



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Extinción de la relación laboral en deportistas profesionales

Presentado por:

Luis Obispo Arranz

Tutelado por:

Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 11 de julio de 2023

ÍNDICE

ABREVIATURAS	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. EL DEPORTE PROFESIONAL	8
2.1 PROCESO DE LABORALIZACIÓN.	10
2.2. ELEMENTOS DEFINITORIOS DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.	11
2.2.1 <i>Voluntariedad</i>	13
2.2.2 <i>Ajeneidad</i>	13
2.2.3 <i>Dependencia</i>	14
2.2.4 <i>Retribución</i>	15
2.2.5 <i>Regularidad</i>	16
2.3. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL. 17	
2.3.1 <i>Legislación nacional aplicable</i>	17
2.3.1.1 <i>Normativa laboral</i>	18
2.3.1.2 <i>La importancia de la negociación colectiva en el deporte profesional</i>	19
2.3.1.3 <i>Normativa o derecho deportivo</i>	20
2.3.2 <i>Legislación deportiva supranacional</i>	26
3. LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL	27
3.1 LA CESIÓN DE DEPORTISTAS PROFESIONALES.	27
3.2 LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.	30
3.3 LA SUCESIÓN DE EMPRESAS DEPORTIVAS.	31
4. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....	33
4.1 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES.....	35
4.1.1 <i>Extinción por mutuo acuerdo de las partes</i>	35
4.1.2 <i>Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato</i>	36
4.1.3 <i>Extinción por expiración del tiempo convenido o por el total cumplimiento del contrato</i>	38
4.2 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL DEPORTISTA.	42
4.3 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DISOLUCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL CLUB.....	45

4.4 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VOLUNTAD UNILATERAL DE LA EMPRESA.	46
4.4.1 <i>Extinción de la relación laboral por situaciones de crisis económicas.</i>	46
4.4.1.1 <i>Extinción por crisis económica del club o entidad deportiva.</i>	46
4.4.1.2 <i>Extinción por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva.</i> ...	48
4.4.2 <i>Extinción de la relación laboral por despido del deportista.</i>	50
4.4.2.1 <i>Procedimiento.</i>	51
4.4.2.2 <i>Efectos de los despidos.</i>	53
4.5 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.	54
4.5.1 <i>Con justa causa.</i>	55
4.5.2 <i>Sin justa causa.</i>	57
5. CONCLUSIONES	58
6. BIBLIOGRAFÍA.	62
7. JURISPRUDENCIA	64
8. NORMATIVA Y OTRAS DISPOSICIONES.	65
8.1 NORMATIVA.	65
8.2 OTRAS DISPOSICIONES.	66
9. WEBGRAFÍA.	66

Resumen:

A lo largo de la historia, el deporte ha pasado de ser una mera práctica lúdica a convertirse en una verdadera actividad laboral. Tanto es así, que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, le otorga en su artículo 2.2.d) un carácter especial, motivo por el cual su regulación se realiza fuera del marco jurídico laboral común.

El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y ordena lo relativo a los derechos de los deportistas profesionales y a las particularidades y limitaciones que pueden existir en los contratos celebrados con los clubes deportivos. Dentro de estos pronunciamientos, destaca por encima del resto la forma en la que se pueden extinguir los contratos deportivos dada las diferencias existentes con el régimen laboral común.

Si bien es cierto, la vigencia de este texto normativo supera los treinta y cinco años y aunque determinados aspectos puedan estar obsoletos, la jurisprudencia se ha encargado de ir corrigiéndolos hasta adaptarlos a la época en la que nos encontramos.

Palabras clave:

Relación laboral especial, deporte profesional, contrato deportivo, extinción, voluntad.

Abstract:

Throughout history, sport has gone from being a mere leisure activity to becoming a real work activity. So much so that Royal Legislative Decree 2/2015, of 23 October, which approves the revised text of the Workers' Statute Law, grants it a special nature in article 2.2.d), which is why it is regulated outside the common labour law framework.

Royal Decree 1006/1985, of 26 June, regulates the special employment relationship of professional sportspersons and includes the rights of professional sportspersons and the particularities and limitations that may exist in contracts with sports clubs. Within these pronouncements, the way in which this type of contract can be terminated stands out above the rest, given the existing differences with the common employment regime.

Although it is true that this regulatory text has been in force for more than thirty years and that certain aspects may be obsolete, case law has been responsible for correcting them to adapt them to the times in which we find ourselves.

Key Words:

Special employment relationship, professional sport, sport contract, extinction, pleasure.

ABREVIATURAS

AFE	Asociación de Futbolistas Españoles.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CE	Constitución Española.
CC	Código Civil.
CSD	Consejo Superior de Deportes.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
FD	Fundamentos de Derecho.
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial.
LFP	Liga Nacional de Fútbol Profesional.
Nueva LD	Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.
RD	Real Decreto.
RD 1006/1985	Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales.
SAD	Sociedad Anónima Deportiva.
SMI	Salario Mínimo Interprofesional.
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
TCT	Tribunal Central de Trabajo.
TRLGSS	Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

1. INTRODUCCIÓN

El deporte moderno nace en el S.XIX en Reino Unido con la introducción de este tipo de actividades en los centros escolares, dando lugar a un crecimiento imparable hasta convertirse en la actividad laboral actual.

No obstante, la laboralización de esta modalidad en nuestro país tiene origen en el caso Alberto “Pipi” Suárez contra el Sevilla Club de Fútbol. El extinto Tribunal Central de Trabajo resolvió el conflicto planteado al determinar que entre ambas partes existía una relación laboral plena. La consecuencia fundamental de esta sentencia fue la incorporación a la legislación laboral ordinaria de una referencia a la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Para considerarse tal, la relación de los deportistas con los clubes o entidades deportivas tienen que cumplir las notas elementales de laboralidad, voluntariedad, retribución, dependencia y ajeneidad, reforzadas además por la regularidad en el desempeño de su actividad.

Dada la complejidad de estas relaciones, existe un dilatado elenco normativo que combina la legislación laboral y deportiva nacional e internacional, con aspectos propios de la función pública y privada, para dar así un correcto funcionamiento y solución a los conflictos que aparezcan.

Los conflictos más comunes derivan de las diferentes vicisitudes de la relación laboral especial como son la cesión de los deportistas, suspensión de sus contratos y la eventual sucesión de las empresas deportivas. En estas modalidades se observan diferencias con el régimen laboral común, que terminan de manifestarse en la extinción del contrato.

La finalización del contrato de trabajo de los deportistas profesionales permite un estudio exhaustivo dadas sus particularidades y posibilidades para su consecución. No obstante, y pese a la redacción de los artículos 13 a 16 del Real Decreto 1006/1985, donde se regula lo relativo a la extinción contractual, muchas son las ocasiones en las que los Tribunales han de intervenir para aclarar las discrepancias entre deportistas y clubes.

Por lo tanto, el objetivo principal de este ejercicio es exponer, además de los aspectos básicos de la relación laboral de los deportistas profesionales, las diferentes formas de extinción contractual, los efectos, consecuencias y posibles situaciones en las que no se sigue la literalidad normativa.

Por otro lado, la metodología llevada a cabo para el desarrollo del trabajo de investigación ha consistido fundamentalmente en el estudio pormenorizado y en el análisis de distintas obras realizadas por reputados juristas, completado por diversa jurisprudencia. Se trata de un estudio deductivo, en el que se parte de un análisis generalizado del deporte y su evolución hasta llegar al objeto esencial del trabajo como es la extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Respecto a la bibliografía, son numerosos los autores que se interesan por el desarrollo y análisis de esta relación. Si bien, destaca por encima del resto Remedios Roqueta Buj, la que muestra abundante conocimiento e implicación sobre la materia, con gran capacidad de crítica, siendo así la principal referencia para el desarrollo de este trabajo.

2. EL DEPORTE PROFESIONAL

Cuando hablamos de deporte estamos haciendo referencia a una disciplina esencialmente inherente al ser humano, y aunque coloquialmente cualquier persona podría aportar una definición general, nuestra legislación deportiva vigente nos muestra la siguiente:

“Se entiende por práctica deportiva a efectos de esta ley todo tipo de actividad física que, mediante una participación, individual o colectiva, organizada o no, profesional o no profesional, se realice con objetivos relacionados con la mejora de la condición física, psíquica o emocional, con la consecución de resultados en competiciones o actividades deportivas, con la adquisición de hábitos deportivos saludables o con la ocupación activa del tiempo de ocio, realizada en instalaciones públicas o privadas, o en el medio natural”¹.

Son millones de personas las que lo practican en el mundo y por todos es sabido que dentro del género deportivo existen diferentes ramas (fútbol, baloncesto, rugby, atletismo...), muchas de las cuales tiene su nacimiento definido con mayor o menor exactitud. Ahora bien, en lo referente al deporte moderno tal y como lo conocemos en la actualidad, para determinar su nacimiento hay que situarse en el Reino Unido del siglo XIX, donde Thomas Arnold² juega un papel fundamental. Considerado pieza angular del deporte moderno, fue el primer director de una *Public School* en introducir este tipo de

¹ Art.2.1 Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

² PÉREZ-ARAGÓN, P., GALLARDO-PÉREZ, J.M. “Thomas Arnold en la obra de Coubertin. El mito de Arnold”. *Ágora para la educación física y el deporte*, núm. 18, 2016, pp. 20-35.

actividades como parte de la vida académica en los centros para, fundamentalmente, controlar el tiempo de ocio de los propios alumnos.

Este hecho supuso un punto de inflexión en la evolución del deporte, motivando la aparición de las primeras actividades gimnásticas, la reaparición de los históricos Juegos Olímpicos y debido al consecuente crecimiento de las disciplinas deportivas, una mayor institucionalización, vinculación política y creación y regulación de las Federaciones que hoy en día son parte elemental del deporte.

Esta evolución y posicionamiento del deporte moderno como aspecto nuclear en nuestras vidas lo convierte en un instrumento indispensable para la sociedad, puesto que más allá de sus evidentes beneficios físicos y psicológicos, el deporte desempeña una función esencial en aspectos fundamentales de nuestro tiempo como la integración, la cultura, la economía, la política, etc. Este contexto ha exigido a los poderes públicos a modificar y establecer distinta legislación al respecto (posteriormente se analizará la legislación relativa al deporte) para poder regular esta compleja industria, definiendo y diferenciando firmemente al deportista profesional del aficionado o amateur:

*“Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.*³

En virtud de esta definición, y en atención a de lo desarrollado en la normativa, el deportista aficionado será quien, a priori⁴, practique el deporte en el ámbito de un club y perciba únicamente la compensación por los gastos derivados de su práctica deportiva. No obstante, la regulación inicial no contemplaba la actividad deportiva profesional como una verdadera relación laboral, tal y como indicaba el Reglamento de Jugadores y Entrenadores de la Real Federación Española de Fútbol de 1965. Esta consideración tenía relevante trascendencia a la hora de resolver posibles conflictos, puesto que se prohibía al deportista acudir a los tribunales laborales o sociales, siendo su única vía para dar solución al problema los tribunales federativos.

³ Art. 1.Dos del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y art. 21.1 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

⁴ La STSJ Andalucía, Granada, 15 de octubre de 2002 (14091/2002) determina como relación laboral especial un supuesto donde el deportista recibe una compensación por los gastos derivados de la práctica deportiva.

2.1 Proceso de laboralización.

Uno de los progresos más importantes del ámbito deportivo ha sido la delimitación de los deportistas profesionales como trabajadores, teniendo su origen principal en la Sentencia del ya extinto Tribunal Central de Trabajo (antigua segunda instancia en materia laboral) de 24 de junio de 1971 sobre el famoso caso Alberto “Pipi” Suárez contra el Sevilla Club de Fútbol. Antes de analizar el fondo de la cuestión conviene recordar que, históricamente, la actividad de los deportistas profesionales ha estado alejada de la legislación laboral. Esta exclusión estuvo motivada por la consideración originaria del Derecho del Trabajo en relación al deporte, que no era otra que entenderlo como una mera actividad de entretenimiento y que, dadas sus características, no podía ser objeto de una relación jurídico-laboral; el carácter de juego prevalecía sobre la posible condición del deporte como trabajo, y por tanto, la finalidad lúdica sobre la necesidad del hombre de procurarse los bienes precisos para su subsistencia.⁵

La clave de esta cuestión era que esta idea se veía reforzada por la normativa primigenia. Cabe destacar al respecto lo afirmado por el propio Reglamento de Jugadores de Fútbol en su artículo 64, que delimitaba al deporte como una actividad accesorio, la cual no podía considerarse actividad laboral, ni sus compensaciones como salarios al tener el carácter de indemnización por el tiempo perdido en el trabajo habitual. Este razonamiento carece totalmente de sentido, ya que lo habitual en este tipo de casos, es que el futbolista no desempeñe trabajo al ser, definitivamente, la práctica del fútbol su única actividad laboral y fuente de ingresos.⁶

Asimismo, junto a la normativa existían diferentes sentencias⁷ que mantenían la no laboralidad o el no carácter laboral en la relación de los deportistas profesionales. Ahora bien, los argumentos esgrimidos por estas sentencias eran excesivamente frágiles (sobre los cuales no se va a profundizar en este trabajo) y van a chocar bruscamente con la ya mencionada Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971 relativa al caso “Pipi” Suárez.

⁵ ALONSO OLEA, M. “El trabajo en cuanto objeto del derecho del trabajo”, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª ed, Civitas, Madrid, 1994 p. 41.

⁶ RUBIO SÁNCHEZ, F. “El ordenamiento jurídico deportivo”, *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002, p. 45.

⁷ STS (Sala VI) de 14 de mayo de 1955, que excluye a los pelotaris de la legislación laboral. SSTCT de 21 de febrero de 1967 y de 9 de mayo de 1968 que determinan la no relación laboral en los futbolistas profesionales.

Alberto “Pipi” Suárez (1938-2001), futbolista asturiano, militó entre otros en equipos históricos del panorama español como el CD Málaga, Real Madrid y Sevilla C.F, siendo en este último club donde surgió el conflicto motivado por el impago de unas cantidades. Una vez finalizada la prestación de sus servicios y considerándose legitimado para percibir dichas cantidades, “Pipi” decide denunciar al Sevilla poniendo así la primera piedra hacia la laboralización del deporte. La Magistratura del Trabajo de Sevilla declaró su incompetencia en sentencia de 25 de noviembre de 1970, estimando la excepción de falta de jurisdicción por razón de la materia planteada por el club en cuestión. Como consecuencia, el futbolista acudió a la segunda instancia obteniendo del Tribunal Central de Trabajo (en adelante el TCT) la legendaria Sentencia 24 de junio de 1971. El TCT decide con este fallo dar un giro de 180 grados a la corriente jurisprudencial seguida hasta el momento, declarando que se dan las notas definitorias de toda relación laboral y que en todo caso, pese a que una actividad no se encuentre incluida en las Reglamentaciones de Trabajo, no ha de ser privada de su posible naturaleza laboral. Consecuencia, los deportistas profesionales se van a considerar trabajadores y serán los tribunales sociales competentes para conocer los litigios surgidos entre estos y las distintas entidades deportivas.

Por último, la relevancia de esta sentencia fue tal, que sirvió para introducir por primera vez una referencia acerca de la relación laboral especial de los deportistas profesionales en la legislación, concretamente en el art. 3.Uno.g) de la ya derogada Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, como posteriormente hizo la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores⁸.

2.2. Elementos definitorios del deportista profesional.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, (en adelante ET) incluye en su artículo 2.1.d) la relación de los deportistas profesionales como relación laboral de carácter especial. A su vez, esta es desarrollada por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, (en adelante RD 1006/1985), que abarca las notas de laboralidad propias del trabajador ordinario⁹ (voluntariedad, ajeneidad, dependencia y retribución) con el añadido de la regularidad y

⁸ Iusport (España). Estévez Hernández, [en línea]: *La denominada “cláusula de rescisión” en el fútbol español, y el “caso Messi”*. <http://www.iusport.es/opinion/Fran-Estevez.Clausula-Messi-2020.pdf> [consulta: 15 abr 2023]

⁹ Art. 1.1 ET

además, una serie de peculiaridades adicionales que justifican, precisamente, tal denominación. Línea que comparte la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, popularmente conocida como nueva Ley del Deporte (en adelante nueva LD).

Estas notas que en su conjunto conforman el deporte profesional como relación laboral de carácter especial, “a sensu contrario” disponen una delimitación negativa de la propia dimensión de laboralidad, excluyendo situaciones fronterizas que aparentemente podrían encajar en esta profesionalidad evitando así problemas interpretativos al respecto.¹⁰ Nos referimos a supuestos concretos (que posteriormente serán tratados), los cuales no se encuentran al amparo de la normativa laboral, puesto que carecen de alguna de las notas definitorias de la propia relación laboral ordinaria, como son:

- La actividad deportiva prestada para las selecciones nacionales donde no concurre la nota adicional de voluntariedad.
- Los deportistas considerados amateurs o aficionados¹¹ en los que no se da la nota de remuneración.

La labor fundamental de los deportistas profesionales es prestar su actividad para participar en competiciones deportivas con el objetivo de alcanzar los mejores resultados posibles, por esta razón se les presupone y exige, además de una serie de aptitudes innatas, una formación y preparación constante basada en intensos entrenamientos con el fin de mantener al un óptimo nivel físico-técnico. Cabe aclarar algo que pese a su obviedad ha de tenerse muy presente, y es que esas aptitudes y capacidades físicas requeridas no son eternas y por una cuestión puramente biológica se ven mermadas con el paso de los años. Esta realidad produce una incompatibilidad con uno de los principios del ET respecto a los trabajadores ordinarios, que no es otro que la estabilidad en el empleo con la búsqueda de contratos de larga duración. Al contrario, el RD 1006/1985 aboga por contratos cortos, de duración determinada¹² que posibiliten a los deportistas moverse continuamente por el mercado buscando entidades que mejoren sus condiciones laborales.

¹⁰ CORREA CARRASCO, M. “La relación laboral del deportista profesional: ámbito subjetivo”, *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Navarra, 2017, p.25.

¹¹ Definidos acertadamente por el desaparecido TCT como: “*desarrollan la actividad deportiva solo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o compensación aun cuando estén encuadrados en un club y sometidos a la disciplina del mismo, y que pese a que puedan abonárseles las cantidades que sufragen los gastos de viaje, alojamiento y todos aquellos derivados de su quehacer, pero primando siempre el interés lúdico sobre el económico, el juego sobre el trabajo*”. Vid. STS de 2 de abril de 2009 (Nº Rec. 4391/2007).

¹² Art. 6 RD 1006/1985.

2.2.1 Voluntariedad

La voluntariedad es uno de los elementos configuradores de la relación laboral, como recoge el ET¹³ en referencia a la idea de contrato de trabajo, viéndose reforzada y exigida tanto por el RD 1006/1985, como por la nueva LD en sus definiciones de deportista profesional. Si bien, esta voluntariedad entendida como libertad en el trabajo, también aparece reconocida en nuestra Carta Magna al ratificar como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico la libertad¹⁴ y el derecho a la libre elección de profesión u oficio¹⁵. En consecuencia, quedan obviamente excluidos los supuestos de ausencia de voluntariedad propios del trabajo forzoso. Ahora bien, es conveniente desarrollar el supuesto mencionado con anterioridad y referido a la actividad deportiva de los deportistas profesionales prestada para las selecciones o Federaciones nacionales¹⁶, puesto que la normativa devenga esta participación como obligatoria. Y es que, la derogada Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, indicaba expresamente¹⁷ que este tipo de asistencias o convocatorias eran una obligación para el deportista, argumento que igualmente¹⁸ deviene la nueva LD considerando como infracción muy grave la falta no justificada a las mismas¹⁹. Es por ello, que la ausencia del requisito de la voluntariedad en la relación adoptada por los deportistas profesionales con las selecciones nacionales explica la expulsión del ordenamiento laboral.²⁰

2.2.2 Ajeneidad

Los deportistas profesionales han de participar en las diferentes competiciones representando al club o entidad al que contractualmente pertenecen. Esta actividad, al igual que sucede en cualquier trabajo ordinario, a quien reporta beneficios es a la propia empresa que, en contraprestación e independientemente de los resultados deportivos y económicos de la organización debe cumplir con el pago de las retribuciones pactadas, cuestión esencial para verificar el cumplimiento de esta nota de laboralidad requerida para los deportistas

¹³ Art. 1.1 ET.

¹⁴ Art. 1.1 CE.

¹⁵ Art. 35.1 CE.

¹⁶ Art. 1.6 RD 1006/1985 y art 21.3 nueva LD. Ambos artículos determinan que no se aplicarán las respectivas normativas para las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones nacionales.

¹⁷ Art. 47 Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

¹⁸ Art. 23.2.c) nueva LD.

¹⁹ Art. 104.1.c) nueva LD.

²⁰ GARCÍA RUBIO, M.A. “Las fronteras con la relación laboral especial de deportistas profesionales y el régimen jurídico de los vínculo deportivos no laborales” *Derecho Deportivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p.78.

profesionales. No obstante, este elemento definatorio también permite identificar aquellos supuestos en los que el trabajador realice su actividad por cuenta propia, que estarán excluidos de esta normativa, siendo regulados por el Estatuto del Trabajado Autónomo²¹.

2.2.3 Dependencia

Continuando con la definición de deportistas profesionales, art 1.Dos RD 1006/1985, la dependencia concurrirá en este ámbito cuando el deportista se encuentre insertado “dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva”. La consecuencia que lo fundamenta es la falta de autonomía organizativa por el deportista en el desarrollo de su actividad laboral. En la industria deportiva, la nota de dependencia se eleva a su *máximo grado*²² alcanzando tanto aspectos personales concernientes al cuidado físico, como aspectos extradeportivos vinculados al decoro y elegancia en las respectivas apariciones y/o declaraciones públicas como imagen del club. Esto justifica supuestos en los que el deportista puede ser sancionado por llevar a cabo “*actuaciones o conductas extradeportivas que (...) menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva*”²³.

Este nivel de dependencia, sin embargo, puede encontrarse modulado, en ocasiones, por las circunstancias, como es el caso del atleta que pese a pertenecer a un club, entrena libremente, bajo su propia dirección, de forma autónoma e independiente pero con consentimiento de éste, atendiendo al carácter individualista del deporte que se practica y a la naturaleza solitaria de la competición en la que se participa (STSJ de Valencia, núm.2, de 6 de octubre de 2003 y de 6 de julio de 2004).²⁴

Al respecto de la necesidad de concurrencia de esta nota de laboralidad, considero interesante subrayar el caso de los jugadores de tenis. Se trata de una disciplina con un elevado impacto mundial, dada la popularidad de sus estrellas y la relevancia de sus torneos. Pues bien, estos deportistas, pese a poder contar con licencia de un club, no cuentan con la

²¹ CORREA CARRASCO, M. “La relación laboral del deportista profesional: ámbito subjetivo” *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Navarra, 2017, p.26.

²² Como así indica RUBIO SÁNCHEZ, F. “El deportista profesional: delimitación conceptual”, *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002, p.78. Tan elevado es el grado de dependencia de los deportistas profesionales que, pudiendo en ocasiones incluso sobrepasar el marco constitucional, el empresario controla hasta los detalles más ínfimos de la vida deportiva, que condiciona su nivel física, (horario, entrenamientos, indumentaria, etc) y extra deportiva (descanso, alimentación, manifestaciones público, etc).

²³ Art. 17.Dos RD 1006/1985.

²⁴ Iusport (España). NAVARRO AGUILERA, P. [en línea]: El controvertido régimen laboral de los deportistas profesionales. [Cataluña] http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=410&Itemid=33 [consulta: 19 abr. 2023]

nota de dependencia puesto que son libres para inscribirse en los torneos que consideren. Del mismo modo, entrando en otra característica de laboralidad como es la retribución, no realizan la actividad deportiva a cambio de una retribución del club en cuestión, sino que sus ingresos sustancialmente provienen de patrocinadores y de los premios obtenidos por los resultados cosechados en los distintos torneos.²⁵ Por todo ello, los compromisos adquiridos entre los tenistas y los club se rige por los pactos acordados por las partes basado en la libre autonomía de la voluntad²⁶, quedando fuera del Derecho del Trabajo y de la jurisdicción social.

2.2.4 Retribución

Los deportistas profesionales tienen tal condición porque como exige la normativa que regula la relación laboral especial, “*se dedican a la práctica del deporte (...) a cambio de una retribución*”, manifestando asimismo que “*quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.*”²⁷

Es frecuente el denominado «amateurismo compensado»²⁸, situaciones propias donde los deportistas aficionados perciben, por parte del club al que pertenecen, una compensación económica derivada exclusivamente de los gastos que les supone la práctica deportiva y no un salario²⁹ como tal. Este matiz establece la distinción fundamental entre deportistas profesionales y aficionados en relación a esta nota, y trae como consecuencia la no aplicación para los últimos del RD 1006/1985, quedando igualmente fuera de la legislación laboral.

Ahora bien, dada la idiosincrasia del ámbito deportivo, no es fácil interpretar cuál es la línea que marca la consideración salarial, generando un terreno propicio para el fraude que da lugar al conocido *amateurismo marrón*. Problemática que ha ido creciendo con el paso del

²⁵ Iusport (España), ROQUETA BUJ, R. [En línea] Los jugadores de tenis en el ordenamiento jurídico español. <https://iusport.com/art/28393/los-jugadores-de-tenis-en-el-ordenamiento-juridico-espanol> [Consulta 21 abr. 2023]

²⁶ Art. 1255 Código Civil.

²⁷ Contenido en el art.1.Dos 2º párrafo y en la definición que la nueva LD da acerca de los deportistas no profesionales en el art. 21.4

²⁸ Los supuestos en los que los deportistas reciben una compensación derivada de los gastos propios de la práctica deportiva se define por la jurisprudencia como amateurismo compensado, vid. STS Sala de lo Social, Madrid, 2 de abril de 2009.

²⁹ Art. 26 ET.

tiempo. Muchos son los clubes que pactan con deportistas compensaciones económicas derivadas de la práctica deportiva cuando realmente se trata de un salario que da lugar a una verdadera relación laboral. Para evitar estas situaciones fronterizas entre deporte profesional y aficionado, la jurisprudencia marca una línea continuista siguiendo tres grandes ideas:

- las calificaciones que las partes hayan pactado al respecto carecen de valor.
- la ficha federativa que acredite al deportistas como profesional o aficionado puesto son rasgos que no vinculan a los órganos de la jurisdicción social.³⁰
- en lo concerniente al salario, será su percepción como contraprestación por los servicios prestados lo que fundamenta esta relación, independientemente de la cuantía percibida (pudiendo ser inferior al SMI) y de que se trate o no del medio de vida del deportista³¹. Percepciones consideradas salariales cuando se devengan de forma habitual e inalterable, y cuando las cantidades percibidas aumenten progresivamente por el rendimiento del deportista, puesto que se disuelve la posibilidad de considerarlo una compensación derivada de los gastos de la práctica deportiva.³²

2.2.5 Regularidad

Los deportistas profesionales tienen que desempeñar su actividad de forma regular o habitual al servicio del mismo club o entidad deportiva, por ello, el art.1. Cuatro RD 1006/1985 excluye de su regulación “*las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto (...) sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la*

³⁰ El fundamento de derecho número 4º de la STS Sala de lo Social 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007) indica la siguiente apreciación: “sobre la retribución ha de recordarse que la regulación legal elimina del ámbito de aplicación al «*amateurismo compensado*» [cuando se percibe del club «solamente la compensación de los gastos derivados» de la práctica del deporte]. Pero la propia existencia de esta práctica deportiva «compensada» aumenta las posibilidades de enmascarar la retribución, por lo que no resulta infrecuente la presencia del llamado «*amateurismo marrón*», producto de la manipulación contractual, lo que impone fijar criterios orientativos en orden a deslindar el deporte «compensado» del propiamente «retribuido».. Asimismo, el propio fundamento de derecho muestra la indiferencia de la calificación que deportista y club hayan pactado de forma o no contractual y de la calificación federativa que posea [aficionado o profesional]. Líneas argumentativas que siguen entre otras sentencias como: STSJ de Andalucía de 9 de marzo de 2011 (Nº Rec. 183/2011), STSJ de Canarias de 18 de abril de 2017 (Nº Rec. 302/2017), STSJ de Cataluña de 12 de diciembre de 2018 (Nº Res. 6526/2018), STSJ de Andalucía de 11 de julio de 2019 (Nº Res. 1764/2019) y SJS de León núm 3 de 11 de diciembre de 2019 (autos núm. 659/19).

³¹ Vid., FD cuarto STS Sala de lo social de 2 de abril de 2009.

³² BASTERRA HERNÁNDEZ, M. “El marco jurídico de la relación laboral del deportista profesional”. *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 39-40.

jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma". Al respecto, podemos concretar estas "actuaciones aisladas" como servicios concretos y específicos que pudieran prestar, por ejemplo, un boxeador o un jugador de golf contratados por un determinado empresario para realizar una actuación ante el público, ajeno a cualquier carácter de estabilidad o habitualidad. Este tipo de relación laboral se regirá de conformidad con lo establecido previamente por las normas laborales de carácter común o especial, dependiendo de la calificación que proceda en cada caso concreto. En principio, encajaría en la relación laboral especial regulada por el RD 1435/1985, de 1 de agosto, sobre artistas en espectáculos públicos, siempre que concurren los presupuestos sustantivos propios de dicha especialidad.³³

2.3. Marco jurídico de la relación laboral del deportista profesional.

La industria del deporte conforma un complejo entramado de relaciones universales que requieren de una regulación normativa tanto nacional como comunitaria.

2.3.1 Legislación nacional aplicable³⁴

La actividad del deportista profesional es simultáneamente laboral y deportiva, lo cual explica que se rija por lo previsto en la regulación de ambas disciplinas, distinguiendo por tanto una normativa laboral y otra deportiva.

Además, hay que tener presente lo dispuesto sobre «los derechos y deberes fundamentales» de nuestra CE referentes al deporte³⁵, y en general a todo el conjunto normativo puesto que, como norma suprema del ordenamiento jurídico, ha de ser respetada por todos los cuerpos legales³⁶.

³³ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., GUERRERO OSTOLOZA, J.M.: "Proceso de laboralización de la relación contractual del deportista profesional" *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Civitas, Madrid, 1991, p.46.

³⁴ Los cuerpos legales que se recogen a lo largo de todo el epígrafe de "legislación nacional aplicable" han sido escogidos del Código de Derecho Deportivo previsto en el BOE (actualizado a 23 de marzo de 2023) por estar directamente relacionados con el tema de estudio del presente trabajo.

³⁵ Art 35.1 CE: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo". Y art 43.3 CE: "Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte".

³⁶ Art 2.2 ET.

2.3.1.1 Normativa laboral.

El punto de partida en el eje cronológico respecto de la evolución normativa laboral del deporte profesional es, como se ha indicado en epígrafes anteriores, la STCT de 24 de junio de 1971, puesto que provocó de facto la introducción del deporte en el ámbito de la legislación laboral. Esta sentencia motivó que, años después en la redacción de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, se recogiera por primera vez la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, aunque fue más bien una declaración de intenciones que una realidad generadora de derechos y obligaciones. Formalmente, su desarrollo se forjó en el RD 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictaban normas reguladoras de la relación laboral de los deportistas profesionales, sustituido y actualizado por el hoy vigente RD 1006/1985, norma que intenta agrupar el mayor número de criterios propios de la normativa laboral común, teniendo en cuenta las peculiaridades derivadas de la práctica deportiva. Ahondando en la comparación con su predecesor, la redacción del RD 1006/1985 mejora la técnica reglamentaria, puesto que no condiciona el sometimiento al ámbito de esta normativa laboral específica a la concurrencia o no de la licencia federativa correspondiente.

Respecto de la principal normativa reguladora de los derechos del trabajador, fue fundamental la derogada Ley 8/1980, de 10 de marzo, reguladora del Estatuto de los Trabajadores por primera vez en nuestro país, al encargarse de definir la relación de los deportistas profesionales como relación laboral especial³⁷, noción mantenida por la actual refundición del ET en su art. 2.1.d). Hay que tener en cuenta que el ET se aplica de manera supletoria³⁸ al RD 1006/1985, al igual que el resto de las normas laborales generales reguladoras de diversos aspectos como las enumeradas a continuación³⁹:

- Las relativas a las relaciones colectivas de trabajo:
 - o Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre derecho de asociación sindical.
 - o Real Decreto – Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
 - o Ley 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS).
 - o Ley 4/1986, de 8 de enero, sobre patrimonio sindical acumulado.
- Las relativas a las relaciones de conflicto:
 - o Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS).
- Las relativas a la Administración laboral:

³⁷ Art. Segundo. Uno.d) de la derogada Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

³⁸ Art. 21 RD 1006/1985

³⁹ ROQUETA BUJ, R. “La normativa aplicable.” *Derecho Deportivo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 33.

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Paralelamente a la normativa laboral, el RD 1006/1985 en concordancia con las disposiciones del derecho general, otorga un elevado grado de discrecionalidad a las partes en la negociación de las condiciones contractuales, donde deportistas y clubes o entidades deportivas, basándose en el principio de la autonomía de la voluntad, tienen libertad para establecer las relaciones, pactos o cláusulas que crean convenientes siempre y cuando no sean contrarias a lo establecido en las leyes, a la moral, ni al orden público.⁴⁰

2.3.1.2 La importancia de la negociación colectiva en el deporte profesional.

La trascendencia de la negociación colectiva en el deporte profesional se pone de manifiesto expresamente en el RD 1006/1985, puesto que la normativa hace alusión en numerosas ocasiones al convenio colectivo. Dada la complejidad general de esta materia al coexistir múltiples modalidades deportivas de singularidad dispar, resulta impensable elaborar una regulación unitaria que abarque gran parte de los quehaceres deportivos. Al respecto, el propio legislador en la redacción del RD entiende que, “*para tener su más plena virtualidad deberá ser completado mediante la negociación colectiva, como fuente característica del derecho laboral*”⁴¹. Esta necesidad es la que justifica dichas menciones en el articulado⁴² sobre el convenio colectivo, remitiéndose al mismo para fijar condiciones laborales mínimas y óptimas a la prestación de servicios propios de cada disciplina deportiva.

Al mismo tiempo, el sistema ignora el ámbito de la franja supraempresarial, que precisamente tiene mucha trascendencia en el deporte profesional, implantando una situación que no se da en otros sectores como la disgregación entre trabajadores. Muchos son los convenios colectivos negociados que podríamos considerar “*convenios colectivos*”

⁴⁰ Art. 1255 CC.

⁴¹ Preámbulo RD 1006/1985.

⁴² Son muchos los artículos del RD 1006/1985 que se remiten a los convenios colectivos: a) art. 6 sobre la posibilidad de la prórroga contractual; b) art. 7.3 en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas; c) art. 8 relativas a las retribuciones; d) art.9 sobre la jornada; e) art.10 sobre la duración de las vacaciones y su posible fraccionamiento; f) art. 11.4 relativo a las cesiones temporales; g) art. 14.1 sobre la posibilidad de pactar una compensación por formación en caso de que el deportista, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, estipulase uno nuevo con otro club; h) art. 17.1 relativo al incumplimiento contractual del deportista y las posibles sanciones; i) art. 18.1 sobre los derechos colectivos.

*franja*⁴³, reduciéndose en este caso su aplicación a determinados trabajadores de una misma empresa, siendo posible puesto que la propia CE ni impide ni limita la capacidad negocial de ningún sindicato. Esta distinción no está prohibida siempre que se haga de forma voluntaria y se base en la existencia de un poder de negociación colectiva autónomo otorgado por la naturaleza del trabajo que prestan los afectados (Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 136/1987 de 22 de julio, nº Rec. 267/1986).⁴⁴

En vista a la importancia de la negociación colectiva en la regulación del deporte profesional, a la hora de perfeccionar los contratos individuales de los interesados será de especial interés tanto lo dispuesto en los convenios colectivos propios de cada deporte⁴⁵ en cuestión, como las manifestaciones otorgadas por las partes en la negociación, sin que en ningún caso puedan ser estas menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y a los mencionados convenios colectivos.⁴⁶

2.3.1.3 Normativa o derecho deportivo.

La normativa específica que regula los aspectos del deporte es muy amplia. El elenco normativo que lo conforma está compuesto fundamentalmente por la emanada de los

⁴³ Aludiendo concretamente al fútbol, como deporte “rey” de nuestra sociedad, y la importancia de la negociación colectiva en el mismo, Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, protagonizó junto a AFE la ponencia: “Legitimidad en los convenios colectivos del deporte. Convenio franja”. Dicho jurista abordó este asunto fundamental para los sindicatos en el deporte, especialmente para AFE, entendiendo que los convenios franja han sido empleados a lo largo de la historia para los futbolistas profesionales puesto que “solo se aplican a un colectivo de trabajadores” pertenecientes a una empresa. No obstante, señala que existe una laguna legal en la regulación sobre la legitimación de un convenio supraempresarial de franja, a lo que concluye que las reglas aplicables han de ser, por analogía, las previstas en el art. 87.1 ET. Información recogida de la siguiente fuente: AFE (España), ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES [en línea]: “Los convenios colectivos del mundo del deporte son de franja”: así transcurrió la jornada jurídica ‘Marco regulatorio en convenios colectivos y contratación de menores’. <https://www.afe-futbol.com/juridico/los-convenios-deporte-son-de-franja-jornada-juridica> [consulta: 21 jun 2023]

⁴⁴ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores”. *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*. Editorial La Ley, Madrid, 2008, pp. 289-336.

⁴⁵ Choca la importancia que otorga el RD 1006/1985 al ínfimo número de convenios colectivos existentes en el ámbito deportivo: Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito el 9 de octubre de 2015 entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante LFP) y la Asociación de Futbolistas Españoles (en adelante AFE) (BOE 8/12/2015); Convenio Colectivo del Fútbol Femenino, suscrito por la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino, AFE y Futbolistas ON (BOE 11/8/2020); Convenio Colectivo de trabajo acordado por la Asociación de Clubs de Baloncesto (ACB) y Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP) que regula el régimen de los servicios prestados por los jugadores de baloncesto masculino profesional ACB (BOE 17/3/2021); Convenio Colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto (BOE 15/1/2008); Convenio Colectivo de balonmano profesional, suscrito entre la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano y la Asociación de Jugadores de Balonmano, aplicable a los jugadores que prestan sus servicios para los clubes o entidades integradas en la Liga ASOBAL (BOE 26/1/2017); Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional (BOE 1/4/2010); Convenio Colectivo del Fútbol Sala (BOE 5/04/2017).

⁴⁶ Art 3.1.c) ET.

poderes públicos, además de la regulación que múltiples entidades deportivas llevan a cabo a través de los distintos órganos competentes. De acuerdo a la clasificación que establece el Consejo Superior de Deportes (CSD)⁴⁷ acerca de la legislación básica al respecto, cabe destacar:

- Ley 39/2022, de 30 de diciembre del Deporte, inspirada en la inclusión, respeto, igualdad y no discriminación, aboga en todo su articulado por el principio de igualdad tanto en el acceso a la práctica deportiva y a los puestos de carácter directivo como en la práctica deportiva sin discriminación alguna. Esta nueva LD ha derogado la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte, que fue la primera en reconocer a los deportistas profesionales y establecer un marco legal para regular sus relaciones laborales. Posteriormente se hará un análisis pormenorizado de la influencia que ha tenido esta normativa en el deporte profesional, incluyendo lo relativo a la negociación colectiva.
- Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, de Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas.
- Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva.
- Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas.
- Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales.
- Real Decreto 2195/2004, de 25 de noviembre, por el que se regula la estructura orgánica y las funciones del Consejo Superior de Deportes.
- La Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Real Decreto 185/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal Antidopaje.
- Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Resolución de 23 de diciembre de 2010, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se aprueba la lista de sustancias y métodos prohibidos en el deporte.
- Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva. Aunque esta ley no aborda directamente la extinción de contratos laborales, sí establece sanciones y consecuencias para los

⁴⁷ Regulado fundamentalmente en el Título I de la nueva LD.

deportistas que infrinjan las normas antidopaje, lo que podría llevar a la extinción de sus contratos en función de la gravedad del caso y las cláusulas contractuales específicas.

- Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes.

Dentro de este elenco normativo, fundamentalmente por su reciente relevancia y proximidad en el tiempo, cabe destacar la nueva Ley 39/2022, de 30 de diciembre del Deporte, en vigor desde el pasado 1 de enero, relevando a su predecesora Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte que a su vez derogó la Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte. Como indica la nueva LD, entendiendo la necesidad de ajustar lo relativo al deporte a la vigente década, tiene como objetivo introducir un *“cambio de carácter transversal que afecta a todos los ámbitos vinculados al fenómeno deportivo: el de la propia práctica y sus diferentes fórmulas, el económico, laboral, turístico, comunicativo, educativo, sanitario, social e internacional. Cabe destacar que dimensiones como la inclusión social, la igualdad y la diversidad, la cohesión territorial y social, la transición ecológica y la innovación a través de la digitalización son fundamentales para adecuar el deporte a la realidad socio-económica actual y futura”*.⁴⁸

La nueva LD en su Título II, Capítulo I, se detiene a clasificar y a definir los actores del deporte (consideración de deportista profesional y no profesional), incorporando fundamentalmente en su art. 21 precisiones no recogidas en la normativa anterior. Introduce en su art. 21.1⁴⁹ (como se indicó al inicio de este trabajo) y en relación con el RD 1006/1985 la definición de deportista profesional, por lo que todo el que encaje en este concepto se encontrará regulado por dicho RD. Siguiendo con su articulado, el art. 21.2⁵⁰ hace referencia al régimen de los trabajadores autónomos como deportistas profesionales, y el art. 21.3 indica que los deportistas profesionales (incluidos en el apartado anterior) integrados en equipos, representaciones o selecciones organizadas por federaciones españolas, quedan fuera tanto del ámbito de aplicación del ET como de la normativa que lo

⁴⁸ Preámbulo I Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

⁴⁹ Art.21.1 nueva LD: *“Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”*.

⁵⁰ Art 21.2 nueva LD: *“También tendrán la consideración de deportistas profesionales aquellas personas que se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva por cuenta propia, sin perjuicio de su pertenencia a cualesquiera entidades deportivas recogidas en esta ley, perciban por dicha actividad profesional por cuenta propia retribuciones económicas, que sean en todo caso procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que pertenezcan no destinadas a la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva o premios por la participación en competiciones nacionales o internacionales y estén o deban estar afiliadas y de alta, por razón de dicha actividad profesional, en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social”*.

desarrolla. Finalmente, en el art. 21.4 excluye de la definición de deportista profesional a quienes no tienen una relación laboral con la entidad deportiva en la que practican su actividad y perciben de esta, en todo caso, compensaciones por los gastos derivados de la misma.

Asimismo, esta disposición hace referencia en el Capítulo II a los derechos y deberes de contenido laboral implícitos en la calificación de deportista profesional, pese a la remisión en la disposición final quinta al desarrollo de los mismos a través de un Estatuto del Deportista. Más allá de los derechos comunes de todas las personas deportistas recogidos en el art. 22.1⁵¹, son los arts. 27 y 28 los que aluden a los derechos y a los deberes de las personas deportistas profesionales respectivamente. Concretamente, el art. 27⁵² incluye los derechos que tienen un marcado contenido laboral. En concreto, dentro del primer apartado encontramos derechos adaptados a la realidad que han pasado a ser, dada su importancia, particularmente esenciales:

- *“A la conciliación en su vida familiar, académica y profesional, estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual”*, art. 27.1.c.
- *“A la defensa de sus derechos ante la jurisdicción ordinaria”*, art. 27.1.d.
- *“Al reconocimiento de medidas de especial protección en su derecho a la maternidad y paternidad a las que se refiere el apartado 7 del artículo 4”*, art. 27.1.e
- *“A nombrar personas que representen sus intereses frente a clubes y organizadores de las competiciones, pudiendo actuar en representación de asociaciones y sindicatos”*, art. 27.1.f.
- *“Al reconocimiento de medidas de protección laboral específicas que permitan su reincorporación laboral cuando sus carreras deportivas finalizan”*, art 27.1.k.

Y el segundo apartado se centra en los derechos específicos de estos sujetos considerados deportistas por la propia ley: *“derecho a la negociación colectiva, la huelga y la rescisión unilateral de su relación laboral cuando exista incumplimiento grave y culpable de la entidad deportiva a que pertenezca”*.

⁵¹ El art. 22.1 recoge en sus diferentes apartados derechos comunes de todas las personas deportistas como: la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación por motivos de edad, discapacidad, religión, identidad sexual, etc; el respeto a la integridad, dignidad, intimidad personal y libertad de expresión en el libre desarrollo de su personalidad; la fomentación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el juego limpio basado en los derechos fundamentales y en la legislación; disponer de información sobre las actividades deportivas a desarrollar; protección de datos personales derivados de su actividad; desarrollo de su actividad libre de cualquier forma de discriminación, violencia, etc; libertad de asociación deportiva, etc.

⁵² El catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona Eduardo Rojo Torrecilla considera que este art. 27 de la nueva LD incluye derechos que inciden directamente o tienen vocación de apoyo a la finalización de la vida laboral, en el contenido de las relaciones de trabajo y que se sitúan en la misma línea que la normativa general sobre derechos de conciliación.

Dentro de este conglomerado de derechos y protecciones de los deportistas destaca otro de los objetivos fundamentales de la nueva LD, pedido a gritos por el mundo del deporte en general, que no es otro que la igualdad de trato entre mujeres y hombres. “*El legislador no podía ignorar el desamparo legal de las mujeres deportistas en situación de embarazo ante la pérdida de ayudas y subvenciones bajo el pretexto de no haber competido, reducción de sus derechos (...), así como las dificultades manifiestas para la conciliación familiar y la reincorporación a la actividad deportiva tras la maternidad*”.⁵³ En atención a esta situación, la expansión del deporte femenino y la adaptación del mismo a la realidad actual, provoca la incorporación de una serie de derechos y mecanismos de cumplimiento que, en última instancia, tienen como objetivo proteger a este colectivo.

Esto se complementa con medidas de fomento de la igualdad recogidas fundamentalmente en el art. 4. En este sentido, su apartado 7 establece: “*Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación. Este plan, que también se aplicará dentro de la estructura de la propia entidad, será objeto de comunicación al Consejo Superior de Deportes para su aprobación o modificación en el plazo y con la estructura que se determine por resolución de la persona titular de la presidencia*”. Para dar cumplimiento a este principio, la redacción del texto normativo incorpora una serie de infracciones (algunas de ellas muy graves⁵⁴) y sanciones al respecto, remitiéndose así mismo a la regulación establecida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.⁵⁵

Otro aspecto relevante, por su vinculación directa con el contenido nuclear de este trabajo, es la importancia del derecho a la negociación colectiva que ya mencionamos con anterioridad. La nueva LD hace referencia a esta materia fundamentalmente en las disposiciones adicionales decimosexta y decimoséptima, teniendo especial relevancia esta última (legitimación para negociar convenios colectivos) debido a la problemática que ha acompañado a este capítulo del deporte a lo largo de los años para determinar quienes son

⁵³ Preámbulo II Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

⁵⁴ Destaca al respecto lo dispuesto en la nueva LD, art. 104.3.i): “*Las decisiones unilaterales de las entidades deportivas que impliquen discriminaciones directas o indirectas respecto de las personas deportistas con las que estén vinculadas por una relación laboral*”. Dicha infracción puede ser sancionada en virtud del art. 40.1 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con cuantías que pueden ir desde los 7.501€ hasta en su grado máximo alcanzar los 225.018€.

⁵⁵ GONZÁLEZ GARCÍA, S., “Una mirada laboralista a la nueva Ley del Deporte”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*. Grupo Editorial Cinca, Madrid, 2022, pp. 365-368.

los representantes de los deportistas profesionales. A pesar de que ambas disposiciones versen sobre el derecho a la negociación colectiva, refieren ámbitos distintos:

- La disposición adicional decimosexta hace referencia a la representación de las personas deportistas en situaciones concursales por asociaciones y sindicatos, atribuyendo a quienes tengan *legitimación para negociar convenios colectivos en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional tercera de esta ley, la posibilidad de representar a las personas deportistas en los procedimientos contemplados en los artículos 171 y 189 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, cuando el concurso afecte a una entidad que tenga contratadas personas deportistas profesionales*". Esta disposición es "criticada" por el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona, Eduardo Rojo Torrecilla, que entiende que la disposición adicional tercera hace alusión a una temática distinta a la de la negociación colectiva, por lo que a su juicio la afirmación de la disposición adicional decimosexta es un error y dicha mención debería efectuarse en la disposición adicional decimoséptima.
- En cambio, la disposición decimoséptima atiende a los sujetos legitimados para la negociación de convenios colectivos y cuando, por las circunstancias, se encuentren ante un ámbito superior al de empresa: *"las negociaciones sindicales constituidas en cada modalidad o especialidad deportiva que hayan sido designadas mayoritariamente por sus personas representadas a través de votación personal, libre, directa y secreta"*, mientras que por la parte trabajadora *"cuando se trate de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimados para negociar los sindicatos que hubieran obtenido un mínimo del 10 por ciento del total de votos válidos emitidos en las elecciones para designar a la comisión representativa de los trabajadores"*. Para concluir, se hace referencia a un último supuesto relativo al ámbito empresarial y es que *"en los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimadas las ligas profesionales existentes, en su caso, en cada modalidad o especialidad deportiva, y en defecto de estas las asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad en el ámbito de aplicación del convenio"*. Esta materia, en opinión del mencionado Eduardo Rojo Torrecilla, ha originado multitud de conflictos judiciales destacando la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de diciembre de 2018, siendo a su vez motivo de especial atención para diferentes autores (Carmen Sáez en "Nuevos tiempos para la negociación colectiva en el fútbol profesional", Remedios Roqueta en el artículo "La negociación de los

convenios colectivos en el ámbito del fútbol”, o del propio Eduardo Rojo Torrecilla en “El fútbol profesional vuelve a los tribunales. ¿Quién negocia el convenio colectivo?”).⁵⁶

2.3.2 Legislación deportiva supranacional.

Como se ha indicado con anterioridad, la normativa del derecho deportivo está compuesta por la legislación nacional aplicable y por distintas previsiones comunitarias e internacionales. A continuación se mencionan los documentos supranacionales más relevantes⁵⁷ :

- Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte por la UNESCO emanada originalmente en 1978, actualizada el 18 de noviembre de 2015.
- Convenio contra el dopaje del Consejo de Europa de 1989 (BOE 11 de junio de 1992).
- Carta Iberoamericana del Deporte, 12 de enero de 1992.
- Código de Ética deportiva del Consejo de Europa, 24 de septiembre de 1992.
- Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte⁵⁸ , de 1994. aprobada en 1994 por más de 82 países.
- Convención Internacional contra el dopaje en el deporte, hecha en París el 18 de noviembre de 2005.⁵⁹
- La Carta Olímpica del Comité Olímpico Internacional, vigente desde el 17 de julio de 2020. Este documento contiene la codificación de los principios fundamentales del olimpismo, de las normas y de los textos de aplicación adoptados por el Comité Olímpico Internacional.⁶⁰

⁵⁶ Blog Eduardo Rojo Torrecilla (España), ROJO TORRECILLA, E. [en línea]: Notas sobre el contenido laboral de la nueva Ley del Deporte <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/01/notas-sobre-el-contenido-laboral-de-la.html> [consulta: 21 jun 2023]

⁵⁷ MILLÁN GARRIDO, A. “Documentos programáticos supranacionales”. *Legislación Deportiva*. 9º edición. Editorial Reus, Madrid 2016 pp. 55-182.

⁵⁸ GARCÍA BRAVO, S. “Referencias normativas y convencionales del principio de igualdad entre hombre y mujer: carácter específico (deporte y empoderamiento)” *Hacia el empoderamiento de la mujer en el deporte (A propósito del artículo 29, in fine, de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*. Editorial La Ley. Aprobada en 1994 por más de 82 países, fue la primera declaración internacional sobre la igualdad donde se examinó la forma en la que paliar los desequilibrios existentes en la práctica del deporte por la mujer. En el ámbito español, destaca la adopción del CSD de esta declaración el 6 de marzo de 2012, además de las adhesiones sucesivas de las distintas federaciones. No obstante, existe una versión actualizada que es la Declaración de Brighton Más Helsinki 2014 sobre la Mujer y el Deporte.

⁵⁹ Entró en vigor en febrero de 2007 convirtiéndose en la convención más exitosa en la historia de la UNESCO con 191 estados parte.

⁶⁰ PALOMAR OLMEDA, A., TEROL GÓMEZ, R. “El ordenamiento deportivo internacional”. *DERECHO DEPORTIVO. Legislación, comentarios y jurisprudencia*. 3º edición. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p.87.

- Carta Europea del Deporte, de 2021.⁶¹
- Código Mundial Antidopaje (BOE 9/02/2023).

3. LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

Existen en nuestro ordenamiento figuras que poseen similitudes con la extinción en la relación laboral de los deportistas profesionales, como son la cesión temporal de los deportistas profesionales, la suspensión contractual de los mismos y la sucesión de entidades deportivas. Ahora bien, se trata de vicisitudes con diferencias abismales a las que pueden afectar al contrato de trabajo de un trabajador ordinario durante su vigencia (considerando que la finalidad del mismo no es otra que el principio de estabilidad de empleo), y las relativas a los deportistas profesionales (cuyas relaciones contractuales están íntimamente ligadas con la temporalidad). Estas características junto a las particularidades propias de este mundo hacen que, haya instituciones del ET que siendo muy frecuentes en la relación laboral ordinaria prácticamente sean inaplicables en el ámbito deportivo como las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art 41 ET) , y otras, que siendo tan importantes como frecuentes en el ámbito de los deportistas profesionales, sean de extrema complejidad en la relación ordinaria, como son las cesiones temporales (art. 43 ET).⁶²

3.1 La cesión de deportistas profesionales.

El art. 11 RD 1006/1985 es el encargado de regular lo relativo a las cesiones temporales de los deportistas profesionales. En su apartado Uno, indica expresamente la posibilidad de llevar a cabo este tipo de técnicas:

“Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportistas profesional, con el consentimiento expreso de éste”.

Cabe destacar que en el ámbito laboral ordinario, el art. 43 ET deviene que únicamente se puede llevar a cabo la cesión de trabajadores por las empresas de trabajo temporal legalmente establecidas. Sin embargo, dado que esta práctica ya aparece regulada en el

⁶¹ Tiene su origen en 1975 tras la elaboración de la Carta Europea del Deporte para Todos en el seno de la Primera Conferencia de Ministros responsables del deporte.

⁶² CORREA CARRASCO, M. “Vicisitudes de la relación laboral”. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. op.cit, pp. 171-172.

propio RD 1006/1985, no se aplica el ET⁶³, y al no persistir este requisito es tan la licitud como la frecuencia con la que se lleva a cabo. Existen motivos⁶⁴ que justifican la licitud de estos movimientos en el deporte profesional, fundamentalmente el interés de las dos partes implicadas en la relación laboral en poder desarrollar una cesión temporal. Desde el punto de vista del deportista, las situaciones que generalmente dan lugar a una cesión son las derivadas de la pérdida de protagonismo en el desempeño efectivo de su actividad deportiva. La vida profesional además de ser relativamente corta, se caracteriza por la concurrencia de contratos temporales, lo que hace necesaria la puesta en escena del deportista para poder promocionar sus servicios en busca de revalorizarse en el mercado y obtener mejores condiciones, fundamentalmente económicas, temporada tras temporada. Esto con independencia de que la cesión se realice a un club de superior categoría, algo que supondría más motivación para el deportista, o de inferior categoría, lo que a priori le permitiría demostrar sus cualidades con mayor facilidad. Desde el punto de vista de la entidad, además de fundamentarse en motivos económicos, pueden existir otros como la búsqueda de una formación acelerada del implicado.

Asimismo, la cesión del deportista profesional conlleva la protección efectiva de los derechos laborales de los deportistas profesionales. No obstante, es necesario incidir en que la cesión no requiere ni la extinción del contrato de trabajo existente, ni la necesidad de celebrar uno nuevo, pues el acuerdo primigenio conserva su vigencia y el club originario mantiene su condición de empresario.

A la cuestión hace referencia el art. 11.Tres RD 1006/1985, al establecer que el club cesionario se subroga en los derechos y obligaciones del club cedente durante el tiempo que dura la cesión sin que la relación contractual originaria se extinga (excepto las facultades extintivas inherentes a la parte empresarial, que tendría siempre el club cedente como verdadero titular de la relación laboral)⁶⁵ y que *ambos clubes van a responder solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social*. El propio apartado tres además de indicar la subrogación de los derechos y obligaciones entre los empresarios parte del proceso, hace referencia a la duración de la cesión, permitiendo a estos la posibilidad de

⁶³ Art.21 RD 1006/1985: “En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”.

⁶⁴ RODRÍGUEZ RAMOS, M.J. “La cesión de los deportistas profesionales”. *Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones lícitas de prestamismo laboral*, Comares, Granada, 1997, pp. 48-52.

⁶⁵ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. *La relación laboral de los deportistas profesionales...*op.cit, p.79

acordar la permanencia que estimen oportuna siempre y cuando no exceda *del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia*.

Si bien, como se ha indicado anteriormente y en virtud de lo dispuesto en la normativa, concretamente en el art. 11.Uno, es necesario el consentimiento expreso del deportista. Esta condición, que es *sine qua non*, permite evitar una situación perjudicial para el jugador en caso de acuerdo exclusivo entre clubes o entidades. Mismo perjuicio que se puede ocasionar al deportista en caso de que un club se negase a ejecutar una determinada cesión temporal. Al respecto, y para salvaguardar el interés particular, aparece regulada la posibilidad de una cesión temporal forzosa, pudiendo considerarse como un “derecho” del deportista profesional regulado en el art. 11.Dos RD 1006/1985. Y es que, en los supuestos en los un club o entidad deportiva a lo largo de una temporada no haya utilizado los servicios de un deportista en un partido oficial⁶⁶, «deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva». Si se cumplen estos condicionantes, el club de origen no puede negarse a ejecutar la cesión propuesta por otro club, puesto que vulneraría el derecho a la ocupación efectiva⁶⁷ que precisamente trata de preservar dicha norma, evitando supuestos de ostracismo muy desfavorables en una actividad cuya temporalidad es tan limitada.⁶⁸

Continuando con el régimen jurídico aplicable a las cesiones temporales, estas pueden, según lo previsto en el art. 11.Cuatro del RD 1006/1985, ser gratuitas o soportar una contraprestación económica a favor del club cedente. Este apartado afirma que el deportistas *tendrá derecho a percibir el 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada* como mínimo, sin perjuicio de una cantidad mayor acordada en pacto individual o colectivo.

Y para finalizar, relacionado con este derecho de los deportistas a percibir una retribución tras acordar una cesión, existen las denominadas cesiones recíprocas, donde cada deportista *tendrá derecho (...) a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año* (estas cantidades nuevamente podrán ser mejoradas por acuerdo individual o

⁶⁶ El art.11.Dos RD 1006/1985 hace alusión a la cesión temporal “forzosa” cuando el club o entidad no haya utilizado los servicios para participar en competición oficial ante el público. No obstante, y como bien indica RUBIO SÁNCHEZ, el precepto se refiere para los casos fundamentalmente más graves, casos en los que el deportista no es ni siquiera convocado para figurar como suplente en los encuentros de la competición, ya que quienes sí se sientan en el banquillo, están en condiciones de poder participar en cualquier momento si así lo decide el entrenador. (El contrato de trabajo de los deportistas profesionales, cit., p. 274).

⁶⁷ El art 7.Cuatro RD 1006/1985 manifiesta el derecho a la ocupación efectiva de los deportistas profesionales.

⁶⁸ CORREA CARRASCO, M. “Vicisitudes de la relación laboral”. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales...*op.cit, pp. 174-175.

colectivo). Mientras que el RD 1006/1985 reconoce en su articulado que el encargado de satisfacer este derecho de los deportistas profesionales es el club de procedencia, en el caso de las cesiones mediante contraprestación económica no se pronuncia de forma expresa sobre que entidad está obligada al pago de la cantidad devengada por el deportista.⁶⁹

3.2 La suspensión del contrato de los deportistas profesionales.

Como hemos analizado, la cesión no deja de ser una suspensión particular del contrato de trabajo, pero existen diferentes escenarios donde un deportista profesional puede ver suspendida su relación laboral. La mención que realiza el RD 1006/1985 al respecto es un tanto superflua ya que el art. 12 establece que *el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*. Puede considerarse una remisión innecesaria al ET, que regula las causas y efectos de la suspensión en el art. 45⁷⁰, porque ya el propio RD 1006/1985 en su art.21 indica que, en lo no regulado en el propio RD se aplicará lo dispuesto en el ET y el resto de normas laborales de general aplicación.

Se trata por lo tanto de una situación habitual en la relación laboral especial de los deportistas profesionales que está únicamente regulada por la legislación laboral común, con lo que va a desembocar en carencias y disfunciones complicadas de asumir. Concretamente las situaciones que generan multitud de problemas son la incapacidad temporal y la incapacidad permanente susceptible de revisión por mejoría de los deportistas profesionales, la inhabilitación o suspensión federativa y la imputación penal de los deportistas. En relación a la primera de las situaciones, es importante tener en cuenta y comprender que el desarrollo de la práctica deportiva es directamente proporcional a la aparición de lesiones⁷¹ que incapacitan al deportista y cuya consecuencia puede derivar en

⁶⁹ ROQUETA BUJ, R. “Las vicisitudes de la relación laboral.” *Derecho Deportivo laboral...* op.cit, pp. 343-344.

⁷⁰ Art. 45 ET: “*el contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: a) Mutuo acuerdo de las partes. b) Las consignadas válidamente en el contrato. c) Incapacidad temporal de los trabajadores. d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. f) Ejercicio de cargo público representativo. g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias. i) Fuerza mayor temporal. j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. k) Excedencia forzosa. l) Ejercicio del derecho de huelga. m) Cierre legal de la empresa. n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.*”

⁷¹ La Real Academia Española indica que el concepto de lesión proviene de la palabra latina *laesio*, -onis, que significa “daño o detrimento corporal causado por una herida, un golpe o una enfermedad”

incapacidades que suspendan el contrato de trabajo. Incapacidad temporal⁷² que ha de ser tratada y gestionada, pese al seguimiento por los servicios médicos del club o entidad deportiva, como la un trabajador ordinario. Del mismo modo, en correspondencia a la segunda situación, es conveniente incidir en los efectos que una inhabilitación o suspensión federativa tiene sobre el contrato de trabajo puesto que durante la duración de la misma se produce la imposibilidad del club de contar con los servicios del deportista profesional. El RD 318/1981 que desarrollaba la relación laboral especial de los deportistas profesionales, sí preveía que era causa de extinción del contrato de trabajo deportivo la inhabilitación o suspensión federativa por tiempo superior a un año, si bien, esto fue considerado desproporcionado por la doctrina desapareciendo en el actual RD 1006/1985. Ante el silencio de este texto legal, el club afectado tendrá la facultad de tomar la decisión oportuna en atención a las circunstancias del supuesto, sin perjuicio de lo dispuesto en el régimen disciplinario de la federación deportiva correspondiente (art.97 nueva LD).⁷³

3.3 La sucesión de empresas deportivas.

Son variadas las situaciones en torno al mundo del deporte que generan la aplicación de esta figura regulada en el art. 44 ET⁷⁴, como pueden ser las crisis económicas de los clubes (por gastar por encima de sus posibilidades, por descensos que conllevan desajustes en el presupuesto, por la transformación en SAD) e incluso la posibilidad de que las franquicias puedan comprarse en algunos deportes.

En este contexto, la normativa tiene un objetivo claro, preservar los derechos de los trabajadores garantizando la estabilidad en el empleo y los derechos vinculados a sus relaciones contractuales cuando a consecuencia de estos casos se produce un cambio en la titularidad de la empresa. Para abordar el análisis de la sucesión de empresas, la normativa a tener en cuenta, además del art. 44 ET, es la dispuesto en la Directiva 2001/23/CE, de 12

⁷² Art. 169.1.a) TRLGSS: “Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación”. A esta definición se añaden los supuestos en los que la mujer pueda encontrarse en una situación incapacitante secundaria por menstruación y por la interrupción del embarazo.

⁷³ ROQUETA BUJ, R, “Las vicisitudes de la relación laboral”, *Los deportistas profesionales, Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 314-321.

⁷⁴ El art. 44.1 ET establece que el objeto de la transmisión puede ser una empresa, un dentro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, ergo se amplía el conjunto de supuestos posibles. En cualquiera de estos casos “el cambio de titularidad no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”.

de marzo sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad. Conforme a estas disposiciones legales, se considera que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a «una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria».⁷⁵ Junto a esta idea, la aplicación de ambas previsiones determina la necesidad de concurrencia acumulativa de dos requisitos: uno subjetivo, la existencia de un cambio de titularidad; y otro objetivo, la efectiva transmisión de un conjunto de bienes materiales o inmateriales que permita que la actividad de la empresa continúe desarrollándose o pueda reanudarse, manteniendo así su identidad la entidad objeto de transmisión.⁷⁶

En cuanto a este primer requisito, se hace una referencia en sentido amplio del cambio de titularidad, tanto en cuanto al tipo de transmisión como a la forma de la misma, admitiendo cualquier acto o negocio jurídico para alcanzar dicho efecto. Quedan incluidas las sucesiones derivadas de actos *mortis causa*, englobando estos al fallecimiento, incapacidad permanente o jubilación del empresario, como negocios *inter vivos*, comprendiendo contratos traslativos del dominio como la compraventa, donación y permuta, o uso temporal de la empresa, como el arrendamiento, o de sociedad como uniones, fusiones o absorciones de empresa, etc.⁷⁷

Se va a tener en cuenta los bienes inmateriales puesto que la particularidad del ámbito deportivo justifica la especial consideración en la transmisión de la propia plantilla de deportistas, ya que el alcance económico de la misma suele ser mayor que los elementos patrimoniales y organizativos. Además, en la actualidad presenta una grave problemática práctica la transmisión de los «derechos deportivos» por parte de un club para participar en competiciones oficiales, que añadida a situaciones como descensos administrativos por impagos, cambios de patrocinadores y desapariciones y reapariciones bajo distinta denominación,⁷⁸ derivadas todas ellas de crisis económicas de las entidades deportivas, van

⁷⁵ Art. 44.2 ET.

⁷⁶ Este requisito es declarado necesario por la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, entre otras SSTJCE de 18 de marzo de 1986 (TJCE/65), de 19 de mayo de 1992 (TJCE/99), de 19 de septiembre de 1995 (TJCE/154).

⁷⁷ MELLA MÉNDEZ, L, “Sobre la disolución de una Entidad deportiva y sus consecuencias jurídico-laborales”, *Revista jurídica de deporte y entrenamiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, Aranzadi, nº 12, 2004, pp. 375-379.

⁷⁸ Esta práctica es especialmente frecuente en el ámbito futbolístico destacando casos como el de la SD Compostela, el CD Logroñés y la UD Salamanca tras 90 años de historia en el fútbol español, caso relativamente reciente que sigue generando controversia.

a justificar plenamente su inclusión en el concepto de sucesión de empresas del art. 44 ET.⁷⁹ De esta forma se van a evitar situaciones donde se emplee esta práctica de transmisión de derechos deportivos para burlar derechos de los deportistas, protegiendo fundamentalmente el derecho a la estabilidad en el empleo al continuar el vínculo contractual con la empresa cedente.⁸⁰

4. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Cuando se hace referencia a los deportistas profesionales hay que tener en cuenta que se trata de una relación laboral especial que, como tal, cuenta con multitud de peculiaridades. Si bien, la singularidad capital, que se manifiesta con más intensidad, es la referida a la forma en la que las partes implicadas ponen fin al vínculo que les une, es decir, la extinción de la relación laboral especial del deportista profesional con el club o entidad deportiva en la que prestan sus servicios.

Esta distinción se justifica por el carácter temporal del contrato laboral, dada la corta vida profesional de los partícipes, y fundamentalmente por las grandes cantidades de dinero en concepto de indemnizaciones por preparación y formación, cesión o traspaso que los clubes están obligados a abonar por la contratación de los deportistas. Por lo tanto, el escenario planteado muestra la importancia de esta normativa en nuestra legislación puesto que, de no concurrir, si los tribunales tuvieran que fijar las indemnizaciones basándose exclusivamente en los textos legales de naturaleza común, se dejaría al arbitrio de clubes y deportistas el cumplimiento de los contratos, puesto que los costes de la extinción contractual serían muy pequeños o prácticamente inexistentes, cuestión que confirma la necesidad de una mayor protección de la libertad contractual del deportista.

⁷⁹ En el ámbito del fútbol, al respecto de la materia, hay que hacer una especial mención al art. 104 del Reglamento de la Real Federación Española de Fútbol sobre determinados casos de sucesión de empresas, puesto que prevé que: *“cuando un club desaparezca o deje de competir sin liquidar las deudas antedichas, la obligación en el pago recaerá sobre el club de nueva creación que con independencia de su denominación, comparta alguna de las siguientes circunstancias con el club desaparecido o que haya dejado de competir: que dispute partidos en el mismo campo o terreno de juego, incluso en el supuesto de que variara su denominación; que disponga del mismo domicilio social; que alguno de los fundadores o directivos del nuevo club, lo fuera del club desaparecido; que el club de nueva creación y el desaparecido tengan la misma estructura deportiva de base; que utilice una equipación de juego igual o similar; que utilice un escudo similar; en general, cualquier indicio que induzca a la confusión entre ambos clubes y cuando exista similitud o identidad objetiva y subjetiva entre ambos clubes.*

⁸⁰ CORREA CARRASCO, M. “Las vicisitudes de la relación laboral”, *Los derechos laborales de los deportistas profesionales...* op.cit, pp. 183-186.

La extinción puede definirse como «*la cesación definitiva de todas las obligaciones recíprocas que vinculan a ambas partes, y supone la finalización del vínculo jurídico, sin posibilidad alguna de reanudación*». ⁸¹ Su regulación se recoge en los arts 13 a 16 RD 1006/1985 donde se reúne de forma taxativa e imperativa los posibles supuestos de extinción siendo imposible su modificación por convenio o contrato individual de trabajo. Asimismo, dada la especial naturaleza de la relación sobre la que versa el RD, deja al margen supuestos propios de la relación laboral común como puede ser la extinción por jubilación del trabajador del art. 49.1.f) ET o las causas objetivas del art. 52 ET⁸². Sin embargo, también se incorporan causas específicas no previstas en el régimen común, como lo dispuesto en su art. 13.c) “por el total cumplimiento del contrato”.

En atención a la redacción del mencionado art. 13 RD 1006/1985, la relación laboral se extinguirá, en primer lugar, por el mutuo acuerdo de las partes, teniendo en cuenta la extinción provocada por la concurrencia de causas previa y válidamente fijadas por estas en el contrato. En segundo lugar por la finalización del contrato como resultado del transcurso natural del tiempo convenido (siendo por tanto el contrato necesariamente de duración temporal), bien sea por la expiración del tiempo convenido o por el total cumplimiento del contrato. En tercer lugar, se producirá la extinción de la relación si desaparece el propio objeto del contrato, sea por la pérdida de la capacidad del deportista o en casos extremos por su muerte. En cuarto lugar destacan situaciones en las que se produce la finalización del vínculo laboral por causas que afectan al propio club o entidad derivadas de una reestructuración de la plantilla por una crisis económica, disolución o liquidación del club por acuerdo de la Asamblea General de Socios. Y finalmente, tanto el club mediante despido disciplinario, como el propio deportista podrán de motu proprio extinguir el contrato teniendo en cuenta que existen importantes variaciones en relación con el régimen ordinario.⁸³

⁸¹ BASAULI HERRERO, E. “El contrato deportivo y sus partes. Los conceptos retributivos que configuran la base reguladora y de cotización. Su extinción”, *La invalidez permanente de los deportistas profesionales*. 1º edición, Editorial Bosch, S.A., Barcelona, 2005, pp. 157-158.

⁸² El art. 52 ET establece las siguientes causas de extinción del contrato por causas objetivas: “ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa”, “falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo” o la concurrencia de “las causas previstas en el art. 51.1 ET” (causas denominadas ETOP: económicas, técnicas, organizativas o de producción).

⁸³ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. “La extinción de la relación laboral”, *La relación laboral de los deportistas profesionales...op.cit*, pp.115-116.

4.1 Extinción de la relación laboral por voluntad conjunta de las partes.

4.1.1 Extinción por mutuo acuerdo de las partes.

Uno de los aspectos que tienen en común la relación laboral ordinaria y la relación laboral especial de los deportistas profesionales es que ambos vínculos pueden extinguirse por acuerdo de las partes, tal y como recoge el art. 13.a) RD 1006/1985 en armonía con el art. 49.1.a) ET. Estos supuestos de mutuo acuerdo, requieren como única exigencia el cumplimiento de los límites legalmente establecidos como son la ausencia de vicio en el consentimiento⁸⁴, es decir, ausencia de dolo, error, violencia o intimidación (STSJ de Valencia, de 4 de octubre de 2001, Rec 586/1999). El RD no exige forma escrita para su formalización y es posible tanto el pacto verbal como el tácito, siempre y cuando la voluntad de las partes de finalizar el contrato sea clara e inequívoca (STSJ de Cataluña de 20 de octubre de 2010, Rec. 4714/2009). Igualmente, en afinidad con la relación laboral común, la extinción del contrato de los deportistas profesionales por mutuo disenso en principio no genera para ninguna de las partes derecho a indemnización, salvo que existan acuerdos pactados expresamente (STSJ de La Rioja, de 11 de abril de 2000, Rec. 81/2000).⁸⁵

Ahora bien, existe la posibilidad de que en este acuerdo que pone fin a la relación laboral de los deportistas profesionales entre en escena la figura de un tercero, club o entidad deportiva, lo que conlleva una serie de alteraciones normativas. No estaríamos propiamente ante un mutuo acuerdo ya que su exigencia sería “triple”, siendo necesaria la concurrencia de las voluntades de todas las partes.⁸⁶ Concretamente, el consentimiento del deportista profesional es necesario tanto para extinguir el contrato con su actual club, club de procedencia, como para realizar el traspaso a la nueva entidad, club de destino. Se trata entonces de situaciones en las que se pacta un traspaso (cesión definitiva del deportista) a otro club o entidad deportiva, donde regirá *“lo que las partes pacten sobre las condiciones económicas de conclusión del contrato”* y *“en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada”*.⁸⁷ Esta indemnización, que se genera como un derecho del deportista por la extinción del contrato laboral, es fruto del traspaso

⁸⁴ Art. 1265 CC: *“Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo”*.

⁸⁵ SALA FRANCO, T, ARNANZ GALACHE, J, LÓPEZ GARCÍA DE LA RIVA, I, *“La extinción del contrato por voluntad conjunta del futbolista y del club”*, *El futbolista profesional*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 111-112.

⁸⁶ El art. 1256 CC establece que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, por lo será nula toda cláusula contractual que favorezca un traspaso forzoso.

⁸⁷ Art. 13.1.a) RD 1006/1985.

acordado entre las entidades y será percibida por el deportista profesional como consecuencia de su participación en el mismo, también previo acuerdo entre este y el club cedente (en ausencia de pacto es cuando sale a colación lo dispuesto en el articulado, no pudiendo ser inferior al 15 por ciento de la cantidad bruta estipulada entre los clubes por el traspaso).⁸⁸

Este tema ha generado discusiones doctrinales puesto que hay opiniones contrapuestas sobre el carácter imperativo o no de la obligación de indemnizar al deportista en estos casos. Una corriente defiende que lo dispuesto en el articulado se trata de un mínimo de derecho necesario que solo puede ser mejorado, mientras que otro sector doctrinal (que parece estar más próximo a la literalidad del precepto) entiende que el sentido que pretende dar en su redacción el legislador es dispositivo y solo rige en defecto de pacto, pudiendo las partes acordar una cantidad inferior, siempre subyugada a la constancia de la aprobación del deportista. Ahora bien, al igual que esta situación ha generado controversia, la ausencia de mención legal al respecto pone en entredicho quién es el obligado a realizar el pago de la indemnización. El sentido común invita a pensar que el obligado es el club cedente, puesto que como club vendedor obtiene un beneficio económico de la operación. En todo caso hay que estar a lo pactado, considerando los posibles convenios que señalan como obligado al cesionario⁸⁹, y teniendo siempre en cuenta el ámbito de aplicación de estos, puesto que no será vinculante si el cesionario es un club extranjero lo que provocará que su abono sea realizado por el club cedente.⁹⁰

4.1.2 Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato.

El art. 13.g) RD 1006/1985 hace referencia a otra forma de poner fin al contrato laboral entre las partes: *“por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas contribuyan abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva”*. Este apartado guarda una relación estrecha con la extinción por mutuo acuerdo de las partes, ya que son estas las que

⁸⁸ ALBIOL MONTESINOS, I, “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 1369-1370

⁸⁹ Al respecto, el art. 17.3 del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre la LFP y la AFE, establece que para los casos de extinción anticipada del contrato por cesión definitiva, *“el Futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15 por cien del precio de dicha cesión, que deberá ser pagada por el Club/SAD adquirente de los derechos, en todo caso”*.

⁹⁰ CORREA CARRASCO, M, “Los derechos laborales de los deportistas profesionales”, *Extinción del contrato*, op.cit, pp.190-191. La solución aportada por esta obra acerca del sujeto obligado a abonar la indemnización, resuelve, tal y como indica el propio texto, la controversia doctrinal existente en suplicación, confirmando el criterio seguido por la STSJ de Madrid de 9 de diciembre de 2013 frente a las tesis contrarias defendidas por las SSTSJ Galicia de 2 de abril de 2012 y Asturias 14 de marzo de 2003.

libremente, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden suscribir diversas causas durante la negociación y formalización de las condiciones contractuales (o incluso incorporarlas posteriormente) y por tanto, la concurrencia de las mismas implica la resolución del contrato de trabajo. El RD conviene copia literal del art. 49.1.b) ET, de las denominadas condiciones resolutorias, por lo que para los deportistas profesionales se aplica todo lo relativo a la legislación laboral común al ser aplicables tanto a los contratos por tiempo indefinido como los de duración determinada.

Las causas establecidas en el contrato vincularán a las partes si se cumplen una serie de requisitos:

- Que la condición consista en un suceso futuro o incierto.
- Que la causa sea lícita y no limite los derechos reconocidos de los trabajadores, además de no ser contraria a las leyes, moral, ni orden público.
- Que la causa venga recogida de manera expresa en el contrato.

Asimismo, pese a la autonomía de la voluntad reconocida por el legislador y la necesidad de concurrencia de los requisitos anteriores, en ningún caso se pueden establecer condiciones menos favorables o contrarias tanto a las disposiciones legales como a los convenios colectivos⁹¹, respetando la irrenunciabilidad de los derechos indisponibles del art. 3.5 ET.⁹²

En el ámbito deportivo podemos encontrar causas tan diversas como: condicionar la vigencia del contrato al descenso de categoría del club, a la realización de un reconocimiento médico cuyo resultado ha de ser apto, a la posibilidad de que el club rescinda el contrato en algún momento de la duración del mismo a cambio de una indemnización pactada, etc.

Además de condiciones resolutorias en sentido estricto, las partes pueden establecer pactos concretos que justifiquen una finalización anticipada del contrato (respetando las exigencias de la buena fe)⁹³, siendo el periodo de prueba el caso más típico. Al mismo se refiere el art. 5 RD 1006/1985, donde se fija una duración máxima de tres meses y se remite al ET para su regulación. La remisión al ET permite que, en virtud del art. 14.1 ET, el periodo de prueba sea regulado por los convenios colectivos. Esta figura es criticada por la doctrina tanto por la corta duración del contrato en los deportistas profesionales, como por la propia existencia del mismo periodo, ya que los clubes o entidades tienen la

⁹¹ Art. 3.1.c) ET.

⁹² LÓPEZ BALAGUER, M, “La extinción por las causas válidamente consignadas en el contrato”, *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp.24-25.

⁹³ Art. 7 CC.

posibilidad de conocer y analizar ampliamente las capacidades físicas y técnicas del potencial fichaje.⁹⁴

4.1.3 Extinción por expiración del tiempo convenido o por el total cumplimiento del contrato.

Los contratos de los deportistas profesionales pueden finalizar por dos motivos un tanto relacionados, puesto que, en ambos casos la extinción se produce de forma natural por la concurrencia de la voluntad de las partes, tras pactar que el vínculo se rompe al alcanzar una fecha determinada, por concurrir un tiempo fijado o al concluir el objeto por el que se celebró el contrato.⁹⁵ Su desarrollo integral se encuentra en el art. 14 RD 1006/1985 y pese a que el nombre del precepto alude únicamente a la expiración por tiempo convenido, hay que interpretar que engloba a ambos supuestos.⁹⁶

Estas causas de extinción son comparables a las dispuestas con carácter general por el art. 49.1.c) ET aunque lo previsto en este precepto solo se aplica de forma supletoria a lo dispuesto en la normativa deportiva. Tanto es así, que el RD 1006/1985 no hace alusión a la denuncia ni al preaviso, lo que nos hace entender que cuando finaliza la duración del contrato de los deportistas profesionales, la extinción se aplica de forma automática (salvo lo dispuesto en los convenios colectivos correspondientes⁹⁷).

La verdadera problemática en relación a esta forma de extinción contractual gira en torno al reconocimiento del derecho a una indemnización por parte de los deportistas profesionales. En la regulación laboral común, el art. 49.1.c) sí que la prevé, indicando que, salvo en los contratos formativos y en los contratos de interinidad, “a la finalización del contrato (...) la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o

⁹⁴ SÁNCHEZ PINO, A.J, PEREZ GUERRERO, M.L “El periodo de prueba en el contrato del deportista profesional”, *Cuestiones conflictivas de Derecho Deportivo*. Tiran lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 334-336.

⁹⁵ Así, en atención al RD 1006/1985, la relación laboral se extinguirá según los arts. 13.b): “por expiración del tiempo convenido”, y 13.c): “por el total cumplimiento del contrato”. De esta forma se mantiene una coherencia con lo previsto en el art. 6 RD 1006/1985 relativo a la duración del contrato: “La relación laboral de los deportistas será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas”.

⁹⁶ Véase: ROQUETA BUJ, R: “La extinción del contrato de trabajo”, *Derecho deportivo...* op.cit. p. 478.

⁹⁷ El Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional establece en el art. 15 que, tanto el equipo como el corredor deberán comunicar a la otra parte la intención de no continuar con la relación, en un plazo de tiempo establecido, estipulando para los casos de incumplimiento indemnizaciones determinadas en el propio artículo. Por el contrario, el art.14 del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional enuncia la automatización de la extinción del contrato, puesto que para los contratos de duración determinada “se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado” y en los celebrados para la práctica de una competición determinada o un número de partidos “el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate”.

la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación".⁹⁸ En cambio, el art. 14 RD 1006/1985 únicamente hace referencia a una posible compensación económica en concepto de preparación o formación para supuestos en los que tras la extinción del contrato por las causas que estamos tratando, el deportista firmase un nuevo contrato con otro club. En estos casos, las cantidades siempre serán abonadas por ese nuevo club, siendo receptor el club de procedencia, pero en ningún caso se menciona el derecho de los deportistas profesionales a percibir posibles indemnizaciones por la extinción del contrato laboral como consecuencia de la expiración del tiempo convenido.

El derecho a percibir esta indemnización fue introducido en la legislación laboral común con la intención de favorecer la contratación indefinida. En cambio, uno de los objetivos fundamentales del RD 1006/1985 es proteger la libertad contractual del deportista ya que en este ámbito las relaciones tienen como rasgo definitorio su naturaleza temporal, y por tanto, y en principio, no podría aplicarse este precepto del art. 49.1.c) ET de forma supletoria.⁹⁹ Sin embargo, hay dos sentencias del Tribunal Supremo que van a cambiar claramente la tendencia doctrinal en la materia: la STS de 26 de marzo de 2014 y la STS de 14 de mayo de 2019.

En primer lugar, la STS de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013) relativa a un proceso de conflicto colectivo en el ámbito del ciclismo profesional, considera que la indemnización del art. 49.1.c) ET tiene cabida en el contrato de trabajo deportivo porque mejora la calidad del empleo e incentiva la prórroga contractual. Contenido que supuso un cambio radical en la concepción del derecho a la indemnización de los deportistas profesionales. El Alto Tribunal, en su decisión sobre la indemnización prevista por la legislación laboral común, interpreta que esta *"sea igualmente de aplicación a la relación laboral de los deportistas profesionales, pues aun cuando en su ámbito –por prescripción legal– no sea posible la existencia de relación indefinida, no se nos suscitan dudas respecto de que sí es factible una mayor estabilidad por la incentivación de las prórrogas –penalizando con indemnización la extinción no prorrogada–, y en todo caso entendemos que el*

⁹⁸ Esta indemnización se introdujo en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, donde el legislador tenía la intención de reforzar la estabilidad y calidad en el empleo, estimulando la contratación indefinida por la vía indirecta de penalizar la contratación temporal, encareciendo la misma. Concretamente fue previsto en el art. 3.Uno.c) que originariamente fijaba la indemnización en una cantidad equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio. La disposición transitoria octava del ET sobre la indemnización por finalización de contrato temporal establece una aplicación gradual de esta cifra atendiendo al momento de celebración del contrato temporal, desde su incorporación en ocho días para contratos previos al 31 de diciembre de 2011 hasta los doce actuales para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

⁹⁹ El art.21 RD 1006/1985 establece que para las circunstancias no reguladas por este RD no se podrán aplicar de forma supletoria las previsiones del ET o de otras normas laborales de general aplicación cuando estas sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

*devengo de una indemnización por expiración del tiempo convenido no seguida de renovación contractual, indudablemente supone una mejora en la «calidad» del empleo [se facilita económicamente la transición entre los contratos de los diversos clubes o entidades] , lo que comporta que con ello se alcancen los dos objetivos perseguidos por aquellas disposiciones legales”.*¹⁰⁰

Además de esta interpretación, otro motivo por el cual el TS mantiene esta postura es que comparte y refuerza las ideas reconocidas previamente. En primer lugar, por lo dispuesto en la primera instancia del proceso, ya que *“la indemnización se convierte en instrumento promocional de la prórroga contractual, que mejora la estabilidad profesional de este colectivo”*, e igualmente por la consideración de la Directiva 1999/70/CE del Consejo sobre los contratos indefinidos y sobre las sucesivas prórrogas de los temporales, puesto que *“contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores”*.¹⁰¹ Ahora bien, esta sentencia establece un requisito para que los deportistas profesionales puedan disponer de esta indemnización y es que, los sujetos tendrán derecho a obtenerla únicamente cuando finalizado su contrato de trabajo la no continuidad en la prestación de los servicios desarrollados hasta entonces derive de la decisión del club o entidad. Es decir, cuando la falta de prórroga proceda exclusivamente de la voluntad del club y nunca cuando derive de la decisión de ambas partes o del propio deportista de forma unilateral que, con su voluntad impide dar continuidad a la relación contractual.¹⁰²

El resultado final es el reconocimiento de ese derecho de los deportistas a percibir una indemnización de cuantía fijada en el ET o en la normativa específica de aplicación, computándose los sucesivos contratos temporales ininterrumpidos o sin solución de continuidad.¹⁰³ Sin embargo, la doctrina alcanzada es criticada por expertos en la materia por diversas cuestiones. Dado que ante la llegada a término del contrato laboral deportivo no existe la necesidad de preavisar, surge la problemática de determinar quién ha sido la parte que ha tomado la decisión de no prorrogar el mismo. Además, parece una decisión contraproducente fijar una penalización por no prorrogar un contrato temporal en una relación laboral especial que precisamente aboga por los contratos de esta naturaleza. Igualmente, la STS de 26 de marzo de 2014 está diferenciando a una categoría incluida en

¹⁰⁰ La STS 26 de marzo de 2014 hace referencia a los ciclistas profesionales, y a pesar de que el Convenio de este sector ya establece la liquidación del finiquito, contenida por los conceptos económicos a los que se refiera dicha legislación, al finalizar la relación laboral (referencia que fue el objeto del conflicto planteado en primera instancia y que no se da en los convenios colectivos de otros deportes), sienta jurisprudencia sobre la compatibilidad de lo dispuesto en el art. 49.1.c) ET con la relación laboral especial de todos los deportistas.

¹⁰¹ Fundamento de derecho séptimo.1 STS 26 de marzo de 2014.

¹⁰² Fundamento de derecho séptimo.3 STS 26 de marzo de 2014.

¹⁰³ STSJ de Cataluña a 4 de diciembre de 2013 (Rec. 4271/2013).

los deportistas profesionales, como son los denominados «deportistas de élite»¹⁰⁴, privándoles de dicha indemnización por percibir retribuciones especialmente elevadas. Argumento que no es reforzado por ningún precepto normativo puesto que la distinción “de élite” no constituye una categoría profesional que tenga un régimen especial ni en la normativa laboral especial ni en la deportiva. Por tanto, la STS 2014 a pesar de intentar fijar un criterio unitario ha generado (como hemos podido observar) diferentes cuestiones controvertidas al respecto.¹⁰⁵

En segundo lugar es fundamental la STS de 14 de mayo de 2019 (reforzada por la STS de 23 de enero de 2020)¹⁰⁶. Esta sentencia viene a aclarar todo el debate doctrinal surgido en torno a esta cuestión y a unificar el contraste de los criterios previstos en resoluciones anteriores para supuestos de indemnización a «deportistas de élite». El Tribunal Supremo reconoce a partir de este momento el derecho a la indemnización por fin de contrato a estos deportistas, ya que consideran que la aplicación del art. 49.1.c) ET a los contratos temporales de aquellos que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del RD 1006/1985, no puede depender en ningún caso del nivel retributivo de los afectados. Su decisión se fundamenta en distintos motivos: el legislador no hace referencia al nivel retributivo de los sujetos a la hora de fijar los presupuestos de laboralidad¹⁰⁷; un alto nivel de ingresos no puede limitar el contenido de los derechos patrimoniales del deportista frente a su empleador; y el único requisito para la aplicación del art.49.1.c) ET es que el contrato que vincula a las partes llegue a su término y sea necesariamente de naturaleza temporal. Es importante destacar que el TS fija, en relación a la naturaleza de la indemnización, su

¹⁰⁴ El fundamento de derecho séptimo.3 de la STS de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013) además del requisito mencionado sobre la voluntad del deportista de prorrogar el contrato laboral, indica que esta indemnización no será aplicable para los supuestos en los que los afectados por la extinción del contrato de trabajo deportivo sean los considerados «deportistas de élite», puesto que dados sus elevadas retribuciones (refiere percepciones mínimas garantizadas, fijadas en el art. 18 del Convenio Colectivo de los ciclistas profesionales, que ascienden a los 23.000€ anuales), el único problema que el tribunal observa es tener que tomar la decisión de prorrogar el contrato o fichar por otra entidad deportiva. Esta idea es reforzada por otras sentencias como la STSJ de Castilla y León de 16 de marzo de 2016, que concluye que no procede el pago de la indemnización a un futbolista profesional por considerarlo como deportista de élite al tener un salario bruto de ciento sesenta mil trescientos setenta y ocho con ochenta y un céntimos. En contraposición, existen sentencias que alcanzan un dictamen totalmente opuesto como la STSJ de Aragón de 25 de marzo de 2015.

¹⁰⁵ Iusport (España), ROQUETA BUJ, R. [En línea] La extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo convenido. <https://iusport.com/art/95985/la-extincion-del-contrato-deportivo-por-expiracion-del-tiempo> [Consulta 29 jun. 2023]

¹⁰⁶ La STS de 14 de mayo de 2019 (Res. 367/2019) resuelve el conflicto originado entre un futbolista profesional y la U.D. Alcorcón. El deportista prestó servicios al club durante seis temporadas, y al finalizar esta reclamó una indemnización en virtud del art. 49.1.c) ET, siendo dicha petición desestimada en instancias previas. Los tribunales basaron su argumento en el éxito de la carrera del jugador, concibiéndola incompatible con la indemnización puesto que estaba dirigida a deportistas con resultados humildes. Esta sentencia es reforzada por la STS de 23 de enero de 2020 (Rec. 2205/2017) relativa a la controversia entre, nuevamente, la finalización de un contrato de trabajo temporal que vinculaba a un futbolista profesional y el Getafe S.A.D., club donde prestaba sus servicios.

¹⁰⁷ Art. 1.1 ET.

devengo automático al término del contrato, ya que está prevista para “*contribuir a una mayor calidad de la contratación temporal al dotarla de un resultado económico que de alguna forma compensaba la limitación temporal del contrato de trabajo*”.¹⁰⁸

Adicionalmente, hay que destacar que el contenido de esta sentencia ofrece a los deportistas, con independencia de que tras la extinción de la relación laboral con su club o entidad de origen encuentren inmediatamente un club tercero donde prestar sus servicios, la posibilidad de percibir la indemnización correspondiente. Y que el plazo para poder reclamarla será de un año desde que se puso fin a la relación.¹⁰⁹

4.2 Extinción de la relación laboral por muerte o incapacidad del deportista.

La prestación de los deportistas profesionales es por sí misma personalísima, por lo que ante la muerte o desaparición de estos, el contrato de trabajo se extingue. Junto a este motivo, el art. 13.d) RD 1006/1985 establece como causa de extinción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales el padecimiento de una lesión que, por su magnitud, provoque en estos una incapacidad. Asimismo, la normativa laboral ordinaria regula de forma paralela esta finalización del contrato en el art. 49.1.c) ET. En cuanto a la posible incapacidad, el RD contempla la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, sin embargo, no incluye de forma expresa la incapacidad permanente parcial¹¹⁰ como condición extintiva del contrato, lo que suscita opiniones enfrentadas sobre si esta puede ser causa o no de extinción contractual¹¹¹. Se cuestiona si el deportista que, como consecuencia de una lesión se encuentre en situación de incapacidad permanente parcial, está facultado o no para resolver el contrato. No obstante y dadas las exigencias físicas y técnicas requeridas a los deportistas para el correcto desempeño de su profesión, parece que esta limitación impide el pleno rendimiento de los profesionales. Por lo tanto, y para

¹⁰⁸ Senn Ferrero (España), GEA TRIGUERO, I. [En línea] El Tribunal Supremo reconoce a los deportistas de élite el derecho a una indemnización por fin de contrato. <https://www.sennferrero.com/2020/12/07/el-tribunal-supremo-reconoce-a-los-deportistas-de-elite-el-derecho-a-una-indemnizacion-por-fin-de-contrato> [Consulta 30 jun. 2023]

¹⁰⁹ Art. 59.1 ET.

¹¹⁰ La incapacidad permanente parcial es definida por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, como aquella que, sin alcanzar el grado total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

¹¹¹ Autores como Durán López entienden que «parece razonable que toda lesión incapacitante que suponga un impedimento o menoscabo en el ejercicio de la práctica deportiva debe conllevar la extinción por esta causa». Por el contrario, Desdentado Bonete y Muñoz Ruiz defienden en su obra *El contrato de Trabajo Deportivo a través de la Jurisprudencia* la situación propia del sistema común donde la incapacidad permanente parcial tiene la consideración de un supuesto de extinción por ineptitud sobrevenida (art. 52.a) ET).

evitar estas disputas doctrinales, lo más oportuno hubiera sido el empleo de una fórmula genérica como la de «lesión que incapacite al deportista de manera permanente para la práctica deportiva». Sin embargo, aún con la redacción actual, es el órgano encargado de evaluar y declarar una eventual incapacidad quien ha de tener en cuenta las características del deporte, las perfectas aptitudes que un deportista ha de poseer y las consecuencias que para su desarrollo suponen una incapacidad de este tipo que reduce anatómica o funcionalmente su capacidad.¹¹²

Siguiendo con la redacción del precepto, el art. 13.d) RD 1006/1985 fija el derecho a recibir una indemnización mínima, sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a las que tuviera derecho, en caso de concurrir alguna de las causas descritas con anterioridad. El deportista afectado o sus beneficiarios percibirían una indemnización no inferior a las seis mensualidades, condicionada esta a que el suceso tuviera lugar en el ejercicio del deporte. Se trata de un mínimo legal pudiendo ser mejorado por los acuerdos previstos en los contratos individuales y fundamentalmente por los convenios colectivos.¹¹³

Esta contingencia tiene que tener “*causa en el ejercicio del deporte*”, y como tal, hay que considerar lo dispuesto en el art.9 RD 1006/1985 sobre la jornada del deportista profesional, siendo posible una interpretación amplia para considerar que, no solo son las producidas en la práctica literal de la actividad deportiva, sino durante cualquier momento del transcurso de la jornada.¹¹⁴

Ahora bien, surgen opiniones enfrentadas sobre quién es el encargado de asumir el pago de la indemnización en los casos en los que la actividad deportiva sea desarrollada por

¹¹² ROQUETA BUJ, R. / ALBIOL MONTESINOS, I. “La extinción del contrato por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez”. *Extinción del contrato de trabajo...* op.cit. pp. 1367-1368.

¹¹³ Los principales deportes fijan en sus convenios colectivos distintos aspectos relativos a las indemnizaciones por muerte o lesión incapacitante. El Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional exige al equipo la contratación de un seguro que garantice una indemnización de 250.000€ para el ciclista en caso de invalidez absoluta o permanente y de 100.000€ para sus beneficiarios en caso de fallecimiento (art.29). El Convenio colectivo suscrito entre la LFP y AFE para la actividad del fútbol profesional establece una indemnización para los accidentes que provoquen la muerte o la invalidez permanente absoluta, siempre que sea consecuencia directa de la práctica del fútbol bajo la disciplina del Club/SAD, de 180.000€ actualizados al IPC actual (art.34). En el caso del fútbol femenino, el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol establece una indemnización de 60.000€ para sus herederos en casos de muerte y de 90.000€ para la futbolista en caso de incapacidad absoluta (art.33). El Convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional ACB exige a los clubs o SAD la suscripción de una póliza de seguro que cubra estas contingencias con una indemnización bruta de 100.000€ para el deportista o los beneficiarios que este designe (art. 26). Y el Convenio colectivo de balonmano profesional establece una indemnización de doce mensualidades con un límite de 60.000€ (art 32).

¹¹⁴ Art.9 RD 1006/1985: “La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma”.

el deportista, no con su club, sino con la selección nacional a la que representa. Al respecto, la derogada Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, establecía en el art. 47.2 que en estos casos, el “*empresario conservará tal carácter durante el tiempo requerido para la participación en competiciones internacionales o la preparación de las mismas*”, suspendiendo de forma coyuntural el ejercicio del poder de dirección y control de la actividad laboral, lo que parecía indicar que es el club el encargado de la indemnización correspondiente.¹¹⁵

La nueva LD hace una breve referencia acerca de las cesiones de deportistas profesionales a las selecciones españolas que se regirá “*en los términos que reglamentariamente se determinen*”.¹¹⁶ Asimismo, la Disposición final cuarta del mismo texto habilita al Gobierno para el desarrollo reglamentario, para el dictado de disposiciones de desarrollo, aún no realizadas, que aparentemente seguirán en este aspecto la tendencia indicada por su precedente legal. No obstante, las selecciones nacionales tienen contratados seguros de responsabilidad civil y de accidentes personales para sus jugadores por ejemplo, además de las propias coberturas que puedan tener los propios jugadores.¹¹⁷

Por último y para concluir con el análisis de esta forma de extinción del contrato de los deportistas profesionales, hay que considerar en qué momento preciso nace el derecho a percibir la indemnización.

En este contexto puede surgir un escenario complejo, y es que, en el transcurso del tiempo desde que el deportista ha sufrido el accidente hasta que se produce la declaración formal de incapacidad permanente o total o de gran invalidez, el contrato se extinga por mutuo acuerdo de las partes, por la expiración del tiempo convenido en el contrato sin realizar prórroga alguna e incluso por el despido del deportista. Sobre esta posible discusión, la corriente jurisprudencial actual establece que lo concluyente es que, el deportista tendrá derecho a la indemnización si en el momento en el que se produce la contingencia el contrato está en vigor. El deportista al finalizar el contrato ya estará en una situación de incapacidad de hecho y la indemnización va dirigida a paliar ese daño. Además, la literalidad del art. 13.d) RD 1006/1985 indica que el deportista tiene derecho a percibir la

¹¹⁵ CORREA CARRASCO, M. “Extinción del contrato”, *Los derechos laborales de los deportistas profesionales...* op.cit. pp.200-202.

¹¹⁶ Art.66 nueva LD.

¹¹⁷ Asimismo, instituciones como la FIFA, que gobierna las federaciones de fútbol a nivel mundial, cuenta con un “Programa de Protección de Clubes” (PPC) para paliar los efectos económicos producidos por las lesiones en este deporte, minimizando así los efectos del denominado coloquialmente «virus FIFA». Este programa está inmerso en su Boletín Técnico y compensa económicamente a los clubes con indemnizaciones cuando los futbolistas, participando en partidos internacionales de la selección, sufran lesiones físicas a causa de un accidente que de lugar a más de 28 días consecutivos de incapacidad total temporal. Ahora bien, no cubre cuando de lugar a una incapacidad total permanente o fallecimiento.

indemnización fijada cuando la verdadera causa de la extinción sea la propia lesión, siendo la posterior declaración de incapacidad una mera consecuencia formal.¹¹⁸ Dicho esto, el *dies a quo*, plazo de prescripción del art. 59.1 ET para poder reclamar la indemnización y ejercitar la acción se fija respecto al reconocimiento oficial de incapacidad (SSTS de Murcia de 05 de diciembre de 2005 (Rec. 1247/2005) y de Cataluña de 2 de diciembre de 2010 (Rec. 5484/2009)).¹¹⁹

4.3 Extinción de la relación laboral por disolución o liquidación del club.

De conformidad con el art. 13.e) RD 1006/1985, otro motivo por el cual se extingue la relación laboral de los deportistas profesionales es *la disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios*, exigiéndose únicamente mayoría en estas reuniones. Ahora bien, la disolución de la sociedad no puede basarse en la exclusiva voluntad de la junta de accionistas sino que debe obedecer a causas legalmente establecidas, de lo contrario la eventual extinción de los contratos de trabajo habría de declararse nula. Asimismo, el precepto continua indicando que *en estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores*. Esta remisión a la normativa laboral común requiere como requisito necesario, además de la situación de disolución o liquidación del club, que no extingue automáticamente los contratos deportivos, seguir el procedimiento previsto para los despidos colectivos.

¹¹⁸ La STS de 10 de junio de 2010 (Rec. 4394/2008) siguiendo la línea de la STS de 2 de marzo de 2004 (Rec. 2820/2003), se encuentra ante un caso donde un futbolista del Real Murcia C.F. S.A.D sufre un accidente de trabajo en el desarrollo de su actividad deportiva y durante la vigencia de su relación laboral. Poco después, el deportista ve extinguido su contrato al ser despedido por la entidad (reconocido improcedente por la propia empresa en el acto de conciliación) y posteriormente y por lo tanto ya finalizado su contrato, es declarado en una situación de incapacidad permanente total por parte del Instituto Nacional de Seguridad Social a consecuencia de las lesiones derivadas del accidente. Tanto el Juzgado de lo Social de Barcelona, como el TSJ de Cataluña desestimaron la demanda interpuesta por el jugador solicitando la indemnización prevista en el RD 1006/1985, al entender que la declaración de incapacidad permanente total no es la causa de extinción del contrato, ya que este se había extinguido previamente por despido disciplinario reconocido como improcedente. Sin embargo, el TS conviene que lo decisivo en estos casos es que el contrato esté en vigor a la fecha del accidente puesto que es este daño el que se indemniza en aplicación del art. 13.d) RD 1006/1985. Concluye el TS, a tenor de este artículo, que *“cuando el contrato se extinga por muerte o lesión que produzca en el deportista la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, el deportista o sus beneficiarios tendrían derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuviera su causa en el ejercicio del deporte, condiciones todas ellas que se cumplen en este supuesto, dado que al demandante se le declaró afecto de una incapacidad permanente total para su profesión habitual de deportista profesional, a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 21 de octubre de 1998, que la invalidez que padece trae causa de tal contingencia y que el actor no se incorporó al trabajo después de aquel episodio, así es que se manifestó una causa que por sí sola podría determinar la extinción de la relación laboral, con independencia del efecto que llegara a desplegar a su vez el vencimiento del plazo del contrato; en definitiva, desde el accidente de trabajo y el inicio de la incapacidad temporal, el contrato quedó suspendido en sus efectos y dicha contingencia era por sí sola causa legal para extinguir el contrato, con independencia de la duración prevista para el mismo”*.

¹¹⁹ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. “La extinción de la relación laboral”, *La relación laboral de los deportistas profesionales...* op.cit. 124-125.

Igualmente, y para que sea una causa extintiva subsumible en este art. 13, será requisito *sine qua non* el cese total de la actividad deportiva, puesto que si fuera un simple cambio en la titularidad del club o entidad y tuviera continuidad, no determinaría por sí mismo la extinción de los contratos y nos encontraríamos en uno de los supuestos del art. 44 ET de sucesión de empresas.¹²⁰

Esta hipótesis concuerda con la redacción del art. 49.1.g) ET¹²¹, lo que supone que ambas pautas coincidan en la remisión al art. 51 ET¹²² y en consecuencia a la aplicación del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Por lo que los deportistas tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año y con una cuantía máxima equivalente a doce mensualidades.¹²³

4.4 Extinción de la relación laboral por voluntad unilateral de la empresa.

4.4.1 Extinción de la relación laboral por situaciones de crisis económicas.

El art. 13.f) RD 1006/1985 advierte dos situaciones en las que se extingue el contrato de trabajo de los deportistas profesionales: en primer lugar, *por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas* nuevamente a través del procedimiento previsto en el art. 51 ET; en segundo lugar se extingue *por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.*

4.4.1.1 Extinción por crisis económica del club o entidad deportiva.

La extinción del contrato por crisis económica equivale al despido colectivo del art. 49.1.i) ET *fundado en causas económicas*, exigiéndose en ambos casos el procedimiento previsto por el art. 51 ET. Exigencia compartida con la necesidad de que la crisis económica

¹²⁰ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. “La extinción de la relación laboral”. *La relación laboral de los deportistas profesionales...* op.cit. pp-137-138.

¹²¹ El art. 49.1.g) ET establece como causa de extinción del contrato de trabajo *la extinción de la personalidad jurídica del contratante*. Mientras que este precepto indica que *para los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario, en los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.*

¹²² El art. 51 ET regula todo lo relativo al despido colectivo.

¹²³ Art. 53.1.b) ET.

*justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, ya que pueden concurrir situaciones de dificultad económica para los clubes o entidades deportivas que no justifiquen la aplicación de esta figura por no ser una imposibilidad definitiva del desarrollo del trabajo. En este último caso, no estaríamos ante una extinción del contrato sino que se aplicarían los mecanismos de suspensiones o modificaciones contractuales previstos en los arts. 41 y 47 ET, siempre y cuando no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación de los deportistas profesionales, por su carácter supletorio en aplicación del art. 21 RD 1006/1985.*¹²⁴

Por lo tanto, y en virtud del art. 13.f) RD 1006/1985, para poder encajar la extinción de los contratos en esta causa han de converger dos aspectos esenciales: crisis económica y reestructuración de la plantilla.

En la redacción del art. 51 ET se hace alusión a los requisitos exigidos para que un supuesto concreto pueda considerarse como causa económica para ejecutar un despido: *“se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*¹²⁵. No obstante, para que el despido esté justificado por causa económica, no solamente tiene que producirse la propia causa, sino que han de existir indicios que justifican la extinción del contrato. La crisis económica tiene que tener un efecto sobre los contratos de trabajo, de modo que la continuidad en la prestación de servicios no tenga ninguna utilidad patrimonial, ya que estos son innecesarios al perder su función económica-social.

En relación a la reestructuración de la plantilla, para lograr la supervivencia económica de las entidades, hay alternativas como la posibilidad de amortizar los puestos de trabajo, las posibles reducciones salariales de los deportistas o las sustituciones de estos por otros con retribuciones más bajas. Mientras se mantenga la viabilidad del club, en el ámbito deportivo no se exige la amortización de los puestos de trabajo, ya que además de requerir

¹²⁴ RUBIO SÁNCHEZ, F. “Cesiones temporales, suspensión y extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales”. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales...* op.cit, pp. 301-302.

¹²⁵ No obstante, existen mecanismos específicos y preventivos de control económico de las entidades deportivas. La nueva LD en su art. 58 sobre control económico, prevé que son las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales quienes establecen su propio sistema de control económico. Por ello, para prevenir en la mayor medida estos riesgos financieros destaca la actuación de instituciones como la LFP en el ámbito del fútbol, puesto que cuenta con un Reglamento General que incluye en su Libro X el el Reglamento de control económico de los clubes y SADs afiliados a LaLiga, regulando todo lo concerniente al cumplimiento del denominado ‘fair play’ financiero.

un número mínimo de deportistas para competir, estos son contratados no para un puesto determinado de trabajo sino para conformar una plantilla con objetivos deportivos comunes. Por esta razón y aunque sea una posibilidad real, no es de recibo que se contraten a jugadores con salarios inferiores a los que previamente han sido despedidos sobre todo si no se han intentado otras medidas menos gravosas para solucionar la situación económica. Cuando las empresas acuden a la extinción de los contratos de trabajo e inmediatamente a estas eventuales contrataciones, los despidos pueden considerarse sin justa causa, teniendo que acreditar en todo caso el deportista profesional que los nuevos fichajes se han realizado en una flagrante proximidad temporal a su despido y para puestos directamente afectados por la necesidad de reducción de empleo, como subraya la STS de 19 de enero de 1998 (Rec. 1460/1997).¹²⁶

En caso de extinciones de este tipo, los deportistas tienen derecho a cobrar la misma indemnización prevista para los casos de disolución o liquidación de un club de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año y con una cuantía máxima equivalente a doce mensualidades.

4.4.1.2 Extinción por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva.

El art. 13.f) RD 1006/1985 contempla como fórmula extintiva de la relación laboral de los deportistas profesionales, las *crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o la entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo*. Esta redacción no es del todo clara ya que no define manifiestamente cuales son esas «crisis de otro tipo». Sentencias como la del TSJ de Canarias de 28 de marzo de 2001, consideran que podía hacer referencia a crisis originadas por causas técnicas, organizativas y de producción. Sin embargo, la doctrina mayoritaria considera que se trata indudablemente de los supuestos de fuerza mayor, como prevé el art. 49.1.h) ET, que imposibilitan definitivamente la prestación del trabajo, *siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el art. 51.7 ET*.¹²⁷

Supuestos que serán de aplicación cuando imposibiliten la prestación de trabajo de forma irrevocable y emanen de hechos que no hubieran podido preverse o, que siendo

¹²⁶ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato de trabajo”. *Derecho Deportivo laboral...* op.cit, pp. 410-412

¹²⁷ Art. 51.7 ET: “La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario”.

previsibles, fueran inevitables.¹²⁸ Se trata por tanto de hechos que, sin necesidad de ser catastróficos («fuerza mayor impropia»), son imprevisibles o inevitables para el club o entidad, ajenos a su voluntad e impiden su continuación con la actividad deportiva, como los casos derivados de decisiones de los poderes públicos (el llamado *factum principis*) que acarrearán la expulsión provisional o definitiva de un club de la competición en la que es participe, o incluso su descenso de categoría. Ahora bien, estos supuestos de fuerza mayor no provocan automáticamente la extinción de la relación, sino que proporcionan una causa al empresario para pedir la extinción por medio de un procedimiento concreto.¹²⁹

En lo concerniente al procedimiento para la extinción del contrato atendiendo a estas causas, como hemos visto, el art. 13.f) RD 1006/1985 remite al art. 51.7 ET.¹³⁰ Por ello, la actuación de la Autoridad Laboral es imprescindible puesto que ha de constatar que, efectivamente, existe fuerza mayor y además de dictar una resolución al respecto, tiene que ser informada de las extinciones que se produzcan por la empresa, pudiendo determinar que la totalidad de las indemnizaciones (cuantía equivalente a los despidos colectivos, veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades), o al menos una parte de ellas, sean abonadas por el FOGASA.¹³¹

Al respecto, el RD 505/1985 en su art. 11.1.b) obliga expresamente a los clubes y entidades deportivas a cotizar al FOGASA “*por los deportistas profesionales vinculados a los mismos en virtud de la relación laboral de carácter especial*”, quedando, por tanto, incluidos en el ámbito de cobertura de dicho Organismo a pesar de que el RD 1006/1985 no haga ninguna referencia al respecto. La protección de los deportistas profesionales se establece en términos idénticos a los del resto de trabajadores, con única referencia especial al crédito salarial cubierto por la garantía. La referencia la marca el art. 8.Dos RD 1006/1985, al indicar que “*tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales*”. De acuerdo con esta previsión, se incluirán en la base de cotización del FOGASA las denominadas primas de fichaje, ya que tienen la consideración de concepto

¹²⁸ El art.1105 CC establece que nadie responderá por sucesos que no pueden preverse o de hacerlo son inevitables, siendo generalmente cuestiones catastróficas como incendios, guerras, terremotos, etc.

¹²⁹ MONEREO PÉREZ, J.M. “Extinción por voluntad de las partes”. *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Editorial Comares, Granada, 2010. pp. 499-501.

¹³⁰ Desarrollado reglamentariamente en el Título II, artículos 31 a 33 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

¹³¹ CORREA CARRASCO, M. “Extinción del contrato”. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales...* op.cit, p.217.

salarial y no de naturaleza compensatoria o indemnizatoria desde la Sentencia del TS de 13 de febrero de 1990 (Roj: STS 1218/1990).¹³²

Por último, y en relación con el procedimiento indicado anteriormente, cabe destacar que el previsto del art. 51 ET se aplica con independencia del número de jugadores afectados, (a diferencia de lo que sucede en el régimen laboral ordinario que separa la tramitación de los despidos colectivos y de aquellos individuales o plurales) tanto en la extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales a causa de *crisis económica del club o entidad deportiva* como a causa *crisis de otro tipo de causas que impidan el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva*. La razón principal es que el despido colectivo no es una causa de extinción prevista en el RD 1006/1985, pero asimismo, se puede argumentar que el carácter temporal y breve en los contratos de los deportistas profesionales deviene como innecesaria la aplicación de mecanismos concretos previstos para el régimen laboral común, pero sí exige que en caso de extinción anticipada del contrato por cuestiones económicas se apliquen las garantías reforzadas del procedimiento de despido colectivo.¹³³

4.4.2 Extinción de la relación laboral por despido del deportista.

El despido del deportista profesional, siendo poco habitual en la práctica, es una de las causas de extinción de la relación laboral especial tipificada en el RD 1006/1985. Concretamente el art. 13.h) contempla la extinción *por despido del deportista*, mientras que el art. 15 regula las especialidades en relación con el régimen común haciendo alusión: a la indemnización que le corresponde en caso de despido improcedente (art.15.Uno); y al *despido fundado en incumplimiento grave del deportista* donde en estos casos no se prevé indemnización alguna en su favor (art. 15.Dos). Del mismo modo, guarda cierta relación e indudable importancia lo dispuesto en el art. 17 del RD en atención a las faltas y sanciones que, en determinados casos y en atención a su gravedad y repercusión, pueden justificar el despido.

Como sucede con la mayor parte de las causas extintivas de los deportistas profesionales, existe cierto paralelismo entre lo dispuesto en el régimen especial y en el régimen común. Por una parte, la terminología que utiliza el art. 13.h) RD 1006/1985 evoca literalmente la del art. 49.1.k) ET, mientras que, por otra, la empleada por el art. 15.2

¹³² ROQUETA BUJ, R. “Los beneficiarios de las prestaciones del FOGASA”. *La acción protectora del FOGASA*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 46-49

¹³³ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. “La extinción de la relación laboral”. *La relación laboral de los deportistas profesionales...* op.cit, p.136.

del RD al indicar el *incumplimiento contractual grave* está en consonancia con la disposición prevista en el art. 54.1 ET. Esto viene a recalcar que el RD 1006/1985 con estas causas extintivas se limita únicamente al despido disciplinario y no al despido por causas objetivas de los arts 49.1.l) y 52 ET inaplicable en la relación especial.

Dicho esto, el RD 1006/1985 no va a concretar cuales son los supuestos que provocan el despido por un «*incumplimiento grave del deportista*», por lo tanto hay que aplicar el carácter supletorio del ET y servirse de las posibilidades que ofrece el art. 54.¹³⁴

4.4.2.1 Procedimiento.

En cuanto al procedimiento del despido del deportista van a destacar aspectos propios de esta especialidad. Pese a que el entrenador es la figura inmediatamente superior al deportista en el organigrama del club o entidad, y como tal puede imponer determinadas sanciones fundamentalmente deportivas, el vínculo contractual con el club siempre se mantendrá efectivo puesto que es la dirección del club o entidad la única capacitada para interponer sanciones disciplinarias a los deportistas.¹³⁵ En relación al despido, su forma es otro de los aspectos omitidos por parte del RD 1006/1985, por lo que es aplicable el art. 55 ET y los concordantes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Así, de acuerdo con lo establecido por el art. 55.1 ET, *el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, proporcionando información clara e inequívoca al deportista de los hechos que se le*

¹³⁴ Las causas de despido para los deportistas profesionales son muy similares a las previstas para los trabajadores del régimen ordinario. Las pequeñas variaciones están previstas para la consideración del despido como procedente por medio de los convenios colectivos. Concretamente, el art. 54 ET recoge las siguientes causas, teniendo en cuenta algunas particularidades aplicables a los deportistas profesionales: *a) las faltas de asistencia y puntualidad al trabajo*, teniendo que cumplirse dos requisitos esenciales como son que el deportista repita las faltas y además no exista justificación de las mismas; *b) la indisciplina o desobediencia*, siendo necesaria una reiteración nuevamente o especial gravedad, como puede ser el caso que el deportista, estando en el banquillo, se niegue rotundamente a jugar un partido; *c) los malos tratos*, compuestos por ofensas verbales y físicas consideradas graves, y no solamente las vertidas a los trabajadores de la empresa y al empresario, sino también a los deportistas rivales o al público que presencia la actividad deportiva; *d) la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*, como por ejemplo simular una enfermedad para no sentarse en el banquillo durante un partido (STSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2002 (Rec. 4934/2002)), conducir en estado de embriaguez (STSJ de Extremadura de 25 de mayo de 2009 (Rec. 165/2009)) o medicarse sin ponerlo en conocimiento del club o entidad (STSJ de Castilla-La Mancha de 22 de julio de 2009 (Rec.11/2009)); *e) la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado*, siendo necesario que sea grave y sobre todo culpable; *f) la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo*, como puede ser el uso de sustancias dopantes junto con el cumplimiento de determinados requisitos; *g) el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*

¹³⁵ Art. 58.1 ET.

imputan, para que asimismo tenga la posibilidad de impugnar el despido y preparar su defensa.¹³⁶

Una vez producido el despido del deportista profesional, este podrá ser calificado judicialmente como procedente, improcedente o nulo, al igual que sucede con los trabajadores amparados en la legislación laboral común.

El despido se considera procedente *cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación*,¹³⁷ teniendo por tanto que probar el club o entidad la autenticidad y suficiencia del contenido de la carta de despidos.

El despido se considera improcedente cuando no se acredite por el club o entidad ese incumplimiento que deriva en el despido o no se cumplan los requisitos de forma del mismo.

Finalmente, en virtud del art. 55.5 ET será nulo el despido que *tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en la ley, o bien se produzcan con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadoras*. No obstante también se declarará la nulidad del despido por tres supuestos específicos incluidas en este precepto:

“a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos”.

“b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”.

“c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o

¹³⁶ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato de trabajo”. *Derecho Deportivo laboral*...op.cit, pp. 374-375.

¹³⁷ Art. 55.4 ET.

acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento”.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

4.4.2.2 Efectos de los despidos.

De acuerdo con el art. 15.2 RD 1006/1985, en relación con el art. 55.7 ET, el despido procedente del deportista *no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo*. Sin embargo, el RD añade una especialidad para estas extinciones como es la posibilidad de que el deportista subsane los daños, *a falta de pacto al respecto*, mediante *indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo, acordadas por la Jurisdicción Laboral*. La indemnización, por ejemplo, estaría más que justificada en casos en los que los clubes ejerzan una elevada inversión por el jugador, de ahí la posibilidad de fijarla en el pacto previo por las partes.

Por otra parte, de conformidad con el apartado 1 del art. 15 RD 1006/1985, en caso de despido improcedente, sin readmisión, *el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderará las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.*

En primer lugar, hay que destacar que por la literalidad del precepto no cabe la readmisión, salvo pacto, por despido improcedente, siendo además esta figura una pretensión para proteger la estabilidad del empleo, cualidad ajena al deporte profesional.¹³⁸

¹³⁸ La STS de 21 de enero de 1992 (Rec. 1377/1990) sobre la declaración de improcedencia del despido de un jugador de fútbol del Club Atlético de Madrid, va a establecer una línea continuista al respecto. El club comunicó la extinción de la relación que les unía argumentando incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones al apreciarse reiterada actitud de indisciplina y desobediencia. Por su parte, el futbolista interpuso demanda solicitando la declaración de improcedencia del despido y la satisfacción de la correspondiente indemnización. El asunto llegó a última instancia, donde el TS afirmó que en tras el despido improcedente de un deportista profesional no cabe la readmisión por las siguientes razones: porque así lo expresa el art. 15.1 RD 1006/1985, entendida la expresión «sin readmisión» como una exclusión sin perjuicio de la readmisión convenida por las partes; el carácter temporal de la relación contractual no es compatible con las características de la readmisión; en otras relaciones laborales de carácter especial se deja la elección de la

En segundo lugar, la indemnización que, tiene por finalidad *una compensación por la unilateral ruptura de un contrato con incumplimiento de lo pactado*¹³⁹, aparece prevista en el art. 15.1 del RD como un mínimo de dos mensualidades que, en todo caso, solo puede ser por los pactos de las partes. Pactos que pueden ser producto de la negociación colectiva, contenerse en los contratos individuales, en los finiquitos e incluso alcanzados durante el proceso laboral, como sería en los trámites de conciliación, en ejecución de sentencia o durante la sustanciación de un recurso interpuesto frente a la sentencia.¹⁴⁰

En segundo lugar, la indemnización en ausencia de pacto para los despidos declarados improcedentes será fijada por el tribunal, pero nuevamente siempre superior a las dos mensualidades limitadas en el texto normativo.¹⁴¹ Para su fijación, el juzgador ha de ponderar las circunstancias concurrentes teniendo en cuenta, además de las retribuciones dejadas de percibir por esta extinción anticipada, la brevedad de la carrera profesional y la limitada duración de los contratos de trabajo deportivos.

Por último, y pese a que la readmisión es un instrumento directamente vinculado con el principio de estabilidad del empleo, los despidos de los deportistas profesionales declarados nulos conllevan la readmisión inmediata del mismo, con abono de los salarios dejados de percibir.¹⁴²

4.5 Extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del deportista profesional.

La última causa que puede suponer la extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales está prevista en el art. 13.i) RD 1006/1985: *“por voluntad del deportista profesional”*. La nota de voluntariedad, como base de toda relación laboral, faculta al deportista a resolver de forma autónoma y suficiente un contrato vigente en cualquier momento. No obstante, el art. 16 que regula las especialidades de esta modalidad, distingue

indemnización o la readmisión a la decisión de las partes entendiéndose que a falta de acuerdo prima la indemnización.

¹³⁹ STS 06 de febrero de 2002 (Rec. 1965/2001).

¹⁴⁰ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato de trabajo”. *Derecho Deportivo laboral...* op.cit, pp.383-389.

¹⁴¹ El ATS de 30 de mayo de 2019 (Rec. 4137/2018) determina que la indemnización de un futbolista, cuyo contrato para la prestación de servicios tiene una duración de 1 temporada (19 de agosto de 2016 hasta el 30 de junio de 2017), que es despedido de forma improcedente a mitad de la misma (31 de enero de 2017), será de las mensualidades que hubiera percibido en el club hasta final de temporada, sin contar con las primas a las que pudiera haber optado.

¹⁴² Arts. 55.6 ET y 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

que los efectos de la extinción serán diferentes si esta se realiza con o sin causa que lo justifique.

4.5.1 *Con justa causa.*

El art. 16.2 del RD, que se refiere a los supuestos en los que «concorre causa justa» para la extinción, indica que *la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el art. 50 ET, es decir, motivada por incumplimiento grave del club o entidad deportiva, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.* Entre estas causas justificadas destacan *las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo al margen de las previsiones legales y que supongan un menoscabo de la dignidad de trabajador, la falta de pago o los retrasos continuados en el abono de los salarios*¹⁴³ *y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario.* No obstante, en atención a la literalidad del precepto, «resolución del contrato solicitada por el deportista profesional» es evidente la necesidad de la intervención de los órganos judiciales para la extinción de la relación.

Esta decisión del deportista profesional también puede estar fundada en el incumplimiento de la obligación por parte del club o entidad de proporcionarle una ocupación efectiva.¹⁴⁴ Ahora bien, el art. 50.1 ET no establece expresamente como causa justa para la extinción la falta de ocupación efectiva, pero se circunscribe sin duda alguna a su apartado c) como incumplimiento grave de sus obligaciones.

Los supuestos más típicos de falta de ocupación efectiva en el deporte profesional son la no tramitación de la licencia federativa del jugador o la no inscripción del mismo dentro del número máximo de participantes en las competiciones oficiales que el club vaya a

¹⁴³ En el mundo del fútbol, existe el denominado “Procedimiento abreviado de resolución contractual anticipada”. Este mecanismo está previsto en el Anexo VII del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre la LFP y AFE. Gracias al mismo y cumpliendo unos requisitos en el impago de los salarios, los deportistas tienen la posibilidad de reclamar ante la Comisión Paritaria del Convenio. Igualmente pueden hacerlo frente a la jurisdicción social pero no simultáneamente.

¹⁴⁴ Prevista como derecho laboral de los arts. 4.2.a) ET y 7. Cuatro RD 1006/1985

disputar¹⁴⁵, o los supuestos en los que el deportista es apartado de la dinámica del grupo por motivos ajenos a la práctica deportiva.¹⁴⁶

Por lo tanto, el derecho a la ocupación efectiva en los deportistas lo que realmente está poniendo de manifiesto es que los deportistas, efectivamente, tengan ese derecho a poder participar y a poder prepararse para la competición, pero no derecho a participar como tal en los partidos que dispute su club, dado que tal participación dependerá de cuestiones técnicas y tácticas. Sin embargo, suscitan dudas los supuestos en los que un deportista no inscrito para participar en una competición, entrena con el resto de sus compañeros. Al respecto, en atención a la interpretación literal del art. 7. Cuatro RD 1006/1985, que delimita el derecho a la ocupación efectiva como el derecho a participar en entrenamientos y actividades preparatorias, pero excluye tácitamente, el derecho a ser alineado en la competición, se debería concluir que el hecho de que el deportista no haya sido inscrito en una competición oficial no supone un incumplimiento del deber de proporcionar ocupación efectiva, siempre que pueda participar con normalidad en los entrenamientos.¹⁴⁷ No obstante, la solución proporcionada por el poder judicial va más allá del alcance literal del precepto.¹⁴⁸

Finalmente, en estos supuestos donde existe un incumplimiento por parte del club, el deportista tiene dos opciones¹⁴⁹: exigir el cumplimiento o solicitar la resolución del contrato percibiendo la indemnización correspondiente. Para una correcta consecución, es necesario

¹⁴⁵ Diferenciar de las situaciones en las que el deportista, estando en posesión de la ficha federativa e inscrito en las listas de las competiciones oficiales, no cuenta para la dirección deportiva, por lo que estará un largo periodo de tiempo sin participar en ningún partido.

¹⁴⁶ Art. 7. Cuatro RD 1006/1985: *“Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”*.

¹⁴⁷ Actualidad jurídica Uría Menéndez. PONCE RODRÍGUEZ, S. / NAVARRO CUÉLLAR, A. [En línea] Extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales como consecuencia de la falta de ocupación efectiva.

<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/2270/documento/articuloUM.pdf?pid=3078&forceDownload=true> [Consulta 7 jul. 2023]

¹⁴⁸ Destacan entre otros el «caso Acuña» entre el futbolista Roberto “El Toro” Acuña y el Real Club Deportivo de la Coruña, STS de 28 de abril de 2010, y la «Sentencia del caso Barragán» por el Juzgado de lo Social núm.1 de La Coruña, de 26 de enero de 2009, entre el futbolista Antonio Barragán y mismo club. Antonio Barragán, con contrato en vigor, sufrió una lesión en abril del 2008 que le mantuvo alejado fuera de los terrenos de juego hasta el 15 de septiembre del mismo año, momento en el que recibió el alta médica. Sin embargo, el club decidió no tramitar su licencia federativa y no inscribirlo en el campeonato nacional de liga, donde el plazo para la inscripción de los jugadores finalizaba el día 1 de septiembre, es decir, estando el jugador todavía en situación de incapacidad temporal. Ante esta actuación, Antonio Barragán, quien sí podía entrenar en las mismas condiciones que sus compañeros, estuvo imposibilitado para participar en competición oficial hasta la apertura del mercado invernal, por lo que interpuso una demanda reclamando la extinción de su contrato como consecuencia de la falta de ocupación efectiva a la que le había forzado el club. El Juzgado de lo Social entendió en atención de las circunstancias que la causa era suficiente para acceder a la extinción contractual con el correspondiente abono de la indemnización legal por parte del club.

¹⁴⁹ Art. 1124 CC.

que el contrato de trabajo esté en vigor, y sea en sede judicial donde el deportista solicite la extinción en base a algunas de las causas previamente enumeradas del art. 50 ET. Igualmente, a lo largo del transcurso del procedimiento, el deportista debe permanecer bajo las órdenes del club y cumplir con sus obligaciones contractuales, puesto que de lo contrario podría emerger una causa justificada de despido disciplinario.¹⁵⁰

4.5.2 *Sin justa causa.*

El art. 16.Uno RD 1006/1985 regula los supuestos de resolución de la relación laboral por voluntad del deportista antes del vencimiento del periodo de vigencia estipulado, cuando la finalización del contrato no tiene su origen en un incumplimiento contractual previo del club o entidad. En estos casos, el efecto fundamental es la facultad del club o entidad deportiva afectada de solicitar ante la jurisdicción laboral que, se condene al deportista al pago de una indemnización en su favor, cuyo importe en ausencia de pacto, será determinado por el órgano judicial competente en función de diferentes atributos: los motivos de carácter deportivo, perjuicios ocasionados al club por esta decisión, tanto deportivos (si cuenta con un sustituto de garantías), estructurales como económicos, motivos del deportista para producir la resolución contractual y otros elementos que el juzgador considere relevantes para cada caso concreto basándose en su sentido de la justicia y equidad.¹⁵¹

A diferencia de lo que establece la regulación laboral común en el art. 49.1.d) ET para la dimisión de los trabajadores, el RD 1006/1985 no exige la necesidad de que el deportista repare un determinado plazo de preaviso. La literalidad del art. 16 del RD entiende que la finalización del contrato antes del vencimiento por voluntad del deportista conlleva una indemnización a favor del club, es decir, lo mismo que compensar los efectos económicos de una ruptura preavisada.¹⁵²

La voluntad del deportista es suficiente y autónoma para la resolución del contrato, que no estará subordinada al pago de la indemnización, ni requerirá la intervención de los órganos judiciales, quienes actuarán únicamente para fijar el importe de la indemnización

¹⁵⁰ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato de trabajo”. *Derecho Deportivo Laboral...* op.cit. pp.440-441.

¹⁵¹ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “Legislación vigente en la regulación de la relación laboral especial del deportista profesional: RD 1006/1985”. *El contrato de trabajo del deportista profesional...* op.cit, p.107

¹⁵² RUBIO SÁNCHEZ, F. “Cesiones temporales, suspensión y extinción del contrato de trabajo del deportista profesional”. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales...* op.cit, p. 317.

que se debe abonar. Es evidente la trascendencia del abono de la indemnización pero no tendría sentido que fuera un requisito indispensable para la extinción puesto que el pago de la misma puede corresponder a otro club como se desprende del segundo párrafo del art. 16.Uno: *“En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas”*.

Este es el origen de las denominadas «cláusulas de rescisión». Prácticas habituales en determinadas modalidades deportivas, fundamentalmente empleadas en el fútbol, en las que para evitar problemas futuros, se fija previamente el importe de la indemnización que tendrá que satisfacer, bien el deportista en caso de resolución unilateral del contrato, bien el eventual club de destino que contrate sus servicios. Sin embargo, estos acuerdos también generan inseguridad puesto que son muchos los clubes que, con la finalidad de evitar perder a sus principales figuras, pactan cantidades desorbitadas en las cláusulas de rescisión¹⁵³ que no tienen ninguna relación de proporcionalidad con las percepciones que recibe el deportista profesional y que van a generar controversia y disputas tanto doctrinales como judiciales.¹⁵⁴

5. CONCLUSIONES

El presente trabajo está enfocado en la relación laboral de los deportistas profesionales, cuyo carácter especial es otorgado por la normativa laboral común, y donde todo lo que gira a su alrededor tiene un gran impacto y trascendencia en los estatus de la sociedad dada la magnitud habitual de las partes implicadas.

Al respecto, puedo afirmar que las principales causas que han llevado a decantarme por este tema, además del indudable interés académico y jurídico y de poder profundizar en mi formación, han sido, sin duda alguna, mis propias vivencias, que han despertado en mí una manifiesta vocación en todo lo relacionado con el derecho deportivo. Por todo ello, con el añadido de la fundamentación normativa, las distintas situaciones planteadas a lo largo del

¹⁵³ STS 12 de mayo de 2008 (Rec. 4422/2006) en el «caso Zubiaurre». Iván Zubiaurre, futbolista profesional que prestaba sus servicios para la Real Sociedad de Fútbol, S.A.D., tenía establecido en su contrato una cláusula de rescisión que superaba los 30 millones de euros. Tras rescindir voluntariamente la relación con su, por entonces, club, ficha por el Athletic Club de Bilbao. El TS considera desproporcionada dicha cantidad y condenan al futbolista y al club de destino, como responsable subsidiario, al abono de una indemnización a la Real Sociedad S.A.D. de 5 millones de euros.

¹⁵⁴ PAGAN MARTÍN-PORTUGUÉS, F. “Extinción del contrato”. *Los derechos «comunes» del deportista profesional*. 1º edición, Editorial Reus, Madrid, 2016, pp. 305-306.

trabajo y los supuestos actuales de relevancia, considero que puede resultar de gran interés mi análisis, crítica y conclusiones realizada al respecto.

Partiendo de los orígenes, la relación laboral de los deportistas profesionales ha tenido que superar multitud de barreras hasta convertirse en la relación especial que es hoy. Se trata de un colectivo que hace pocas décadas estaba fuera del ámbito del derecho, y por la necesidad de adaptar el deporte profesional a la situación social y laboral del momento ha evolucionado completamente. El punto de inflexión, como se analiza en el escrito, fue la Sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo en el caso Alberto “Pipi” Suárez, que sentó las bases normativas para poder hablar del deporte profesional como relación laboral.

Pese a ello, y como ocurre en la mayor parte de los campos, la ley siempre va por detrás de la sociedad, por lo que la función de los tribunales a la hora de aplicar e interpretar determinados aspectos de aquella ha sido y sigue siendo clave para implantar la seguridad y el orden jurídico que requieren estas situaciones.

La llegada de la regulación deportiva laboral, en este caso el actual RD 1006/1985, introdujo figuras que aportan claridad, unidad y también protección contractual a los deportistas. Sin embargo, y pese a proporcionar en el art. 1.º una definición de deportista profesional, la cual exige requisitos claros para considerar la relación entre las partes como laboral, siguen existiendo clubes o entidades deportivas que, aun cumpliéndose con estas exigencias, aprovechan su posición de superioridad para abusar de los deportistas restringiendo tanto su denominación como sus derechos.

La negociación colectiva es otro aspecto fundamental de las relaciones laborales. Es un derecho reconocido por la CE (art. 37.1) y por tanto, el art. 18.1 RD 1006/1985 hace alusión a estos derechos colectivos basándose en la legislación vigente y en la forma y condiciones pactadas por los convenios, remitiéndose a ellos en materias que presentan la necesidad de un tratamiento más diversificado. Y es que, las particularidades de cada disciplina deportiva hacen que el mapa de la negociación colectiva esté muy fragmentado y que el RD no pueda establecer una proyección específica o unitaria al respecto.

Hay que destacar otros aspectos propios de la relación laboral de los deportistas profesionales regulados por el RD 1006/1985, como son los relativos a la obligatoriedad de la duración determinada en los contratos deportivos (art. 6) y al empleo de las cesiones en esta disciplina (art. 11).

La naturaleza temporal de los contratos deportivos ofrece a los deportistas una rotación continua de contratos, dada su corta vida profesional, que les permite encontrar con facilidad objetivos de mayores intereses personales, laborales y fundamentalmente económicos.

Y en cuanto a la cesión, se entiende como una alteración en la relación laboral que, al igual que el resto de vicisitudes propias, puede dar lugar a la extinción del contrato. Se trata una figura impropia del régimen laboral común, quien limita su actividad a las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas. Todo lo contrario sucede en el deporte profesional donde las cesiones temporales son tan habituales como imprescindibles. Por ello, considero que la mayor ventaja de esta modalidad es el mantenimiento del acuerdo primigenio, continuando la relación laboral entre las partes. Nos encontramos ante una oportunidad para que los deportistas sigan creciendo cuando no tienen protagonismo en sus clubes, y también para los propios clubes, que al no estar obteniendo el rendimiento esperado tras la contratación de los servicios del jugador, necesitan licencias federativas para poder abordar nuevos fichajes, liberar masa salarial o simplemente buscar que continúe su desarrollo de una forma controlada con vistas a un eventual regreso a su disciplina.

En cuanto a las extinciones, su regulación se encuentra en los arts. 13 a 16 RD 1006/1985 y considero que es importante incidir en varios aspectos concretos:

- En primer lugar al art. 13.d). Este precepto enumera como causas de extinción contractual la muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez contemplando dudas legales. Puesto que como se ha indicado con anterioridad, considero que sería más correcto que el artículo se refiriera a lesiones que produzcan una incapacidad de forma general, para así poder incluir supuestos de incapacidad parcial. El motivo es que para el correcto desempeño de sus funciones, los deportistas necesitan poseer todas las facultades que les permitan entrenar y competir con plenas garantías, y en estos casos, la incapacidad parcial puede provocar una reducción sustancial en las capacidades y aptitudes necesarias para el desempeño de esta profesión.
- En segundo lugar, la extinción por despido del deportista de los arts. 13.h) y 15. Uno del RD. El texto normativo hace referencia a la indemnización a la que puede optar el deportista despedido, pero no se trata de una cantidad o de unas mensualidades tasadas legalmente como en la relación laboral común. Considero

que, aunque el juez para fijar la cantidad indemnizatoria tenga en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso, se trata de una de las situaciones donde los deportistas aún están un tanto desprotegidos.

- En tercer lugar, la extinción por expiración del tiempo convenido del art. 13.b del RD. Este precepto no indica expresamente ninguna indemnización para los casos en los que el contrato finalice por el transcurso natural del mismo a diferencia de lo que ocurre en la legislación laboral común, donde el art.49.1c) ET sí fija una cuantía mínima equivalente a doce días de salario por año de servicio buscando compensar ese perjuicio por el no carácter indefinido del contrato en cuestión. Pues bien, la omisión del RD es, a mi juicio, correctamente subsanada por la interpretación aplicada por los jueces tras reconocidas sentencias que sientan una esencial jurisprudencia. Fundamentalmente, tras la STS de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013), se instaura una protección aun más garantista de los derechos del deportista, que es compatible con la naturaleza temporal de los contratos, favoreciendo así la prórroga de los mismos y aportando seguridad y calidad de vida a los deportistas.
- En cuarto lugar, lo relativo a las cláusulas de rescisión incluidas tácitamente en el art. 16. Uno del RD. Se trata de una de las características de la extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales por voluntad del deportista sin causa imputable al club, que acarrea una indemnización a favor del último. El problema que existe en torno a esta figura es su posible uso abusivo. Como se ha indicado, hay clubes o entidades que establecen cantidades indemnizatorias desorbitadas para retener a sus jugadores creando inseguridad en los mismos. Una buena medida para atajar este problema podría ser establecer un equilibrio porcentual entre la cláusula de rescisión y el salario del deportista, además de que a medida que el contrato deportivo se acerca a su extinción natural, una eventual extinción anticipada resultaría menos gravosa para la entidad, y por tanto la cantidad de la indemnización se debería reducir de forma proporcional.

Para concluir con lo relativo al RD 1006/1985, también me parece destacable la supletoriedad del ET establecida en el art. 21 del RD, cuyo alcance es indudable a la hora del estudio de la relación laboral de los deportistas profesionales. Ahora bien, esta importancia y necesidad de remisión al ET es debido a la insuficiencia de la propia regulación del RD, puesto que fundamentalmente en las extinciones contractuales las normas son ambiguas.

Por todo lo anterior, considero que este RD 1006/1985 tiene aspectos que necesariamente son de *lege ferenda*. Y es que, el deporte tiene un impacto muy elevado en la sociedad, y si quiere mantenerse como un sector prioritario será necesaria la regulación de sus relaciones bajo una normativa actualizada. De esta forma se evitaría que sea la jurisprudencia la que establezca soluciones con el paso de los años que, teniendo en cuenta la duración de la vida profesional del deportistas, en muchos casos pueden aparecer cuando esta haya concluido.

Un último apunte normativo es la nueva Ley del Deporte, Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, que sustituye a la derogada Ley 10/1990, de 15 de octubre. El trascurso de los años había convertido en una necesidad básica su actualización, fundamentalmente para aspectos esenciales como la protección del deporte profesional femenino. La impresionante expansión de esta modalidad exigía una nueva regulación para equilibrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Es por esto que tamos ante una ley pionera en materia de inclusión, donde también se refuerzan los derechos de las personas LGTBI, de modo que todos los españoles y españolas puedan participar en el deporte en plenitud de igualdad y seguridad.

6. BIBLIOGRAFÍA.

ALBIOL MONTESINOS, I., *Extinción del contrato de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 5º edición, Civitas, Madrid, 1994.

BASAULI HERRERO, E. *La invalidez permanente de los deportistas profesionales*. 1º edición, Editorial Bosch, S.A., Barcelona, 2005.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., *La relación laboral de los deportistas profesionales*. Aranzadi, Navarra, 2017.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M. / VIQUEIRA PÉREZ, C. “No hay deportistas de élite para el Derecho del Trabajo: la indemnización por término del contrato temporal”. Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 54, 2020, pp. 1-9.

CORREA CARRASCO, M. / SÁEZ LARA, C. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Aranzadi, Navarra, 2022.

DESDENTADO BONETE / MUÑOZ RUIZ, *El contrato de Trabajo Deportivo a través de la Jurisprudencia*. FL, Madrid, 2015

GARCÍA BRAVO, S. *Hacia el empoderamiento de la mujer en el deporte (A propósito del artículo 29, in fine, de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Editorial La Ley.

GARCÍA DEL RÍO, J.M. *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo*. La Ley, Madrid, 2008.

GARCÍA RUBIO, M.A. *Derecho Deportivo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

GONZÁLEZ GARCÍA, S. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*. Grupo Editorial Cinca, Madrid, 2022.

LÓPEZ BALAGUER, M. *La extinción del contrato de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

MELLA MÉNDEZ, L. “Sobre la disolución de una Entidad deportiva y sus consecuencias jurídico-laborales”, *Revista jurídica de deporte y entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, Aranzadi, nº 12, 2004.

MIGUEL BARRIO, R. “¿Puede un futbolista ser indemnizado por término de su contrato con su club?”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 162, 2022.

MILLÁN GARRIDO, A. *Legislación Deportiva*. 9º edición, Editorial Reus, Madrid, 2016.

MONEREO PÉREZ, J.M. / CARDENAL CARRO, M. *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*. Editorial Comares, Granada, 2010.

NOGEUIRA GUASTAVINO, M, *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*. Editorial La Ley, Madrid, 2008.

PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F. *Los derechos «comunes» del deportista profesional*. Editorial REUS, 1º edición, Madrid, 2016.

PALOMAR OLMEDA, A. / TEROL GÓMEZ, R. *Legislación, comentarios y jurisprudencia*. 3º edición. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

PÉREZ ARAGÓN, P. / GALLARDO-PÉREZ, J.M. “Thomas Arnold en la obra de Coubertin. El mito de Arnold”. *Ágora para la educación física y el deporte*, núm. 18, 2016.

RODRÍGUEZ RAMOS, M.J. *Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones lícitas de prestamismo laboral*. Editorial Comares, Granada, 1997.

ROQUETA BUJ, R. *Derecho Deportivo laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

ROQUETA BUJ, R. *La acción protectora del FOGASA*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

ROQUETA BUJ, R. *Los deportistas profesionales, Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

RUBIO SÁNCHEZ, F. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Dykinson, S.L., Madrid, 2002.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. / GUERRERO OSTOLAZA, J.M. *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Editorial Civitas, Madrid, 1991.

SALA FRANCO, T. / ARNANZ GALACHE, J. / LÓPEZ GARCÍA DE LA RIVA, I. *El futbolista profesional*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

SÁNCHEZ PINO, A.J / PEREZ GUERRERO, M.L, *Cuestiones conflictivas del Derecho Deportivo*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

7. JURISPRUDENCIA

Sentencia Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971 (caso Alberto “Pipi” Suárez).

Auto del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 2019 (Rec. 4137/2018).

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2008 (Rec. 4422/2006).

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 1992 (Rec. 1377/1990).

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 2002 (Rec.1965/2001).

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2004 (Rec. 2820/2003).

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 abril de 2009 (Rec. 4391/2007).

Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2010 (Rec. 4394/2008).

Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013).

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2019 (Res. 367/2019).

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2020. (Rec. 2205/2017).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, 15 de octubre de 2002 (12091/2002).

Sentencia Juzgado de lo Social número 1 de A Coruña, de 26 de enero de 2009 (Sentencia del caso Barragán).

8. NORMATIVA Y OTRAS DISPOSICIONES.

8.1 Normativa.

Constitución Española, de 27 de diciembre. «BOE» núm.311 (1978).

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. «DOCE» núm. 175 (1999).

Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. «BOE» núm. 249 (1990).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» núm. 245 (2011).

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. «BOE» núm. 314 (2022).

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «Gaceta de Madrid» núm. 206 (1889).

Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan las normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. «BOE» núm. 56 (1981).

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. «BOE» núm. 153 (1985).

Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas. «BOE» núm. 312 (1991).

Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales. «BOE» núm. 84 (2003).

Real Decreto 460/2015, de 5 de junio por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes. «BOE» núm. 143 (2015).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255 (2015).

8.2 Otras disposiciones.

Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional. «BOE» núm. 79 (2010).

Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional. «BOE» núm. 293 (2015).

Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del balonmano profesional. «BOE» núm. 22 (2017).

Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB. «BOE» núm. 65 (2021).

Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de fútbol sala. «BOE» núm. 81 (2017).

9. WEBGRAFÍA.

www.afe-futbol.com

www.boe.es

www.csd.gob.es

www.eduardorojotorrecilla.es

www.fifa.com

www.iusport.com

www.rfef.es

www.sennferrero.com

www.uria.com

