexo 1



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO DE (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAÍS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAÍS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3), incluido/a en el grupo profesional de....., para la realización de las funciones (4).....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad).....

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA :El contrato se concierta para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes

en(5).....

dentro de la actividad cíclica intermitente de (6).....

cya duración será de (7).....

La duración estimada de la actividad será de (8)Los/as trabajadores/as serán llamados

en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo deLa jornada estimada dentro

del periodo de actividad será dehoras (9).....y la distribución horaria será

.....

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos celebrar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de , a con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de, horas al día, a la semana, al mes, al año. siendo esta jornada inferior a (10).....

La distribución del tiempo de trabajo será de

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (11):

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un período de prueba de (12)

QUINTA: El/la trabajador/aperibirá una retribución total de euros brutos (13) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (14)

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (15)

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) y el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO

El/la trabajador/a :

Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de

Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de

....., con el número..... con fecha.....

El/la representante de la Empresa :

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) con la profesión de incluido en el grupo/laboral/nivel/categoría profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un.....(16) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha..... y hasta el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número..... y con fecha.....

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (4) Indicar profesión. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
- (5) Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.
- (6) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
- (7) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
- (8) Diarios, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.
- (9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o la del trabajador a tiempo completo.
- (10) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o la del trabajador a tiempo completo.
- (11) Señalese lo que proceda y en caso afirmativo adjuntar el anexo si hay hojas complementarias
- (12) Respetando lo establecido en el art.14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo BOE de 29 de marzo). En caso de acogerse al art.4 de la ley 3/2012 el periodo de prueba será de un año.
- (13) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
- (14) Salario base, complementos salariales, pluses.
- (15) Mínimo: 30 días naturales.
- (16) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas: :

- INDEFINIDO ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS (pag. 4)
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (pag. 5)
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (pág.6)
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES (pág.7)
- DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES (pag.8)
- DE UN JÓVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS (pág.9)
- DE NUEVO PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO JOVEN (pag.10)
- A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA (pág11)
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMAS DE TERRORISMO (pag.12)
- DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN (pag.13)
- DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO (pág.14)
- PROCENTE DE PRIMER EMPLEO JOVEN DE ETT (pag.15)
- PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT (pag.16)
- PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT (pág 17)
- DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR (pag.18)
- OTRAS SITUACIONES (pág19)
- CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO (pág.20)

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora



- SIN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS (ORDINARIO)**
- INDEFINIDO, CON REDUCCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL. REAL DE-
CRETO -LEY 3/2014.**

CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO

1	0	0
---	---	---
- TIEMPO PARCIAL

2	0	0
---	---	---
- FIJO DISCONTINUO

3	0	0
---	---	---



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÓDIGO DE CONTRATO

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- TIEMPO COMPLETO
 TIEMPO PARCIAL
 FIJO DISCONTINUO

1	3	0
2	3	0
3	3	0

Que el/la trabajador/a, es persona con discapacidad, y que tiene reconocida la condición de tal como se acredita mediante certificación expedida por :.....(1)

En el caso de contratos celebrados a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 3.907 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D.1451/83 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio) y a las siguientes bonificaciones, de acuerdo con la ley 43/2006, en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

TRABAJADORES/AS DISCAPACITADOS/AS SIN DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 4.500 euros/año
 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 5.350 euros/año
 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

TRABAJADORES/AS DISCAPACITADOS/AS CON DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 5.100 euros/año
 b) Mayores de 45 años 6.300 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 5.950 euros/año
 b) Mayores de 45 años 6.300 euros/año

En el caso de contratos celebrados a tiempo parcial o fijos discontinuos, la empresa tendrá derecho a una subvención de..... si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 1451/83 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio) y a las bonificaciones que resulten de aplicar a la prevista para cada colectivo un porcentaje igual al de la jornada pactada, art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), al que se le sumará 30 puntos porcentuales, sin superar el 100% de la cuantía prevista.

(1) Indicar el organismo oficial que ha expedido la certificación



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO

1	5	0
---	---	---
- TIEMPO PARCIAL

2	5	0
---	---	---
- FIJO DISCONTINUO

3	5	0
---	---	---

El /la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad como se acredita con la resolución/ certificación expedida por:

Se establece un período de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de período de prueba de (2) en las condiciones siguientes

Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del/de la trabajador/a, la empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones al puesto de trabajo..... y/o en caso de que el contrato sea a domicilio se realizarán los servicios de ajuste de personal y social siguientes

Los centros especiales de empleo que contraten indefinidamente a personas con discapacidad, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, a las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta .

- (1) Indicar el organismo competente.
- (2) No podrá exceder de 6 meses.
- (3) Las condiciones del período de adaptación al trabajo serán las determinadas, en su caso por el equipo multiprofesional.



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE PERSONAS PROCEDENTE DE ENCLAVES
LABORALES**

CÓDIGO DE CONTRATO

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1	3	0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	3	0
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	3	0

El/la trabajador/a del enclave discapacitado/a, como se acredita en la certificación expedida por (1).....

Y que presenta especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo y está incluido en:

- a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- c) Las mujeres con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

En el caso de contratos celebrados con los/as trabajadores/as incluidos/as en los apartados a) y b), celebrados a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 7.814 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004 de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero). Si el contrato se celebra a tiempo parcial esta subvención se reducirá proporcionalmente,

En el caso de contratos celebrados con las trabajadoras incluidas en el apartado c) a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 3.907 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004 de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero). Si el contrato se celebra a tiempo parcial esta subvención se reducirá proporcionalmente,

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la bonificación anual de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato será la siguiente:

TRABAJADORES/AS DISCAPACITADOS/AS SIN DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 4.500 euros/año
- b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 5.350
- b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

TRABAJADORES/AS DISCAPACITADOS/AS CON DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 5.100 euros/año
- b) Mayores de 45 años 6.300 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 5.950 euros/año
- b) Mayores de 45 años 6.300 euros/año

Si el contrato se celebra a tiempo parcial la bonificación anual de la cuota empresarial a la Seguridad Social será según los porcentajes establecidos en el art. 7.2 de la ley 43/2006.

(1) Indicar el organismo oficial que ha emitido la certificación .



CLAÚSULAS ESPECÍFICAS DE APOYO A EMPRENDEDORES

<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	CÓDIGO DE CONTRATO	<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	CÓDIGO DE CONTRATO	<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	CÓDIGO DE CONTRATO									
<input type="checkbox"/> SIN BONIFICACIÓN	<table border="1"><tr><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	1	0	0	<input type="checkbox"/> SIN BONIFICACIÓN	<table border="1"><tr><td>2</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	2	0	0	<input type="checkbox"/> SIN BONIFICACIÓN	<table border="1"><tr><td>3</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	3	0	0
1	0	0												
2	0	0												
3	0	0												
<input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN	<table border="1"><tr><td>1</td><td>5</td><td>0</td></tr></table>	1	5	0	<input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN	<table border="1"><tr><td>2</td><td>5</td><td>0</td></tr></table>	2	5	0	<input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN	<table border="1"><tr><td>3</td><td>5</td><td>0</td></tr></table>	3	5	0
1	5	0												
2	5	0												
3	5	0												

Que la empresa se acoge a los incentivos fiscales o a las bonificaciones a la seguridad Social contemplados en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio) SI NO

Bonificaciones:

Si reúnen los requisitos y condiciones establecidos en el art 4 de la Ley 3/2012 de 6 de julio se bonificará en las cuotas empresariales a la seguridad Social en las siguientes cuantías, según los colectivos que se enumeran :

- TRABAJADORES INSCRITOS EN LA OFICINA DE EMPLEO:
- Desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive.
 - JÓVENES : 1º año 1000 euros/año , 2º año 1 100 euros/año, 3º año 1200 euros/año
 - MUJERES EN OCUPACIONES MENOS REPRESENTADAS : 1º año 1100 euros/año, 2º año 1200 euros/año, 3º año 1300 euros/año
 - Desempleados mayores de 45 años :
 - MA YORES DE 45 AÑOS : 1300 euros/año durante tres años
 - MUJERES EN OCUPACIONES MENOS REPRESENTADAS : 1500 euros/año durante tres años

En caso de reunir los requisitos del Art.4.del la Ley 3/2012, la empresa tendrá derecho a aplicar los incentivos fiscales establecidos en el art. 43 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades aprobado por R.D. Legislativo 4/2004 de 5 de marzo.

Señalese en el supuesto de solicitar estos incentivos

- El trabajador es perceptor de prestaciones por desempleo y ha percibido al menos 3 meses de la prestación contributiva
- Que es el primer trabajador/a contratado por la empresa y es un trabajador/a menor de 30 años.

Tanto los incentivos fiscales como las bonificaciones, en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

En caso de reunir los requisitos establecidos en el artículo único del Real Decreto-ley 3/2014, la empresa aplicará la reducción correspondiente . SI NO



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE UN JOVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

1	0	0
---	---	---

TIEMPO PARCIAL

2	0	0
---	---	---

Que el/la trabajador/a es desempleado/a no ha tenido vinculación laboral anterior con el /la empleador/a y es :

- Menor de 30 años.
- Menor de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Si se reúnen los requisitos y condiciones establecidos en el art.10 de la Ley 11/2013 de 26 de julio, el/la empleador/a tendrá derecho a una reducción del 100% de la cuota empresarial a la S. Social por contingencias comunes correspondiente del trabajador contratado durante el primer año de contrato. Para la aplicación de las reducciones se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 18 meses desde la contratación . Se deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante al menos 1 año.

En lo no previsto en este contrato, se estará a lo dispuesto en el art. 10 de la ley 11/2013, de 26 de julio, a la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, salvo lo establecido en sus Art. 2.7 y 6.2. Así como a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. de 29 de marzo), y en el Convenio Colectivo de



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE NUEVOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO JOVEN

CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO
 TIEMPO PARCIAL
 FIJO DISCONTINUO

1	0	0
2	0	0
3	0	0

Que el/la trabajador/a está desempleado/a y tiene una edad igual o superior a 45 años y se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:
(Marque lo que corresponda)

- Inscrito/a ininterrumpidamente como desempleado/a en la oficina de empleo al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.
 Ser beneficiario/a del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

El/la empleador/a:

- Es menor de 30 años , o menor de 35 con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% , y no tiene trabajadores asalariados.
- Contraten por primera vez a partir del 24 de febrero de 2013
- Que se cumplen los requisitos contemplados en el art. 11 de la Ley 11/2013 de 26 de julio (BOE de 27 de julio).

Si se reúnen los requisitos y condiciones establecidos en el art.11 de la Ley 11/2013 de 26 de julio , el empleador tendrá derecho a una reducción del 100% de la cuota empresarial a la S. Social durante los 12 meses siguientes a la contratación

En lo no previsto en este contrato, se estará a lo dispuesto en el art. 11 de la Ley 11/2013 de 26 de julio , a la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, salvo lo establecido en su art.2.7, así como a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) y en el Convenio Colectivo de.....



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	0	0
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	0	0

Que el/la trabajador/a es desempleado/a es menor de 30 años o menor de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y cumple alguno de los siguientes requisitos :

- No tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad en los términos que se determine reglamentariamente.
- Ser desempleado inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

El/la empleador/a deberá no haber optado en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedentes.

La formación se :

- Compatibilizará el empleo con la formación.
- Ha cursado la formación en los 6 meses previos a la celebración del contrato.

La formación será :

- Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.

- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual consistente en:

Si se reúnen los requisitos establecidos en el Art. 9 de la Ley 11/2013, el empleador se acoge a la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un máximo de 12 meses.

- 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores
- 75 por cien en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior

En lo previsto en este contrato se estará a lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 11/2013, de 27 de julio, a la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, excepto lo establecido en sus Art. 2.7 y 6.2, así como a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), y en el Convenio Colectivo de.....



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMA DE TERRORISMO

CON BONIFICACIÓN	CÓDIGO DE CONTRATO		
<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1	5	0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	5	0
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	5	0

A) Que el/la trabajador/a está desempleado/a y se encuentra incluido en alguna de las situaciones contempladas en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), (artículo 2 apartado 5) y disposición adicional segunda, modificada por la disposición final 3ª de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre y que acredita mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de (1) que perteneciendo al colectivo de : a b c d e f g h (2), recogidos en el art. 2.1 de la Ley 44/2007. (BOE de 14 de diciembre)

B) Que el /la trabajador/a tiene acreditada por..... (1) la condición contemplada en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). Marque con una X lo que corresponda.

Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la L.O.1/2004. (B.O.E. de 29 de diciembre de 2004)

Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 27/2003. (B.O.E. de 1 de agosto de 2003)

C) Que el/la trabajador/a tiene acreditada la condición contemplada en el artículo 2.4 bis de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), modificada por la Ley 3/2012 de 6 de julio. (BOE de 7 de julio).

En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y en particular, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) y en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) y Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE de 7 de julio). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de.....

(1) Indicar el Organismo oficial que emite las certificaciones

(2) Indicar el colectivo a que pertenece

Desempleados/as en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos

a) Perceptores/as de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ella.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

- Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos/as de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del RD 782/2001, de 6 de julio, así como liberados/as condicionales y ex reclusos/as.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada Ley, aprobado por R.D. 1774/2004, de 30 de julio, así como los/as que se encuentren en situación de libertad vigilada y los exinternos/as.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados/as por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

CON BONIFICACIÓN CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO

1	5	0
---	---	---
- TIEMPO PARCIAL

2	5	0
---	---	---
- FIJO DISCONTINUO

3	5	0
---	---	---

Que el/la trabajador/a está desempleado/a y se encuentra incluido/a en alguna de las situaciones contempladas en el art. 2 de la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre), y que acredita mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de(1) que perteneciendo al colectivo de :
a b c d e f g h (2) , recogido en el citado apartado.

Si se reúnen los requisitos establecidos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre), la empresa se bonificará en la cuota empresarial a la Seguridad social en 850 euros/año ó la parte proporcional si el contrato es a tiempo parcial, durante tres años.

Si el contrato se suscribe con personas menores de 30 años, la bonificación será de 1650 euros/año durante tres años (Ley 11/2013).

En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y en particular, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) , y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (BOE 14 de diciembre) y en lo dispuesto en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006. Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de.....

(1) Indicar el Organismo oficial que emite la certificación

(2) Indicar el colectivo a que pertenece.

Desempleados/as en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos

- a) Perceptores/as de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ella.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o inserción social.
- e) Internos/as de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del RD 782/2001, de 6 de julio, así como liberados/as condicionales y ex reclusos/as.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada Ley, aprobado por R.D. 1774/2004, de 30 de julio, así como los/as que se encuentren en situación de libertad vigilada y los exinternos/as.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados/as por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

TIEMPO COMPLETO

CON BONIFICACIÓN

SIN BONIFICACIÓN

1	5	0
---	---	---

1	0	0
---	---	---

FIJO DISCONTINUO

CON BONIFICACIÓN

SIN BONIFICACIÓN

3	5	0
---	---	---

3	0	0
---	---	---

El/la trabajador/a

Que es mayor de 52 años, se encuentra inscrito en el Servicio Público de Empleo y es beneficiario/a de cualquiera de los subsidios por desempleo:

Recogidos en el art. 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Trabajadores/as eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

La Entidad Gestora de las prestaciones abonará mensualmente al/a la trabajador/a el 50% de la cuantía del subsidio durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibirlo. El/la empresario/a, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponda al/a la trabajador/a, completando la cuantía del subsidio recibido por el/la trabajador/a hasta el importe de dicho salario, siendo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe del subsidio.

En el supuesto de trabajadores/as incluidos/as en el REASS, la entidad gestora abonará al/a la trabajador/a el 50% del importe de la cuota fija del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato y el/la empresario/a será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan

Si se reúnen los requisitos y condiciones establecidos en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), y pertenece a algún colectivo de esta ley o se cumplen los requisitos y condiciones y pertenece al colectivo mayor de 45 años de la Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE de 7 de julio), la empresa así como los/as trabajadores/as autonomos/as se bonificarán en las cuotas empresariales a la Seguridad Social:

COLECTIVO



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES PROCEDENTES DE PRIMER EM - PLEO JOVEN DE ETT

BONIFICADO

TIEMPO COMPLETO

TIEMPO PARCIAL

FIJO DISCONTINUO

CÓDIGO DE CONTRATO

1	5	0
---	---	---

2	5	0
---	---	---

3	5	0
---	---	---

Que el/la trabajador/a ha estado contratado/a por una ETT prestando servicios en la empresa que celebra este contrato con un contrato eventual de primer empleo joven habiendo transcurrido tres meses desde su celebración. (Art 12 de la Ley 11/2013)

Se tendrá derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, de 500 euros/año o 700 euros/año en caso de mujer, siempre que se cumpla lo establecido en el art.12. de la Ley 11/2013, de 26 de julio, en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre excepto lo dispuesto en sus arts. 2.8 y 6.2.(1)

(1) En caso de que el contrato sea a tiempo parcial, para tener derecho a la bonificación la jornada pactada tiene que ser al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable y concertarse el contrato sin solución de continuidad con la prestación del servicio realizada mediante ETT en la empresa.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES PROCEDENTES DE UN CONTRATO DE FORMACIÓN DE ETT

	CÓDIGO DE CONTRATO			
<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	<table border="1"><tr><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	1	0	0
1	0	0		
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	<table border="1"><tr><td>2</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	2	0	0
2	0	0		
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	<table border="1"><tr><td>3</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	3	0	0
3	0	0		

En el supuesto de que el/la trabajador/a haya estado contratado por ETT con un contrato para la formación y el aprendizaje prestando servicios en la empresa y sin solución de continuidad se celebre este contrato, la empresa tendrá derecho a una reducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social de 1500/euros/año, o 1800/euros/año en el caso de que el contrato se celebre con una mujer, durante 3 años. (Disposición Final 4ª de la Ley 11/2013).



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES PROCEDENTES DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1	5	0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	5	0
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	5	0

En el supuesto de que el trabajador haya estado contratado por ETT con un contrato en prácticas prestando servicios en la empresa y sin solución de continuidad se celebre este contrato, la empresa tendrá derecho a una bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500/euros/año, o 700/euros/año en el caso de que el contrato se celebre con una mujer durante 3 años. (Art.7.2 de la Ley 3/2012)



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="checkbox"/>	TIEMPO COMPLETO	<table border="1"><tr><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	1	0	0
1	0	0			
<input type="checkbox"/>	TIEMPO PARCIAL	<table border="1"><tr><td>2</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	2	0	0
2	0	0			

Si No ,se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán.....horas semanales, distribuidas de la siguiente manera.....
El tiempo de presencia seá objeto de retribución o compensación de forma siguiente:(1)

- Compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido
- Retribución con un salario de una cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias
- De cualquiera de las anteriores maneras.

Si No , se acuerda que el/la trabajador/a pernocte en el servicio del empleador . El régimen de las pernoctas será de.....
noche a la semana. Durante el descanso semanal y el período de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

Si No , se acuerdan prestaciones salariales en especie.

Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas. Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2013, de 18 de noviembre.

En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y supletoriamente en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.Legislativo 1/1195, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) excepto su artículo 33 que no se aplicará.

El contenido del presente contrato se presentará en la Tesorería General de la Seguridad Social en el trámite de alta de el/la empleado/a de hogar de la Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo.

(1) Señálese lo que procede,



OTRAS SITUACIONES

CÓDIGO DE CONTRATO

9	9	0
---	---	---

CONTRATO EN GRUPO

ALTA DIRECCIÓN

OTROS



CLAÚSULAS ESPECÍFICAS DE LA CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO

TIEMPO COMPLETO

CÓDIGO DE CONTRATO

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> PERSONAS CON DISCAPACIDAD | <table border="1"><tr><td>1</td><td>3</td><td>9</td></tr></table> | 1 | 3 | 9 |
| 1 | 3 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> BONIFICADO | <table border="1"><tr><td>1</td><td>0</td><td>9</td></tr></table> | 1 | 0 | 9 |
| 1 | 0 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN CEE | <table border="1"><tr><td>1</td><td>0</td><td>9</td></tr></table> | 1 | 0 | 9 |
| 1 | 0 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> SIN BONIFICACIÓN | <table border="1"><tr><td>1</td><td>8</td><td>9</td></tr></table> | 1 | 8 | 9 |
| 1 | 8 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON REDUCCIÓN DE CUOTAS | | | | |
| <input type="checkbox"/> SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS | | | | |

TIEMPO PARCIAL

CÓDIGO DE CONTRATO

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> PERSONAS CON DISCAPACIDAD | <table border="1"><tr><td>2</td><td>3</td><td>9</td></tr></table> | 2 | 3 | 9 |
| 2 | 3 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN | <table border="1"><tr><td>2</td><td>0</td><td>9</td></tr></table> | 2 | 0 | 9 |
| 2 | 0 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN CEE | <table border="1"><tr><td>2</td><td>0</td><td>9</td></tr></table> | 2 | 0 | 9 |
| 2 | 0 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> SIN BONIFICACIÓN | <table border="1"><tr><td>2</td><td>8</td><td>9</td></tr></table> | 2 | 8 | 9 |
| 2 | 8 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON REDUCCIÓN DE CUOTAS | | | | |
| <input type="checkbox"/> SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS | | | | |

FIJO DISCONTINUO

CÓDIGO DE CONTRATO

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> PERSONAS CON DISCAPACIDAD | <table border="1"><tr><td>3</td><td>3</td><td>9</td></tr></table> | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN | <table border="1"><tr><td>3</td><td>0</td><td>9</td></tr></table> | 3 | 0 | 9 |
| 3 | 0 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON BONIFICACIÓN CEE | <table border="1"><tr><td>3</td><td>0</td><td>9</td></tr></table> | 3 | 0 | 9 |
| 3 | 0 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> SIN BONIFICACIÓN | <table border="1"><tr><td>3</td><td>8</td><td>9</td></tr></table> | 3 | 8 | 9 |
| 3 | 8 | 9 | | |
| <input type="checkbox"/> CON REDUCCIÓN DE CUOTAS | | | | |
| <input type="checkbox"/> SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS | | | | |

COMUNICAN a los Servicios Públicos de Empleo de, que con fecha, han acordado la CONVERSIÓN en :

- Contrato INDEFINIDO
 Contrato FIJO DISCONTINUO

De un contrato (1).....ce-
lebrado por las partes arriba mencionadas el día, y que fue registrado o comunicado al Servicio Público de Empleo de en fecha, y con el número

(1) Indíquese la modalidad de contrato temporal que se transforma y señale que opción ést de acuerdo con la jornada pactada. Se pueden transformar con derecho a bonificación los contratos en prácticas y temporales para el fomento del empleo para personas con discapacidad y de los CEE. Asimismo se pueden bonificarlos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración. También se puede bonificar la transformación en indefinido del contrato eventual de primer empleo joven y de los contratos temporales de los trabajadores en situación de exclusión social, y víctimas de violencia de género, doméstica y del terrorismo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.
En a de de 20

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

* IMPORTANTE

(TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN ELMARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD

JURÍDICA)

<http://www.sepe.es>

Anexo 2

ANEXO II

**MODELO NORMALIZADO DE DOCUMENTO
DE ACUERDO O COMPROMISO ENTRE LA ORGANIZACIÓN
Y LA PERSONA VOLUNTARIA**

En _____, _____ de _____ de _____

REUNIDOS/AS

D./Dña. _____,
mayor de edad, provisto/a de D.N.I. núm. _____,
en calidad de (Presidente/a, Administrador/a, etc) _____
y en representación de la organización sin ánimo de lucro (Asociación, Fundación, otra) _____

domiciliada en _____,
calle _____,
y registrada con el núm. _____
en el registro (de asociaciones, de fundaciones, otro) _____

D./Dña. _____
mayor de edad, provisto/a de D.N.I. núm. _____,
y domiciliado/a en _____,
calle _____

(Si la persona voluntaria fuera menor de edad o sujeta a tutela deberán figurar también los padres o tutor y hacer constar su consentimiento con su firma junto a la de la persona representante de la entidad y la del voluntario/a.)

Con el presente documento, y de acuerdo con lo dispuesto sobre los criterios de admisión de los voluntarios en el Estatuto interno de la organización y en el artículo 8.3 de la Ley 17/1998, de 25 de junio, del voluntariado, establecen el siguiente

ACUERDO/COMPROMISO DE VOLUNTARIADO

I. Compromiso de la persona voluntaria

D./Dña. _____
se compromete a realizar, a través de la organización sin ánimo de lucro _____

durante el período que se cita, las actividades de interés general que se indican a continuación, dentro de los proyectos o programas que así mismo se indican, de manera desinteresada y con carácter solidario, voluntaria y libremente, sin traer causa de una relación laboral, funcional o mercantil, o de una obligación personal o deber jurídico, sin retribución económica, y sin sustituir, en ningún caso, servicios profesionales remunerados.

Las actividades se realizarán en el período comprendido entre _____ y _____

Actividades:

(Descripción, con el suficiente detalle, de las actividades y de los programas o proyectos en que están comprendidas)

- a)
- b)
- c)
- d)

II. Aceptación de la organización.

La organización sin ánimo de lucro _____

acepta el compromiso de D./Dña. _____

III. Derechos de la persona voluntaria

a) Participar activamente en la organización, recibiendo la debida información sobre ella, y en especial sobre sus fines, estructura organizativa y funcionamiento, así como de constituir y ser parte de los órganos de participación constituidos en el seno de la entidad.

b) Colaborar en el diseño, elaboración, ejecución, y evaluación de los programas o proyectos en que intervenga así como tener la oportunidad de dar su opinión sobre aspectos de la organización que le afecten como voluntario/a.

c) Recibir el apoyo técnico, humano y formativo que requiera la tarea que desempeña como voluntario/a, y recibir orientación sobre las actividades para las que reúna las mejores condiciones.

d) Recibir la cobertura de un seguro por los daños y perjuicios que el desempeño de su actividad como voluntario/a pudiera causar a terceros.

e) (Opcional) Recibir una compensación económica por los gastos realizados en el desempeño de su actividad, con los siguientes límites: _____

f) Desarrollar las actividades en su entorno más próximo, en la medida que los programas o proyectos lo permitan.

g) Recibir un trato no discriminatorio y justo, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.

h) Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene, en función de la naturaleza y características de la misma.

i) Obtener el respeto y reconocimiento a su contribución social.

j) Cesar libremente, previo aviso, en su condición de voluntario/a.

k) Los demás que el ordenamiento jurídico reconozca al voluntariado.

IV. Obligaciones del voluntario/a

a) Apoyar, en la medida de sus posibilidades y voluntad, activamente a la organización, participando y colaborando con la misma.

b) Cumplir los compromisos adquiridos con la organización, respetando los fines y la normativa por la que se rige.

c) Actuar diligentemente en la ejecución de las tareas que le sean encomendadas y seguir las instrucciones que se le impartan por los responsables de la organización.

- d) Participar en las actividades formativas previstas por la organización y en las que sean necesarias para mantenerla calidad de los servicios que se prestan.
- e) Guardar la confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- f) Respetar los derechos de las personas o grupo de personas a quien dirige su actividad.
- g) Utilizar adecuadamente la acreditación de voluntario y el distintivo de su organización.
- h) Cuidar los recursos materiales que se pongan a su disposición.
- i) Realizar la acción voluntaria conforme a los principios establecidos en la legislación vigente.
- j) Las demás que se deriven del ordenamiento jurídico que hagan referencia al voluntariado.
- k) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

V. Causas de resolución del acuerdo/compromiso.

- a) Fin del plazo concertado.
- b) Manifiesto incumplimiento por cualquiera de las partes de sus deberes.
- c) Imposibilidad de cumplimiento de las actividades objeto del compromiso.
- d) Extinción de la entidad.

D./Dña. _____

D./Dña. _____

(Representante de la organización) (Voluntario/a)

(El contenido del presente modelo se puede ampliar, de la manera que estimen ambas partes, teniendo presente el ordenamiento jurídico vigente).