



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

La relación laboral especial de los deportistas profesionales

Presentado por Jaime Laseca García

Tutelado por: Esperanza Gallego López

Soria, abril de 2018

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

ABREVIATURAS	5
INTRODUCCIÓN.....	6

CAPÍTULO 1

PROCESO DE LABORALIZACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

1.1 Régimen jurídico laboral inicial del deportista profesional en España.....	10
1.2 La relación laboral especial de los deportistas profesionales en la actualidad: el RD 1006/1985, de 26 de junio.	11

CAPÍTULO 2

CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL EN FUNCIÓN DEL RD 1006/1985

2.1 Definición de deportista profesional	14
2.1.1 Voluntariedad	14
2.1.2 Regularidad	15
2.1.3 Dependencia	15
2.1.4 Ajenidad y retribución.....	15
2.2 Los clubes o entidades deportivas	16
2.2.1 Relaciones entre deportistas profesionales y empresas comerciales.....	17
2.2.2 Relaciones entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales...	17
2.3 Naturaleza jurídica de la relación con técnicos y entrenadores.....	18

CAPÍTULO 3

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

3.1 Forma y contenido del contrato de trabajo.....	22
3.2 El período de prueba	22

ÍNDICE

3.3 Duración del contrato de trabajo	23
3.4 Derechos y deberes del deportista profesional	24
3.5 La retribución del deportista profesional	25
3.6 La jornada de trabajo y los periodos de descanso	25
3.6.1 La jornada de trabajo	25
3.6.2 Los periodos de descanso y vacaciones	26
3.7 El régimen disciplinario: faltas y sanciones	28
3.8 La seguridad social de los deportistas profesionales	28
3.8.1 El deportista autónomo y su inclusión en la Seguridad Social.....	29
3.8.2 El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social	30
3.8.3 La cotización de los deportistas profesionales	30
3.8.4 La asistencia sanitaria de los deportistas profesionales	31

CAPÍTULO 4

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

4.1 Motivos de extinción del contrato de trabajo	34
4.2 Extinción del contrato por voluntad del club o entidad deportiva	35
4.2.1 El despido disciplinario del deportista profesional	35
4.2.2 Clasificación y efectos del despido	38
4.2.3 Extinción por disolución o liquidación del club o entidad deportiva.....	39
4.2.4 Extinción por crisis económica del club o entidad deportiva y por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club	40
4.3 Extinción del contrato por voluntad del deportista profesional	41
4.3.1 Extinción del contrato por voluntad del deportista sin causa justificada .	41
4.3.2 La cláusula de rescisión.....	42
4.3.3 Extinción del contrato por voluntad del deportista profesional fundamentada en una causa justificada	42

4.4 Extinción del contrato por muerte o lesión del deportista.....	44
4.5 Extinción del contrato por voluntad conjunta del deportista y del club o entidad deportiva.....	45
4.5.1 Extinción por mutuo acuerdo	45
4.5.2 Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato.....	46
4.5.3 Extinción por expiración del tiempo convenido o el total cumplimiento del contrato	47

CAPÍTULO 5

LA CESIÓN DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

5.1 Concepto de cesión de deportistas profesionales	50
5.1.1 La prohibición del régimen general de la cesión de trabajadores	50
5.2 El régimen jurídico.....	51
5.3 Tipos de cesiones temporales	54
5.3.1 La cesión unilateral de deportistas profesionales	54
5.3.2 La cesión recíproca de deportistas profesionales	56

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones.....	60
BIBLIOGRAFÍA	63

ABREVIATURAS

Art.: Artículo

CC: Código Civil

CCFP: Convenio Colectivo Fútbol Profesional

Cit.: Citado

DA: Disposición Adicional

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

LD: Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LRL: Ley de Relaciones Laborales

LPL: Ley de Procedimiento Laboral

Núm.: Número

Pág.: Página

RD: Real Decreto

RJ: Repertorio Jurisprudencial

Rec.: Recurso

ReDT: Revista Española de Derecho del Trabajo

SAD: Sociedades Anónimas Deportivas

SEPE: Servicio Público de Empleo

STCT: Sentencia Tribunal Central de Trabajo

STSJ: Sentencia del tribunal Superior de Justicia

STS: Sentencia Tribunal Superior

TS: Tribunal Supremo

INTRODUCCIÓN

Hoy en día vivimos en una sociedad en la que el deporte está en continuo crecimiento, y cada vez es más practicado por hombres y mujeres tanto de forma amateur como profesional. Esto se debe principalmente a que mientras estamos practicando deporte y nos estamos intentando superar a nosotros mismo, logramos olvidarnos de nuestros problemas.

Este aumento de la práctica deportiva ha provocado que el deporte profesional tenga mayor transcendencia en España tanto a nivel económico como social, lo que ha originado un gran desarrollo de normas que regulen su situación laboral. Como las previsiones del ET no son suficientes para regular la situación laboral de este colectivo, se configura como una relación laboral de carácter especial que cuenta con una normativa propia establecida en el RD 1006/1985. Debido a ello, esta relación laboral cuenta con importantes peculiaridades respecto de la normativa laboral común, como por ejemplo la forma del contrato, la duración, la retribución, y sobre todo la cesión de los deportistas profesionales y las formas de extinción de su contrato.

Debido a que el volumen de contratación de deportistas profesionales ha aumentado, el número de deportistas sujetos a la normativa especial laboral ha crecido exponencialmente, y por lo tanto, cada vez más profesionales se encuentran sujetos a esta relación laboral de carácter especial. Es por ello, por lo que he creído oportuno dedicar mi trabajo fin de grado a realizar un estudio exhaustivo del estatus jurídico del deportista profesional y las peculiaridades que unen a éstos con sus clubes desde un punto de vista laboral.

La metodología utilizada para alcanzar los objetivos de este trabajo fin de grado ha sido principalmente analítica y descriptiva, intentando estudiar las peculiaridades de las normas jurídicas que, tanto directa o indirectamente, regulan la relación laboral especial del deportista profesional.

Para ello hemos tomado como base el análisis en interpretación de la legislación vigente, basándonos principalmente en el ET y en el RD 1006/1985, aunque también nos hemos servido del análisis de convenios y reglamentos internos de determinados clubes. Esta interpretación jurídico-normativa ha sido reforzada por la utilización de monografías y tesis doctorales.

En cuanto a la estructura, el siguiente escrito se compone de cinco capítulos y unas conclusiones finales.

El primer capítulo lo vamos a dedicar al análisis del proceso de laboralización de la relación contractual del deportista profesional, para ello estudiaremos cómo ha evolucionado el régimen laboral del deportista profesional desde sus inicios hasta la actualidad.

En el segundo capítulo incorporaremos una conceptualización normativa de deportista profesional a partir de las características necesarias que un sujeto debe cumplir para ser incluido en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985. También

estudiaremos la definición de club y entidad deportiva; y por último analizaremos la figura de entrenadores y técnicos, y su incidencia y justificación en la inclusión de la relación laboral especial del deportista profesional.

El tercer capítulo lo hemos dedicado a las características del contrato de trabajo de los deportistas profesionales. Dicho análisis, se realiza comparando la normativa laboral común (ET) con la normativa especial (RD 1006/1985) ofreciendo el panorama jurídico-laboral de aplicación del deportista profesional con sus peculiaridades. Para ello hemos analizado la forma, contenido y duración del contrato de trabajo; el periodo de prueba y los derechos y deberes de los deportistas profesionales; como se regula la retribución, la jornada de trabajo y los periodos de descanso de los deportistas profesionales; su régimen disciplinario; y por último algunas peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas profesionales.

En el cuarto capítulo veremos las causas y los efectos de la extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales. Para ello hemos agrupado en cuatro grupos los distintos motivos de la extinción del contrato de trabajo. En el primer grupo la extinción del contrato de trabajo se produce por voluntad del club o entidad deportiva; en el segundo grupo la extinción se produce por voluntad del deportista profesional; en el tercer grupo la extinción se produce por muerte o lesión del deportista; y en el último grupo la extinción se produce por voluntad conjunta del deportista profesional y del club o entidad deportiva.

En el quinto capítulo se centra la atención en la cesión temporal del deportista profesional. Comenzamos definiendo el concepto de cesión temporal y analizando las peculiaridades en relación a la normativa laboral común. Seguidamente, se dedica un apartado en donde se exponen los elementos esenciales para la constitución de una cesión temporal de manera legal. Y por último, estudiamos los distintos tipos de cesiones temporales reguladas por el RD 1006/1985.

Finalmente dedicaremos un último capítulo a la formulación de conclusiones.

Lo que tratamos de conseguir con este trabajo es:

1. Mostrar al lector cómo ha evolucionado el régimen jurídico laboral del deportista profesional en España en los últimos años.
2. Estudiar el concepto de deportista profesional para conocer aquellos sujetos que se encuentran incluidos dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985.
3. Analizar las características del contrato de trabajo del deportista profesional para comparar algunas peculiaridades existentes entre la relación laboral común, regulada en el ET, y la relación laboral especial de los deportistas profesionales, regulada en el RD 1006/1985.
4. Analizar las formas de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional.

INTRODUCCIÓN

5. Estudiar la figura jurídica de la cesión temporal y sus peculiaridades en el ámbito del deporte profesional, ya que es un recurso muy utilizado por los clubes para formar a sus deportistas.

CAPÍTULO 1

PROCESO DE LABORALIZACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

1.1 Régimen jurídico laboral inicial del deportista profesional en España

El trabajo por cuenta ajena de los deportistas profesionales era inicialmente excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral y no fue hasta los años 70 cuando se comenzó a incluir a los deportistas dentro de esta legislación laboral. Hasta entonces, los conflictos que sucedían en esta materia eran resueltos por los órganos federativos, y no por los órganos jurisdiccionales laborales.

No fue, como apuntan Alonso Olea y Casas Belmonte, “*hasta la famosa sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971*”¹ cuando se produjo un gran avance hacia la regularización de las relaciones laborales de los deportistas profesionales. Por primera vez la jurisprudencia consideró que entre un futbolista y su club existía un contrato de trabajo.

En la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, es donde se recoge por primera vez en nuestra legislación la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, aunque podríamos decir, que fue más una declaración de intenciones que una realidad generadora de derechos y obligaciones, ya que el efectivo desarrollo reglamentario no se llevó a cabo hasta la promulgación y desarrollo del RD 318/1981, que regulaba la relación laboral especial de los deportistas profesionales y que posteriormente fue derogado por el RD 1006/1985, de 26 de junio.

En su art. 3.1.g) señalaba que eran relaciones laborales de carácter especial “*el trabajo de los deportistas profesionales*”, e indicaba en su disposición adicional 4.a) que “*el Gobierno disponía de un plazo de dos años para elaborar un reglamento para estos trabajadores*”. Además, establecía en su DA 1ª que “*mientras no se aprueben las normas especiales seguirían en vigor para las relaciones de trabajo correspondientes la normativa vigente*”.

Con la entrada en vigor de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores se comenzó a considerar como relación laboral de carácter especial a la de los deportistas profesionales. Ya que en su art. 2.1.d) consideraba relación laboral de carácter especial, entre otras, a la de los deportistas profesionales y que la regulación de dichas relaciones laborales debía respetar “*los derechos básicos reconocidos por la Constitución*”. Más adelante, en su DA 2ª se establecía que el Gobierno disponía de un plazo de 18 meses para regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial dispuestas en el art. 2 de esta Ley.

Tanto la LRL, como el ET, añadieron el calificativo de “especial” a la relación laboral de los deportistas profesionales. Esta especialidad se debe a que la prestación laboral del deportista presenta numerosas singularidades, derivadas principalmente de las cualidades de las personas que realizan el servicio, el tipo de funciones y el lugar donde se realizan.

¹ La STCT de 24 de junio 1971 puede consultarse en la ReDT, nº 79, 1996, págs. 853-858.

1.2 La relación laboral especial de los deportistas profesionales en la actualidad: el RD 1006/1985, de 26 de junio.

Sobre estas bases se publicó el RD 318/1981, de 5 de febrero, que reguló, por primera vez, la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Con su publicación se dio plena satisfacción al colectivo de deportistas profesionales, fundamentalmente a los futbolistas, que habían reclamado la adecuada clarificación del status jurídico laboral del profesional del deporte, estableciendo un marco y régimen legal de relación contractual con el club que utiliza sus servicios.

Con la entrada en vigor de este RD se intentó poner fin a las tensiones entre aquellos que se amparaban en la vigencia de las disposiciones federativas y entre aquellos que exigían el reconocimiento de sus derechos como trabajadores por cuenta ajena.

Pero este RD no puso fin a estas tensiones ya que incluía en la definición de deportista profesional la obligación de estar en posesión de la licencia federativa como requisito para ser considerado deportista profesional y la obligación de destinar uno de los tres ejemplares del contrato a la Federación correspondiente en la que había que registrarse, de tal forma que, la ausencia de esta licencia federativa suponía la inexistencia del contrato de trabajo².

La Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del ET contempló nuevamente la regulación de las relaciones laborales de carácter especial en su DA 1ª, en la que señalaba que el Gobierno debía de regular de nuevo las relaciones laborales de carácter especial previstas en el art. 2.1 de la Ley 8/1980 en un plazo máximo de 12 meses desde su entrada en vigor.

Debido a ello, el Gobierno procedió a la publicación del RD 1006/1985, de 26 de junio, sobre la relación laboral especial de los deportistas profesionales, el cual derogó el anterior RD y se encuentra actualmente vigente.

En su preámbulo encontramos cuales son los objetivos inspiradores de este RD entre los que encontramos: *“resolver aquellas cuestiones que la experiencia aplicativa de la normativa anterior ha mostrado necesitadas de una regulación más completa o adecuada a las peculiaridades de una relación de este tipo”* y *“trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva”*.

A diferencia de lo dispuesto en el RD 318/1981, en el art. 21 del RD 1006/1985 se establece que *“en lo no regulado por el presente RD serán de aplicación el ET 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”*. Con ello se

² STS de 14 de mayo de 1981.

CAPÍTULO 1

intenta cumplir con el art. 4.3 del CC en el sentido de aplicar el derecho general en caso de laguna del derecho especial.

CAPÍTULO 2

CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL EN FUNCIÓN DEL RD 1006/1985

2.1 Definición de deportista profesional

Para realizar una correcta identificación de aquellos sujetos que se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985 debemos analizar cuál es la definición de deportista profesional.

Según el art. 1.2 del RD 1006/1985, 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*”.

Por lo tanto, serán considerados deportistas profesionales aquellas personas físicas que cumplan las siguientes condiciones: “voluntariamente”, “con carácter regular”, “por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva” y “a cambio de una retribución”.

Antes de comenzar a analizar cada una de las condiciones que deben cumplir las personas físicas para ser consideradas como deportistas profesionales, debemos destacar que para el RD 1006/1985, a diferencia del anterior RD, el RD 318/1981³, no es necesario estar en posesión de una licencia federativa para clasificar a una persona física como deportista profesional.

Estar en posesión de la licencia federativa es una cuestión que afecta únicamente al ámbito deportivo, no al laboral, ya que no disponer de ella podría dar lugar a la imposibilidad de ser alineado por el equipo en competiciones de carácter oficial, pero nunca desnaturalizar lo que con independencia de tal circunstancia es ya por si sola una relación de naturaleza laboral.⁴

2.1.1 Voluntariedad

La voluntariedad en el desarrollo de la práctica deportiva es un elemento obligatorio exigido por el art.1.2 RD 1006/1985.

Al igual que la relación laboral común, regulada en el art. 1.1 ET⁵, esta debe ser voluntaria en el sentido de que el trabajador firma el contrato libremente. Por lo tanto, cualquier actividad deportiva que no se realice de forma voluntaria no podrá ser incluida dentro del ámbito laboral. Por lo que habrá que dejar de lado aquellas actividades

³ Según el art. 1.2 del RD 318/1981: “*Son deportistas profesionales, a los efectos del presente Real Decreto, quienes, en posesión de la correspondiente licencia federativa, se dediquen regularmente 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, cualquiera que sea su forma, cuantía y clase*”.

⁴ ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas y profesionales*, cit. Pág. 60.

⁵ Según el art. 1.1 del ET: “*La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.

deportivas impuestas por la Ley, como la actividad deportiva militar, la penitenciaria o la educativa.

2.1.2 Regularidad

La regularidad en el desarrollo de la práctica deportiva al servicio de una entidad deportiva es otro elemento indispensable para clasificar al deportista profesional a efectos de la aplicación del RD 1006/1985. Por lo tanto quedan excluidas aquellas actividades deportivas que se desarrollan de forma ocasional para un empresario, aunque ésta sea retribuida. A estos efectos, el art. 1.4 del RD 1006/1985 determina que las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este RD, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

Un ejemplo de ello podría ser el caso de un boxeador, un jugador de golf, o un tenista profesional que es contratado por un empresario para actuaciones aisladas ante el público. La exclusión es pertinente, ya que si se lee atentamente el contenido del RD 1006/1985, en este se presupone que la relación debe ser estable o duradera en el tiempo, y no una actuación aislada.

2.1.3 Dependencia

Para clasificar a un deportista profesional dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 es necesario que el deportista se inserte “*dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva*”, es decir, si se da la dependencia. Esta dependencia debe ser entendida de obedecer las órdenes e instrucciones del empresario para la ejecución del contrato. En caso de no obedecer las órdenes del empresario, el deportista profesional podrá ser sancionado.

Los deportistas profesionales que practiquen el deporte y vivan habitualmente del mismo, pero que instrumenten jurídicamente su trabajo por cuenta propia a través de contratos distintos al de trabajo, como pueden ser, el contrato de arrendamiento de servicios o de colaboración publicitaria, no serán considerados deportistas profesionales a efectos del RD 1006/1985⁶.

2.1.4 Ajenidad y retribución

Uno de los requisitos para que aparezca la figura del deportista profesional es que la práctica del deporte se realice por este a cambio de una retribución, siempre y cuando esta retribución no dependa del éxito del fracaso deportivo o empresarial.

El párrafo segundo del art. 1.2 del RD 1006/1985 señala 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*”, es decir, que no existe retribución si únicamente se produce por parte del club, una compensación de los gastos que le

⁶ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit. Pág. 31.

supone al deportista la práctica deportiva, como por ejemplo los gastos precedentes de los desplazamientos al campo o terreno de juego para entrenar o asistir a las competiciones, o los gastos derivados a la compra de ropa y calzado deportivo, alimentación específica y preparación y cuidado físico. Lo que se intenta es excluir del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 a los denominados “amateurs” o deportistas aficionados que reciben durante el periodo de formación algún tipo de compensación económica en calidad de becas, subvenciones o ayudas económicas en especie. Por lo tanto, no serán considerados como deportistas profesionales, aquellas personas físicas que no reciban ninguna retribución.

2.2 Los clubes o entidades deportivas

El art. 1.2 del RD 1006/1985 habla de los clubes o entidades deportivas, pero no define su significado. Para entender mejor el concepto de deportista profesional creemos conveniente concretar su significado. La LD en su art. 13 define a los clubes deportivos como las asociaciones privadas, integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas.

Además, en su art. 14 hace una clasificación de estos clubes deportivos en: clubes deportivos elementales, clubes deportivos básicos y SAD. El club deportivo elemental es la forma más simple de asociarse para la práctica del deporte aficionado, ya que para constituirse solo es necesario que varias personas físicas declaren su voluntad de constituir el club, el domicilio, su nombre y finalidad y el sometimiento a las normas deportivas del Estado. En un escalón por encima se encuentran los llamados clubes deportivos básicos, para cuya constitución es necesario un documento público. Por último encontramos las SAD. En el art. 19.3 de la LD se dispone que “*las Sociedades Anónimas Deportivas tendrán como objeto social la participación en competiciones deportivas de carácter profesional y, en su caso, la promoción y el desarrollo de actividades deportivas así como otras actividades relacionadas o derivadas de dicha práctica*”, es decir, que todos los clubes que quieran participar en competiciones deportivas de carácter profesional y ámbito estatal, deberán constituirse en SAD.

Todas estas asociaciones deben inscribirse en el Registro de Asociaciones Deportivas para adquirir condición de club y el reconocimiento de tal a efectos deportivos.⁷ Además, los clubes que participen en competiciones oficiales deberán inscribirse en la Federación correspondiente.⁸

⁷ Art. 15 LD.

⁸ Art. 15.3 LD.

2.2.1 Relaciones entre deportistas profesionales y empresas comerciales

El art. 1.3 del RD 1006/1985 incluye en su ámbito de aplicación las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas.

El fin de estas empresas no es otro que contratar a deportistas profesionales por motivos publicitarios básicamente, para participar en competiciones deportivas, como es el caso del ciclismo profesional.

Esta relación de carácter laboral entre el deportista profesional y las empresas comerciales hay que distinguirlo del contrato de patrocinio deportivo, el cual no crea relaciones de carácter laboral entre los deportistas del club y la empresa patrocinadora, si no que estas empresas patrocinadoras abonan total o parcialmente los gastos del club o entidad deportiva a la que está vinculado el deportista profesional.

2.2.2 Relaciones entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales

En el art. 1.6 del RD 1006/1985 se establece una excepción del régimen especial laboral previsto en el mismo respecto de las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o secciones organizadas por las mismas, por lo que el contrato de trabajo deportivo sólo pueden configurarse entre los deportistas profesionales y los clubes o entidades deportivas, y nunca con las Federaciones Deportivas. Por ello surge el problema de cómo calificar estas relaciones laborales entre los deportistas profesionales y las selecciones nacionales para determinar cuestiones como por ejemplo la retribución, jornada laboral, Seguridad Social, etc., y la jurisdicción competente para solucionar conflictos que pueden plantearse.

Las únicas previsiones normativas que existen respecto a esta cuestión están contenidas en los arts. 47 y 76.1.f de la LD. En el primero de ellos se establece que es obligatorio asistir a las convocatorias de las selecciones nacionales para participar en competiciones internacionales y que aquellos deportistas que tuviesen una relación laboral, común o especial, esta se conservará durante el tiempo que el deportista participe en la competición internacional o en la preparación de esta. El segundo artículo establece que será infracción deportiva muy grave la falta de asistencia no justificada a las convocatorias de las selecciones nacionales. De esta forma, los deportistas que tienen una relación laboral especial con sus clubes de origen, no establecen ningún tipo de relación laboral con su Federación cuando son cedidos por estos para las competiciones internacionales, y se conserva la virtualidad y los efectos de la relación laboral del deportista con su club. Sin embargo, el titular de las facultades de dirección y control de los deportistas seleccionados será la Federación correspondiente.

2.3 Naturaleza jurídica de la relación con técnicos y entrenadores

Un sector de la doctrina considera que los entrenadores y técnicos deben ser excluidos del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 ya que aunque desempeñan actividades relacionadas a la práctica del deporte, no se dedican propiamente a la dinámica entrenamiento-competición.⁹ Así, en su art. 9.1 establece que 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, por lo que es evidente que los entrenadores y técnicos no prestan sus servicios ante el público ni se entrenan, sino que son ellos los que dirigen los entrenamientos. Además, su art. 14.1 expone que se podrá pactar una compensación por preparación y formación en aquellos casos en los que el deportista sea contratado por un nuevo club o entidad deportiva, correspondiendo al nuevo club su abono a favor al de procedencia, y es evidente que los técnicos y entrenadores no son formados por el club, si no que adquieren sus conocimientos fuera de ellos. Por ello, cierta parte de la doctrina considera que la normativa aplicable a técnicos y entrenadores debería ser la laboral general, excepto en el caso que fueran calificados como personal de alta dirección, en cuyo caso la normativa aplicable debería ser la normativa específica para este tipo de relación laboral especial.

Para otra parte de la doctrina, técnicos y entrenadores deben de estar incluidos en el concepto de deportista profesional que realiza el RD 1006/1985. En el art. 8 de la Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte, mencionaba conjuntamente a los deportistas profesionales, entrenadores y técnicos a la hora de excluirlos del régimen laboral general. Si a esto le añadimos que tanto entrenadores como técnicos colaboran en la práctica deportiva y que su trabajo tiene grandes similitudes con el de los deportistas profesionales, llegamos a la conclusión de que a ellos también les es aplicable el RD 1006/1985.

La postura que mantienen los tribunales al respecto es, precisamente, la de incluir a técnicos y entrenadores como deportistas profesionales. A raíz de la STS de 14 de mayo de 1985¹⁰, se fue desarrollando con más fuerza una corriente jurisprudencial tendente a considerar a técnicos y entrenadores dentro de la normativa reglamentaria para los deportistas profesionales.

Al respecto de la expresión “práctica deportiva”, esta no solo contempla la participación directa en la competición deportiva, sino también la preparación técnica y física que es llevada a cabo por los entrenadores y técnicos para lograr mejores resultados. Es por ello, por lo que los tribunales incluyen a estos, como deportistas profesionales, ya que la práctica deportiva de un club no se podría realizar

⁹ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit. Pág. 22.

¹⁰ RJ/2710. En el supuesto de hecho de esta Resolución se debatía la naturaleza del vínculo contractual que unía a un preparador físico con su club y se determinó la inclusión de este dentro del término de deportista profesional.

correctamente sin alguien que lo dirija, función que corresponde a entrenadores y técnicos¹¹.

Además, están incluidos en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985 no solo los primeros entrenadores sino también los segundos entrenadores¹² y los preparadores físicos¹³, ya que las tareas que realizan tienen similares características a la de los entrenadores.

Por último, hay que destacar que la actividad tanto de entrenadores como deportistas, puede ser realizada de forma “profesional” o como “aficionados”, quedando en el caso de este último supuesto fuera del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 cuando las cantidades económicas percibidas sean una mera compensación por los gastos del desempeño de la práctica del deporte.¹⁴

¹¹ SSTS de 20 de septiembre de 1988 (RJ/1087), STSJ de Cataluña de 27 de junio de 2003 (Rec. núm. 2506/2003) y STSJ de Cataluña de 11 de julio de 2005 (Rec. núm. 538/2004).

¹² STS de 14 de febrero de 2010 (Rec. núm. 64/2010).

¹³ STS de 14 de mayo de 1985 (RJ/2710).

¹⁴ SSTSJ de la comunidad de Madrid de 12 de septiembre de 2005 (Rec. núm. 2694/2005).

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 3

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

3.1 Forma y contenido del contrato de trabajo

El art. 3.1 del RD 1006/1985 requiere que el contrato de trabajo del deportista profesional se realice de forma escrita¹⁵. Esta formalización del contrato de trabajo por escrito permite a las partes quedar mejor informados de sus obligaciones y contenido del contrato de trabajo. Su ausencia sólo originará sanciones administrativas por infracción legal¹⁶, pero no la inexistencia de la relación laboral ni la nulidad del contrato de trabajo.

Este contrato de trabajo se debe formalizar en triplicado ejemplar, uno para cada una de las partes, y el tercero para su registro en el Instituto Nacional de Empleo; cuyo trámite deberá verificarse ante el Servicio Público de Empleo (SEPE). La falta de registro dará lugar a una sanción administrativa, pero no condicionará la validez y eficacia del contrato celebrado. Las entidades sindicales y deportivas a las que pertenezcan jugador y club podrán solicitar al SEPE las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.

Según el art. 3.2 del RD 1006/1985 el contenido mínimo del contrato de trabajo del deportista profesional deberá ser: a) La identificación de las partes. b) El objeto del contrato, que será la prestación del deporte que el deportista profesional realice en favor del club. c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas. d) La duración del contrato.

Además, en estos contratos podrán regularse en beneficio del deportista otros aspectos de la relación laboral que veremos a continuación.

Finalmente, debemos señalar que según lo dispuesto en el art. 8.5 del ET el club o entidad deportiva deberá informar al deportista por escrito y en los términos y plazos que se establecen sobre aquellos elementos esenciales del contrato de trabajo y las condiciones de ejecución de la prestación laboral que no figuren en el contrato formalizado por escrito.

3.2 El período de prueba

El periodo de prueba viene regulado en el art. 5 del RD 1006/1985, este deberá formalizarse por escrito y su duración no podrá exceder los tres meses y se regirá por lo dispuesto en el ET.

¹⁵ La normativa laboral general también exige que los contratos de trabajo temporales se realicen de forma escrita (art. 8.2 del ET).

¹⁶ Así, y de acuerdo con lo dispuesto en la LISOS, el “no formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador” constituye una infracción grave (art. 7.1); sancionable “con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros; en su grado medio, de 1.251 a 3.125 euros, y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros” [art. 40.1.b)].

En la práctica, salvo para confirmar el estado físico y la aptitud médica para el desempeño del deporte de que se trate, en la casi totalidad de las modalidades deportivas el establecimiento de un periodo de prueba no resulta muy eficaz, pues a diferencia de lo que ocurre con el mercado de trabajo de otros sectores de actividad la capacidad y habilidades del deportista profesional son fácilmente comprobables por cualquier espectador a través de los múltiples y variados medios de comunicación, por lo que el proceso de prueba o confrontación de la capacidad del interesado para la práctica deportiva se efectúa de hecho con anterioridad a la propia contratación¹⁷.

Este periodo de prueba es facultativo para el club, el cual puede renunciar a su utilización, ya que el art. 5 de este RD como el art. 14.1 del ET advierten que “*podrá concertarse*” un periodo de prueba. Además, este será nulo cuando el deportista haya prestado servicios como profesional con anterioridad en el club.

3.3 Duración del contrato de trabajo

El art. 6 del RD 1006/1985 establece que el contrato de trabajo de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada. Esta es una de las peculiaridades de la relación laboral especial en relación a la normativa común que apuesta por los contratos de duración indefinida¹⁸. La temporalidad es un elemento natural del contrato de trabajo del deportista profesional, principalmente porque la actividad del deportista se desarrolla durante pocos años, debido a que se requiere una especial exigencia de su forma física, habilidad, etc.¹⁹. Gracias a esta temporalidad del contrato de trabajo, el deportista profesional tendrá garantizada su libertad de trabajo y podrá ascender en su carrera deportiva a medida que su rendimiento mejore. Es por todo ello por lo que este RD opta por la contratación por tiempo determinado y prohíbe los contratos por tiempo indefinido.

El art. 6 de este RD admite la posibilidad de concertar el contrato de trabajo o bien por un tiempo cierto, es decir, mediante una fecha específica de conclusión, o bien aquel que tenga por objeto la realización de un número de actuaciones deportivas identificables en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva, es decir, un número de actuaciones dentro de cualquiera de las competiciones de cada modalidad deportiva que sean fácilmente identificables.

El RD no establece una duración concreta ni una duración máxima o mínima para el contrato de trabajo deportivo, por lo que serán las partes las encargadas de fijar esta duración, o bien por convenio colectivo potestativamente, o bien en el contrato individual. En caso de que no conste la duración del contrato de trabajo en éste, ha de

¹⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. *El contrato de trabajo del Deportista Profesional*, cit. Pág. 58.

¹⁸ Art. 15 del ET.

¹⁹ Así lo subraya, entre otras, la STS de 26 marzo de 2014.

entenderse que fue concertado por un año, ya que ésta es la duración de las competiciones oficiales de las distintas modalidades deportivas.

La mayor trascendencia del art. 6 de este RD aparece en la prórroga del contrato y la eliminación del derecho de retención del club. Este art. 6 establece que *“podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado”* y *“solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”*. De esta forma, se elimina el derecho de retención que con anterioridad a este RD algunas normas federativas otorgaban a los clubes y que se podía ejercer en contra de la voluntad del deportista profesional. Según lo establecido en el art. 6 del RD, el deportista podrá realizar otro contrato con cualquier club, una vez haya vencido la vigencia del anterior contrato de trabajo. En caso de que ambas partes estén de acuerdo puede producirse la continuidad de su relación laboral.

3.4 Derechos y deberes del deportista profesional

Los derechos y deberes de los deportistas profesionales se encuentran regulados en el art. 7 del RD 1006/1985, en el cual se expone en su apartado quinto que *“serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los arts. 4 y 5 del ET”*. Por tanto, los derechos y deberes de los deportistas profesionales serán similares a los de la relación laboral común, a excepción de algunos derechos y deberes específicos del deportista profesional que estudiaremos a continuación.

El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas específicas señaladas para la celebración de las competiciones. Se le aplicará la diligencia específica que corresponda a sus condiciones físicas y técnicas personales, y de acuerdo con las reglas técnicas reguladoras de la modalidad deportiva de que se trate y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.

El deportista profesional tiene derecho a manifestar libremente sus opiniones en cuestiones relacionadas con su profesión, con respeto de la Ley y de su contrato individual y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo. En la realidad, los deportistas encuentran limitada su libertad de expresión debido a las prohibiciones impuestas por los clubes a realizar declaraciones en los distintos medios de comunicación.

En lo relativo a la participación de los deportistas profesionales en los beneficios derivados de la explotación de sus derechos de imagen se establecerá por convenio o pacto individual, a excepción del caso de contratación por empresas o firmas comerciales, en cuyo caso se cederían los derechos de imagen a éstas por el contrato de trabajo que vincula a ambas partes. Por lo general, el club o entidad deportiva no podrá adjudicarse la explotación de los derechos de imagen del deportista, salvo por acuerdo de ambas partes. El club solo se beneficiará de los resultados derivados de la práctica

deportiva. Sin embargo, el deportista puede ceder sus derechos de imagen total o parcialmente al club a través de convenio colectivo o pacto individual.

Por otro lado, hay que destacar los derechos de imagen del club o entidad deportiva. Según los tribunales, la imagen del club puede verse afectada por la conducta de los deportistas, y por ello el empresario puede tomar medidas disciplinarias ante conductas extradeportivas como se establece en el art. 17.2 del 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. Este derecho es de vital importancia para los deportistas profesionales ya que la inactividad puede generarles perjuicios irreparables para su futuro profesional, debido a que su promoción está directamente relacionada de su efectivo empleo, al igual que ocurre en el caso de los artistas.

3.5 La retribución del deportista profesional

Respecto de la retribución, ésta será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva como retribución por la prestación de sus servicios profesionales ya sean en metálico o en especie, quedando excluido aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral no tengan carácter salarial. Por ello quedan fuera del concepto de salario todas aquellas percepciones extra salariales derivadas de la compensación de ciertos gastos, la indemnización de daños y perjuicios o la protección del trabajador frente a determinadas situaciones.

Respecto a la estructura salarial del deportista profesional, estará regulada principalmente por los convenios colectivos y por los contratos individuales, lo cual es lógico puesto que la estructura salarial varía de unas modalidades deportivas a otras. Tanto los convenios colectivos como los contratos individuales deberán actuar dentro de las pautas del art. 26.3 del ET de forma que deberá existir un salario base que asegure al deportista una determinada suma de salario independientemente de otras cuestiones, pudiendo establecerse unos complementos salariales en función de las condiciones personales del deportista, del trabajo realizado y los resultados económicos del club. Por ejemplo, en el caso de los futbolistas profesionales los principales conceptos salariales son: la prima de contratación, la prima de partido, el sueldo mensual, las pagas extraordinarias, el plus de antigüedad y los derechos de explotación de imagen en su caso.

3.6 La jornada de trabajo y los periodos de descanso

3.6.1 La jornada de trabajo

La jornada de trabajo del deportista profesional se regula en el art. 9 del RD 1006/1985. Ésta comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el

tiempo en que esté bajo las ordenes directas del club a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para las mismas. La duración de ésta será fijada por convenio colectivo o contrato individual, siempre que se respeten los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual. Además, no se computaran a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos. Este RD no hace ninguna referencia a la duración máxima del tiempo de prestación de servicios y como se puede observar, tanto ésta como su distribución son aspectos que deben negociarse mediante convenio colectivo o contrato individual debido a las peculiaridades de cada modalidad deportiva.

En el caso de las horas extraordinarias, estas deberán negociarse igualmente mediante convenio colectivo o pacto individual sin rebasar los límites del art. 35 del ET y adaptándose a las peculiaridades de cada modalidad deportiva.

En este aspecto, este RD permite una gran flexibilidad de negociación a las partes para establecer unas normas específicas en función cada modalidad deportiva, lo cual parece lógico a la hora de fijar el horario de prestación de servicios ya que este debe fijarse en función de las necesidades de cada modalidad deportiva, ya que se trata de una cuestión que viene impuesta por la normativa federativa, competente para fijar la organización y reglas de juego de cada modalidad deportiva²⁰. Sin embargo, este RD debería ser más específico a la hora de imponer límites en materia tales como los tiempos máximos destinados a concentraciones o viajes no computables dentro de la jornada de trabajo.

3.6.2 Los periodos de descanso y vacaciones

El art. 10.1 del RD 1006/1985 establece que los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio. Esto es similar al derecho general reconocido en el art. 37.1 del ET, salvo por lo que se refiere a los menores de 18 años, en cuyo caso el ET amplía su descanso semanal a un mínimo de dos días. En este sentido habrá que seguir lo previsto en el ET, ya que como se confirma a partir del art. 21 de este RD, en lo que no esté previsto en él, será de aplicación el ET y las demás normas laborales de general aplicación.

Este descanso semanal deberá ser fijado de mutuo acuerdo y no deberá coincidir con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate, cosa lógica ya que la intención de la actividad es dirigirla a la mayor cantidad de público posible.

Este RD establece diversas peculiaridades respecto de la relación laboral común: En primer lugar establece que si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana, por lo que desaparece el carácter de disfrute ininterrumpido previsto en el ET. En segundo lugar admite que el descanso semanal mínimo de día y medio puede computarse como

²⁰SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. *El contrato de trabajo del Deportista Profesional*, cit. Pág. 78.

equivalente a treinta y seis horas, y no como día y medio natural, en el caso de que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas. De este modo, este descanso semanal no tiene porque corresponderse con la jornada solar, por lo que se le permite al deportista fraccionar el descanso semanal para acumularse a las horas de reposo diario.

Respecto de las fiestas laborales, el art. 10.2 del RD 1006/1985 establece que cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana. En este sentido existe cierta ambigüedad ya que se habla de “calendario oficial” sin señalar cuál es éste. En consecuencia, debemos entender por tal, el calendario fijado para el resto de actividades laborales²¹. En caso de que el deportista no pueda disfrutar del día festivo, no cabe la posibilidad de compensación económica, a diferencia de lo que establece el régimen general.

En cuanto a las vacaciones, el RD 1006/1985 fija la duración de estas en treinta días naturales, al igual que los previstos en el régimen general²². La duración de las vacaciones se corresponde a la prestación de servicios durante un año completo, en cuyo caso, si la prestación de servicios fuera inferior, se tendrá derecho a la parte proporcional. Esta duración puede ampliarse por convenio colectivo.

El periodo de disfrute de las vacaciones será fijado por convenio colectivo o en contrato individual de trabajo y sólo puede coincidir con el tiempo de paralización de la actividad deportiva. Además, se podrá fraccionar este periodo de vacaciones siempre y cuando exista un acuerdo por convenio colectivo o pacto individual.

El art. 10.3 del RD 1006/1985 establece que las vacaciones deben ser retribuidas, pero no determina la cuantía de esta retribución, por lo que habrá que estar a lo que dispongan los convenios colectivos²³. Sin embargo, este RD no hace ninguna mención respecto a la posibilidad de sustituir el disfrute de las vacaciones por una compensación económica, por lo que se deberá mantener el criterio de aplicación de las normas generales, que prohíbe esta práctica²⁴.

Por último, el derecho a vacaciones de los deportistas profesionales, al igual que el del resto de trabajadores, goza de otras garantías adicionales, como son: la prohibición de acumular el período vacacional de un año con los períodos sucesivos, y la prohibición de reducir el período de vacaciones por sanción²⁵.

²¹ Art. 37.2 del ET.

²² Art. 38.1 del ET.

²³ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. *El contrato de trabajo del Deportista Profesional*, cit. Pág. 82.

²⁴ Art. 38.1 del ET.

²⁵ Art. 58.3 del ET.

3.7 El régimen disciplinario: faltas y sanciones

La disciplina laboral de los deportistas profesionales se encuentra regulada en el art. 17 del RD 1006/1985 y, en lo no previsto en éste, en el art. 58 del ET. En el art. 17 de este RD se establece que los incumplimientos contractuales podrán sancionarse por el club según su gravedad, debiendo establecerse en convenio colectivo la graduación de faltas y sanciones, con exclusión de las que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra aminoración del derecho al descanso del deportista, y siendo todas las sanciones impuestas recurribles ante la jurisdicción laboral. Como podemos observar, el régimen disciplinario de los deportistas profesionales se regula principalmente a través de los convenios colectivos. Por ello, hoy en día todos los convenios colectivos de las diferentes modalidades deportivas incorporan un Reglamento General de Régimen Profesional que establezca las bases del régimen disciplinario de las relaciones laborales en cada disciplina deportiva.

Además, este art. 17 del RD prohíbe la imposición de sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, lo cual constituye una llamada de atención importante ante reiterados abusos al respecto en la práctica. Sin embargo, la sanción puede justificarse en estos casos, si la conducta repercute grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista, o bien si menoscaba de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva.

Por último, y en cuanto a las sanciones de empleo y sueldo, conviene recordar que no cabe exigir su cumplimiento en períodos de disfrute de las vacaciones anuales ni en situaciones de baja médica por enfermedad o accidente y que se puede adoptar tal medida con carácter cautelar mientras se aclaran los hechos²⁶.

3.8 La seguridad social de los deportistas profesionales

El art.7.1.a) de la LGSS determina que se deben incluir en el sistema de la Seguridad Social aquellos trabajadores que presten servicios en las condiciones establecidas en el art. 1.1 del ET en las distintas ramas de actividad económica o asimilada a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, o incluso trabajadores a domicilio y con independencia, en todos los casos, de la categoría profesional del trabajador, de la forma y la cuantía de la remuneración que se perciba y de su naturaleza común o especial de la relación laboral. Por lo tanto, según esto, los deportistas profesionales deben integrarse en el régimen general de la Seguridad Social.

La integración de los deportistas profesionales en el régimen de la Seguridad Social se ha producido de manera paulatina y sectorial por disciplinas deportivas concretas. Los jugadores profesionales de fútbol fueron los primeros en integrarse en la

²⁶ STSJ de Extremadura de 7 de noviembre de 2001 (Rec. Núm. 485/2001).

Seguridad Social para lo que se formó un régimen especial propio²⁷ que posteriormente, se integró en el régimen general de la Seguridad Social en virtud del RD 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran en el régimen general de la Seguridad Social los regímenes especiales de la Seguridad Social de trabajadores ferroviarios, jugadores de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas.

Más adelante, se incorporaron al Régimen General, los ciclistas profesionales²⁸, los jugadores profesionales de baloncesto²⁹ y por último los jugadores profesionales de balonmano³⁰.

El proceso de integración de los deportistas profesionales en el ámbito de la Seguridad Social culmina con el RD 287/2003, de 7 de marzo, por el que se incluyen a todos los deportistas profesionales que cumplan las características establecidas por los arts. 1.2 y 1.3 del RD 1006/1985. De esta forma, se aplica una única norma relativa a la Seguridad Social de los deportistas profesionales y así, se evitan las diferencias entre las distintas actividades deportivas.

3.8.1 El deportista autónomo y su inclusión en la Seguridad Social

El art. 305.1 de la LGSS establece que estarán obligatoriamente incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos las personas físicas mayores de dieciocho años que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.

De esta manera, podrían incluirse en este régimen los deportistas profesionales no sujetos a la disciplina de un club o entidad deportiva.

Además, hay determinadas federaciones deportivas que admiten la forma profesional autónoma como es el caso de la Real Federación de Boxeo, la Real Federación de Hípica o la Real Federación de Atletismo.

Ahora bien, el art. 305.2 LGSS establece un listado de los trabajadores que se consideran incluidos en el régimen especial de trabajadores autónomos mientras que el art. 306 establece un listado con las exclusiones del régimen, no apareciendo en ningún listado los deportistas profesionales no sujetos a la disciplina de un club o entidad deportiva.

²⁷ RD 2806/1979, de 7 de diciembre, y normas reglamentarias para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de Jugadores Profesionales de Fútbol.

²⁸ En virtud del RD 1820/1991, de 27 de diciembre.

²⁹ En virtud del RD 766/1993, de 21 de marzo.

³⁰ En virtud del RD 708/1997, de 14 de noviembre.

Esto, crea ciertas dudas sobre la inclusión o exclusión de los deportistas profesionales autónomos en el régimen de la Seguridad Social.

3.8.2 El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social

El art. 4 del RD 287/2003 establece que los clubes, entidades deportivas y organizadores de espectáculos o actividades deportivas, en los términos previstos en el RD 1006/1985, de 26 de junio, tendrán la consideración de empresarios a efectos de las obligaciones que para éstos se establecen en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, el art. 10.1 del RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social establece expresamente la consideración de empresarios en el Régimen General, respecto de los deportistas profesionales, el club o entidad deportiva con la que aquellos estén sujetos a la relación laboral especial regulada por el RD 1006/1985, o el organizador de espectáculos públicos que mantenga relación laboral común con los mismos.

Según el art. 5 del RD 84/1996, las obligaciones de los empresarios y, por lo tanto, de los clubes o entidades deportivas son: solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social su inscripción en el correspondiente Régimen del sistema de la Seguridad Social antes de iniciar sus actividades, y además, el empresario hará constar la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras por las que opta tanto para la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, respecto de los trabajadores que emplee.

El cumplimiento de estos requisitos exigidos determina que sean las entidades gestoras de la Seguridad Social los que respondan del pago de su prestación.

En el caso de que se incumplan las obligaciones de alta y/o afiliación cuando se produzca la situación de protección de la Seguridad Social conllevará la responsabilidad del club, SAD, entidad deportiva o empresa empleadora conforme a lo establecido en el art. 94.1.4 de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1996.

3.8.3 La cotización de los deportistas profesionales

Según el art. 22 del Reglamento General de Cotización y Liquidación de la Seguridad Social, están obligados a cotizar los clubes y SADs y entidades deportivas que contraten deportistas profesionales.

Para las contingencias comunes, la cotización comprenderá dos aportaciones, por un lado, la correspondiente a los deportistas profesionales y por otro lado las correspondientes a las entidades empleadoras de la misma forma que se hará respecto a las aportaciones por desempleo y formación profesional. Sin embargo, la cotización por contingencias profesionales corresponderá exclusivamente a las entidades empleadoras.

La aportación correspondiente al trabajador por contingencias comunes deberá ser abonada por las entidades empleadoras una vez se hayan descontado a sus deportistas profesionales las aportaciones que corresponda a cada uno a la hora de hacer efectivas sus retribuciones.

Por otra parte, el club, SAD o entidad deportiva será la responsable de cotizar al régimen general de la Seguridad Social tanto las aportaciones propias como las de los deportistas profesionales que emplee dentro del plazo correspondiente.

La peculiaridad de la cotización de los deportistas profesionales reside en que existen grupos diferentes: por un lado, la cotización específica de los jugadores profesionales de fútbol y, por otro lado, la del resto de deportistas profesionales.

En relación con los futbolistas, el art. 30 del Reglamento General de Cotización establece que a este colectivo se le aplicarán las reglas establecidas con carácter general para la determinación de la base de cotización, si bien se establece que las bases de cotización por contingencias comunes no podrán ser superiores ni inferiores a las bases máximas y mínimas que correspondan a la categoría del club para el que presten los servicios.

En relación al resto de los deportistas profesionales, el art. 34 del Reglamento General de Cotización establece que la base de cotización para todas las contingencias se determinará conforme a lo establecido en las reglas generales de aplicación, si bien a efectos de la determinación de las bases mínimas y máximas de cotización, el resto de los deportistas profesionales quedan encuadrados en el grupo 3º.

El establecimiento de estos grupos de cotización históricamente correspondía a la idea de garantizar un mínimo de nivel a las bases de cotización de determinadas profesiones por razón de preparación y formación exigida para su realización, si bien, en los últimos años las diferencias entre las bases mínimas se han reducido hasta el punto de ser inapreciables.

Además, en el caso de los deportistas profesionales la diferenciación entre categorías no tiene sentido ya que todos los convenios colectivos de las relaciones laborales deportivas determinan un nivel retributivo superior al contemplado en el grupo profesional, por lo que la determinación de los grupos de cotización para los deportistas profesionales es una extravagancia³¹.

3.8.4 La asistencia sanitaria de los deportistas profesionales

La práctica deportiva profesional es una fuente de riesgos para la salud debido a la competitividad y a la exigencia de mejores resultados. En este sentido, la práctica deportiva puede generar lesiones traumáticas y degenerativas que en muchas ocasiones se manifiestan una vez finaliza la vida deportiva y en algunos casos ocasionar patologías que afectan a la salud mental derivadas de las grandes dificultades para digerir el éxito o el fracaso y por el uso de sustancias prohibidas utilizadas para obtener mejores resultados.

Ante esta problemática nuestro ordenamiento jurídico ofrece las típicas respuestas de las políticas públicas como los reconocimientos médicos o planes de educación e información sobre hábitos saludables. También ofrece políticas de policía como son los controles antidopaje y un sistema sancionador tanto penal como

³¹ PALOMAR OLMEDA, A. *Régimen jurídico del deportista profesional*, cit. Pág. 414.

administrativo. Y por último, se establecen medidas prestacionales a través de distintas formulas de asistencia sanitaria y el establecimiento de planes de recuperación o de tratamiento de los deportistas que hayan concluido su actividad deportiva y que presenten secuelas como consecuencia de la misma.

La asistencia al deportista ante lesiones y enfermedades se realiza a través de medios e instrumentos que en ocasiones se yuxtaponen o en otras colisionan, lo cual origina un panorama complejo y diverso, por lo que sería necesaria una regulación sistemática.

La única referencia que hace el RD 1006/1985 sobre la cobertura de las lesiones deportivas se encuentra en el art. 13. En éste se establece que el deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.

En definitiva, todos los deportistas profesionales, al igual que el resto de trabajadores, deberán contar con un sistema de previsión que les proteja de las distintas contingencias que puedan derivar de su actividad profesional. Actualmente, esta protección de la salud de los deportistas profesionales se realiza por sistemas de protección privados y públicos.

CAPÍTULO 4

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

4.1 Motivos de extinción del contrato de trabajo

Las causas de extinción de la relación laboral del deportista profesional están reguladas en el art. 13 del RD 1006/1985. Según este art. las causas son las siguientes:

a) Por mutuo acuerdo de las partes³².

b) Por expiración del tiempo convenido.

c) Por el total cumplimiento del contrato.

d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez³³.

e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios³⁴.

f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente.

g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.

h) Por despido del deportista.

i) Por voluntad del deportista profesional”.

En los arts. 14, 15 y 16 del RD se destinan a regular los efectos de la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, por despido del deportista y por voluntad de éste último.

Existen algunas especialidades en cuanto a las causas de extinción que presenta este RD en relación con el régimen laboral común. Entre ellas podemos destacar que no se incluye como causa extintiva del contrato de trabajo la jubilación del trabajador prevista en el art. 49.1. f) del ET, así como las causas objetivas de extinción contractual

³² “Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada”.

³³ “El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho”.

³⁴ “En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el art. 51 del ET”.

del art. 52 del ET³⁵. Sin embargo, en este RD se introducen causas de extinción contractual específicas no previstas en la normativa común, como, por ejemplo, “*el total cumplimiento del contrato*”.

Otra de las peculiaridades que presenta esta relación laboral especial con respecto al régimen general es que mientras en la normativa común las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato se encuentran tasadas, en la relación laboral especial se permite la ponderación judicial o que estas indemnizaciones se fijen mediante pactos.

4.2 Extinción del contrato por voluntad del club o entidad deportiva

En el RD 1006/1985 no se reconoce a la sola voluntad del club o entidad deportiva como un motivo suficiente para finalizar un contrato de trabajo deportivo. Para poder llevar a cabo la finalización del contrato de trabajo, el club o entidad deportiva deberá alegar alguna de las siguientes causas: Un incumplimiento grave y culpable del deportista; La disolución o liquidación del club o entidad deportiva; La crisis económica del club o entidad deportiva y la crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva.

4.2.1 El despido disciplinario del deportista profesional

En el art. 13.h) del RD 1006/1985 se establece que la relación laboral se extinguirá por “*despido del deportista*” y en su art. 15 se establecen los efectos de la extinción del contrato por esta causa, haciendo una distinción según se trate de un “*despido improcedente*” o de un “*despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista*”.

Entre las causas que justifican un despido disciplinario, es decir, cuando se produce un incumplimiento del deportista profesional frente al club o entidad deportiva con la que tiene el contrato de trabajo, hay que destacar varias:

La primera causa son las faltas repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo, reguladas en el art. 54.2.a) del ET, aplicable a la relación laboral especial deportiva según lo dispuesto en el art. 21 del RD 1006/1985. Aunque están agrupadas bajo una misma causa, son dos conductas diferentes, por un lado la falta de puntualidad que se puede producir tanto por llegar tarde al trabajo o marcharse antes de lo debido, como por ausentarse durante la jornada laboral. Por otro lado está la falta de asistencia, que se refiere a la incomparecencia en el trabajo, sin hacer distinción entre entrenamientos y los certámenes. El despido disciplinario puede darse bien por el incumplimiento de ambas conductas, o bien por el incumplimiento de cualquiera de las dos conductas; exigiéndose, en cualquier caso, que la conducta del deportista cumpla los dos requisitos

³⁵ La “*ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad su colocación efectiva en la empresa*”, “*la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo*” o “*las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes*”.

esenciales que definen la propia causa de despido: la repetición de faltas y la ausencia de justificación de las mismas. En cuanto a la repetición y dado que ni el ET ni el RD no incluyen ninguna precisión sobre el número de veces que el deportista debe incumplir esta falta, habrá que estar a lo que dispongan otras normas, como por ejemplo el Reglamento General para la actividad del fútbol profesional³⁶. Lo mismo ocurre con el requisito de justificación de las faltas³⁷.

La segunda causa que justifica el despido disciplinario es la indisciplina o desobediencia en el trabajo regulado en el art 54.2.b) del ET, que se corresponde con el incumplimiento del deber de obediencia tanto a órdenes concretas como a normas que regulen la realización del trabajo de que se trate. Esta indisciplina o desobediencia puede darse por parte del deportista durante el desarrollo de los partidos, o bien durante los entrenamientos y concentraciones. Ahora bien, para que este incumplimiento pueda ser sancionado con el despido debe ser grave e injustificado, ya que si existe alguna causa que pueda justificar este incumplimiento, la sanción debe ser menor³⁸, ya sea en forma de multa económica, o suspensión de empleo y sueldo. La gravedad se demostrará por su reiteración, aunque también es sancionable una desobediencia en función de las circunstancias, como por ejemplo, cuando un deportista se niega a jugar un partido estando en el banquillo³⁹. Además, debe tratarse de una acción que revele la intención del deportista a imponer su voluntad y quebrantar la disciplina del club.

La tercera causa que justifica el despido disciplinario se refiere a “*las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a las familiares que convivan con ellos*”⁴⁰. Dentro de las conductas sancionables se incluyen los insultos, las amenazas, las ofensas por escrito y las agresiones físicas, aunque estas se produzcan fuera del recinto deportivo y de la jornada laboral, siempre y cuando tengan una relación con el trabajo. En cuanto a los sujetos ofendidos hay que señalar que, aparte de los directivos, entrenadores y compañeros del deportista, también puede tratarse de los deportistas de otro club e incluso del público⁴¹.

³⁶ El Reglamento General para la actividad del fútbol profesional señala que hay reiteración “*cuando el éste cometa más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes; cuando en este caso se acumule un retraso de 20 minutos, computando el tiempo total de todas las faltas; o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los 20 minutos*”.

³⁷ En particular, están justificadas las ausencias por incapacidad temporal del deportista profesional, salvo que éste no presente los partes de baja por enfermedad. Ahora bien, si el club o entidad deportiva ha tenido conocimiento cierto y puntual de la situación del deportista, no puede ser despedido por la no presentación de los partes de confirmación en el tiempo reglamentario [STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993 (Rec. núm. 692/1993)].

³⁸ Así lo subraya la STSJ de Andalucía de 4 de mayo de 1993 (AS/2282).

³⁹ STSJ de Andalucía de 15 de enero de 1999 (Rec. núm. 2570/1998).

⁴⁰ Art. 54.2.c) del ET.

⁴¹ STS de 19 de mayo de 1986 (RJ/2574).

Estas conductas han de ser graves y culpables. Respecto al requisito de gravedad hay que decir que no es necesario que sea un hecho constitutivo de delito o falta, y que no es necesario que la conducta sea sancionable deportivamente.

La cuarta causa de despido disciplinario se refiere a “*la transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*” regulado en el art. 52.4.d) del ET. Consiste en actuaciones negligentes del deportista que producen la pérdida de confianza por parte del club o entidad deportiva aunque no le causen daño. Algunas acciones de las acciones que se pueden considerar transgresión de la buena fe contractual son: fingir una enfermedad para no tener que sentarse en el banquillo como suplente en un partido; o conducir en estado de embriaguez.

La quinta causa de despido disciplinario se refiere a “*la disminución continuada y voluntario en el rendimiento de trabajo normal o pactado*” regulado en el art.54.2.e) del ET. La disminución en el rendimiento implica defectos de la diligencia debida por el deportista el cumplimiento de su prestación laboral, ya que, como es conocido, el trabajador no debe a su empleador un tiempo de trabajo sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo en una cantidad o a un nivel, bien de rendimiento acostumbrado cuando no se ha fijado uno expreso, o bien a un nivel determinado cuando éste se ha pactado⁴².

La falta de rendimiento debe ser continuada y voluntaria. Para que esta falta de rendimiento sea voluntaria, el deportista debe ser consciente de que su rendimiento en el trabajo puede ser mejor, que puede dar más de sí, pero éste no quiere esforzarse por conseguir mejores resultados. Por otro lado, para determinar lo que se entiende por continuidad, se deberá acudir a lo que establezcan los convenios colectivos. Estas normas colectivas que regulan las diferentes modalidades deportivas no especifican cuanto tiempo debe producirse esta falta de rendimiento para que sea calificado como continuado, y que por lo tanto pueda ser causa de despido disciplinario.

La sexta causa de despido disciplinario se refiere a “*la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo*”⁴³. La embriaguez ha de ser habitual y deberá ser probada por el club o entidad deportiva. Por toxicomanía hay que entender tanto el alcoholismo como la drogadicción, que aun siendo enfermedades, la ley no las considera como tales por ser imputables a quien las sufre. Tanto la embriaguez como la toxicomanía deberán tener una repercusión negativa en el rendimiento del deportista.

Mención especial merece la práctica del dopaje, que aunque no repercute negativamente en el rendimiento del deportista, es una causa de despido disciplinario. Según el art. 5 de la Ley Orgánica 7/2006, de 21 de noviembre de Protección de la salud y de lucha contra el dopaje en el deporte, todos los deportistas con licencia para participar en competiciones oficiales estarán obligados a someterse a controles de dopaje. Aunque, para que la utilización de sustancias dopantes sea motivo de despido

⁴² ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E., *El derecho del Trabajo*, cit. Pág. 477.

⁴³ Art. 54.2.f) del ET.

disciplinario, el deportista ha de ser culpable, es decir, que si el deportista es incitado por los médicos del club a consumir este tipo de sustancias, no podrá ser despedido.

La última causa que justifica el despido disciplinario es “*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*”⁴⁴. Por acoso se entiende toda conducta del deportista relacionada con alguno de los motivos enumerados anteriormente, cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad del acosado o intimidarle, humillarle u ofenderle. Para que el empresario pueda despedir al deportista deberá probar tal conducta y el resultado de ésta.

4.2.2 Clasificación y efectos del despido

La clasificación y efectos del despido del deportista profesional se desarrollan en el art. 15 del RD 1006/1985. En el primer apartado de éste se dedica a regular las consecuencias jurídicas del despido improcedente y en el segundo apartado hace lo mismo en lo que se refiere al despido procedente. Aunque en este art. nada se cita acerca del despido nulo ello no significa que éste no tenga cabida en sede laboral deportiva, ya que según lo dispuesto en el art. 21 de este RD, resulta de aplicación directa el art. 55.6 del ET, lo que acarrea la readmisión del deportista despedido y el abono de los salarios dejados de percibir, como ya en su momento estableciera el Tribunal Supremo en su Sentencia de 13 de febrero de 1990 (RJ 1990, 911)⁴⁵.

En cuanto al despido improcedente, el art 15.1 establece que 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 ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. Si bien en un primer momento hubo dudas en torno a si de la redacción del citado art. existía la posibilidad de la readmisión en el caso de que el despido fuera declarado improcedente, el Tribunal Supremo dejó zanjada la cuestión en un sentido negativo ya en su Sentencia de 21 de enero de 1992 (RJ 1992,

⁴⁴ Art. 54.2.g) del ET.

⁴⁵ El Tribunal Supremo en su fundamento jurídico sexto entendió que “*el RD 1006/1985, en su art.13, menciona el despido del deportista como causa extintiva de la relación laboral especial que contempla*”. No contiene regulación específica al respecto, salvo la que establece su art. 15, referida a los efectos del despido improcedente, sin readmisión. Sin embargo, su art. 21 determina que en lo no previsto por tal Decreto, “*será de aplicación el ET 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*”. Es claro que dicha incompatibilidad no se produce con respecto de la previsión estatutaria en orden a la nulidad del despido”.

54), al entender que la readmisión, en el caso de la improcedencia, no corresponde con la necesaria temporalidad del vínculo laboral deportivo⁴⁶.

En cuanto a la indemnización, al igual que la prevista en el art. 56.1 del ET, ésta tiene una finalidad resarcitoria por la pérdida de empleo, pero en la que también se contempla la reparación de los daños y perjuicios que la inactividad del despido pueda ocasionar al deportista. El art 15.1 de este RD no establece un tope máximo para el cálculo de la indemnización, aunque tradicionalmente se ha entendido que éste debía ser la suma de las retribuciones a percibir por el deportista en el caso de no haber sido despedido. Sin embargo la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 2011 (RJ 2011, 3945) supuso un giro copernicano con respecto a lo que hasta entonces se había mantenido por los Tribunales y entendió que el valor residual del contrato no debe implicar necesariamente el límite máximo indemnizatorio.

Por lo que se refiere a los efectos que genera el despido procedente, el art. 15.2 del RD 1006/1985 señala que “el despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”. Este art. recoge un supuesto excepcional en el Derecho del Trabajo, en el que el propio trabajador puede estar obligado a abonar una indemnización a su empleador en caso de que el despido disciplinario sea calificado como procedente. Ahora bien, esta indemnización no es ni mucho menos automática, ya que debe hacerse una interpretación de este art. y la indemnización solo debiera aceptarse en los casos en los que deportista con su conducta busque deliberadamente el despido o el club haya desembolsado cantidades importantes en ficharlo.

4.2.3 Extinción por disolución o liquidación del club o entidad deportiva.

En el art. 13.e) del RD 1006/1985 se establece que la relación laboral se extinguirá “*por disolución o liquidación del club o entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios*”. Este RD únicamente exige para disolver o liquidar el club o entidad deportiva, y por tanto para extinguir los contratos de trabajo, el acuerdo por mayoría de los socios reunidos en Asamblea o en Junta General de accionistas, por lo que no se exigirá causa objetiva.

Para proceder a la extinción de los contratos de trabajo deberá solicitarse la autorización correspondiente a la autoridad laboral competente, previsto en el art. 51 del ET. En caso de no solicitar dicha autorización el acto extintivo se considerará nulo. Aunque parece evidente que ante el acuerdo por mayoría de la Asamblea o Junta General, la autoridad administrativa no podrá no autorizar la extinción.

En caso de que se declare procedente la extinción del contrato de trabajo del deportista profesional, según en lo dispuesto en el art. 51.8 del ET, éste tendrá derecho a

⁴⁶ En este mismo sentido se expresan otras sentencias como la STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993 (Rec. núm. 692/1993) o la STSJ de Galicia de 30 de noviembre de 1998 (Rec. núm. 4122/1998) entre otras.

una indemnización, cuya cuantía será de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades⁴⁷.

4.2.4 Extinción por crisis económica del club o entidad deportiva y por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club

En el art. 13.f) del RD 1006/1985 se establece que la relación laboral se extinguirá “*por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas*”. Al igual que en el apartado anterior, para que se produzca la extinción del contrato de trabajo se requiere de la autorización de la autoridad laboral competente, previsto en el art. 51 del ET. En caso de no solicitar dicha autorización el acto extintivo se considerará nulo.

Este RD exige que el club o entidad deportiva se encuentre en situación de “crisis económica” y que ésta justifique una reestructuración de la plantilla, ya que pueden existir casos en los que la crisis no justifique la extinción de los contratos, sino que baste con modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o suspensiones, que afecten a toda o a parte de la plantilla, según lo previsto en los arts. 41 y 47 del ET, pudiéndose aplicar estos, con carácter supletorio. Por lo tanto, la extinción del contrato de trabajo por esta causa, debe ser una medida extraordinaria cuyo uno objetivo es asegurar la viabilidad económica del club o entidad deportiva y no debe ser utilizado como un medio para extinguir los contratos de trabajo al antojo del club o entidad deportiva⁴⁸.

En caso de que se declare procedente la extinción del contrato de trabajo del deportista profesional, según en lo dispuesto en el art. 51.8 del ET, éste tendrá derecho a una indemnización, cuya cuantía será de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Por otro lado, el art. 13.f) del RD 1006/1985 se establece que la relación laboral también se extinguirá “*por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva*”. Este RD no especifica nada sobre a qué tipo de crisis se refiere, por lo que la única explicación razonable que la doctrina ha encontrado para ello, es en referencia a la “*fuerza mayor*” que imposibilita “*definitivamente la prestación del trabajo*”, que se regula en el art. 49.1.h) del ET. Para que se produzca la extinción del contrato de trabajo deportivo por fuerza mayor, ha de ser por un hecho involuntario, imprevisible e inevitable, como por ejemplo un hecho catastrófico (guerra, incendios, inundaciones). La doctrina no considera que el descenso de categoría de un club por sus malos resultados deportivos sea suficiente para extinguir los contratos de trabajo, ya que lo considera un hecho previsible.

⁴⁷ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit. Pág. 84.

⁴⁸ Así lo señala la STSJ de Canarias de 28 de marzo de 2001.

El procedimiento para que se produzca la extinción del contrato de trabajo deportivo y las indemnizaciones a abonar a los deportistas en caso de despido procedente, son los mismos que en el caso de crisis económica.

4.3 Extinción del contrato por voluntad del deportista profesional

En el art. 13.i) del RD 1006/1985 se admite como causa legal de extinción del contrato la “*voluntad del deportista profesional*”, y en su art. 16 se establecen los efectos de la extinción del contrato distinguiendo entre dos modalidades, según la ruptura anticipada del vínculo laboral se produzca de forma unilateral por el deportista profesional o mediante sentencia judicial en caso de incumplimiento imputable al club.

4.3.1 Extinción del contrato por voluntad del deportista sin causa justificada

Para el caso de extinción del contrato por voluntad del deportista sin causa imputable al club, el art. 16.1 del RD establece que éste tendrá derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

Si comparamos lo que ocurre en la relación laboral común, con lo que ocurre en la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, observamos como en esta última, el deportista profesional puede verse obligado a abonar una indemnización al club o entidad deportiva afectada por la decisión de éste a extinguir el contrato de trabajo. El importe de esta indemnización suele figurar en la llamada “cláusula de rescisión”, pero en el caso de no ser así, será el órgano judicial competente el que determine el importe de esta cantidad en función de los posibles perjuicios ocasionados al club, motivos del deportista para romper la relación laboral, condiciones o circunstancias de orden deportivo, y cualquier elemento que el juez considere oportuno.

El deportista no estará obligado a abonar dicha indemnización al club cuando la decisión de éste se haya producido por la decisión del club de no contar con él la próxima temporada o por mutuo acuerdo. Además, éste adoptará una posición procesal pasiva, siendo el club que se sienta perjudicado el que debe acudir a los tribunales para reclamarle la citada indemnización. Para ello, el club dispondrá de un plazo de un año desde el momento en el que el deportista abandone el equipo.

A diferencia de lo que ocurre en la normativa general en el art. 49.1.d) del ET, este RD no hace ninguna referencia a la necesidad de que exista un plazo de preaviso para poner fin a la relación laboral.

El art. 16.1 del RD 1006/1985 también establece que la responsabilidad subsidiaria respecto del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas será el nuevo club o entidad deportiva que contrate al deportista profesional en un plazo de un año desde que se produzca la extinción del contrato. La primera finalidad de esta norma es

implicar en orden a la responsabilidad al club o entidad deportiva que realiza una nueva oferta laboral al deportista profesional para evitar que esta práctica se realice sin ninguna consecuencia, ya que como es conocido, si el deportista profesional dimite antes del vencimiento de su contrato, es porque hay otro club interesado en contratar sus servicios. La segunda finalidad de esta norma es garantizar al club acreedor de la deuda contraída por la extinción del contrato de trabajo que cobre esta deuda por parte del club que ha provocado la ruptura del contrato laboral.

4.3.2 La cláusula de rescisión

La cláusula de rescisión es donde se fija mediante un pacto entre el deportista profesional y el club o entidad deportiva, el importe de la indemnización que el deportista profesional debería abonar al club si se procede a la resolución anticipada del contrato sin una causa justificada. En este caso quedará excluido cualquier otro modo de cuantificación de la indemnización y los órganos jurisdiccionales tendrán que estar a lo convenido por las partes.

En teoría, aunque las cláusulas de rescisión cumplen la misión de resarcir al club por los daños ocasionados por la extinción anticipada del contrato por voluntad del deportista profesional, hay que señalar que debido a los excesivos importes que aparecen en ellas, pueden ser constitutivas de abuso de derecho por parte del club, ya que estos elevados importes podrían ser utilizados para impedirle al deportista el cambio de club, frustrando así sus promociones de carrera profesional, y por los tanto, actuando, como un derecho de retención del deportista por parte empleador.

El problema surge porque no existe ninguna norma que impida que se produzcan abusos en este tipo de cláusulas, lo que ha provocado que estas se generalicen. Es frecuente que muchos deportistas tengan en sus contratos cláusulas de rescisión muy elevadas, lo cual provoca que en muchas ocasiones les sea imposible desligarse del club o entidad deportiva.

4.3.3 Extinción del contrato por voluntad del deportista profesional fundamentada en una causa justificada

En el art. 16.2 del RD1006/1985 se establece que la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el art. 50 del ET, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión. La indemnización a la que se refiere este art. es aquella prevista en el art. 15.1 del RD.

En cuanto a las causas que permiten al deportista profesional solicitar la extinción del contrato, están reguladas en el art. 50.1 del ET y son las siguientes:

La primera causa son *“las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad”*⁴⁹. Ahora se plantea el problema de saber cuando un supuesto puede suponer una “modificación sustancial” del contrato de trabajo deportivo. Así, por ejemplo

⁴⁹ Art. 50.1.a) del ET.

cuando un club o entidad deportiva descienda al deportista a una plantilla de inferior categoría, este descenso supondrá un perjuicio para su formación profesional o un menoscabo de su dignidad, siempre que se prueben por el deportista la existencia de tales perjuicios. También deben incluirse en este apartado el no dar ocupación efectiva al deportista, negándole la participación en los entrenamientos y demás actividades preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

La segunda causa es *“la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado”*⁵⁰. Se trata de un incumplimiento contractual del derecho genérico del trabajador *“a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida”*, derecho reconocido en el art 4.2.f) del ET y en el art. 7.5 del RD 1006/1985.

En cuanto a la falta de pago del salario, se entenderá por tal, el salario a efectos legales y no cualquier otra percepción a la que tuviera derecho el deportista y que no fueran satisfechas por el club, como por ejemplo los derechos de imagen o las indemnizaciones por preparación y formación.

En cuanto a la expresión plural “retrasos” esta significa más de uno, por lo que parece claro que la intención del legislador es excluir de la configuración del supuesto resolutorio el mero retraso esporádico en el abono del salario debido⁵¹. Sin embargo, no existe ningún criterio para determinar cuando la falta de pago o el retraso en el abono del salario puede justificarse como una causa para que el deportista solicite la extinción del contrato de trabajo. Esto ha provocado que la jurisprudencia adopte soluciones contradictorias al respecto. Un ejemplo de ello, es la STSJ de Galicia de 6 de noviembre de 2007 en la que se establece que por el hecho de haberse retrasado la empresa deportiva en el abono del salario del deportista, durante tres meses, no era suficiente para concluir que dicho retraso era continuado y por lo tanto no existía un motivo suficiente para que el deportista pudiera extinguir el contrato de trabajo. Sin embargo, la STSJ de Galicia de 9 de junio de 1997 establece que un deportista ante la falta de ocupación efectiva y el impago de las dos últimas mensualidades, estaría legitimado para extinguir el contrato de trabajo por causa justificada.

En tercer lugar, el art. 50.1.c) del ET señala como causa justa de resolución contractual *“cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”*.

Por último hay que señalar, que frente al incumplimiento del club, el deportista tiene dos opciones según el art. 1124 del CC: la primera es exigir el cumplimiento o solicitar la extinción del contrato exigiendo la indemnización correspondiente. En todo caso, para que el contrato deportivo de extinga, el deportista tendrá que solicitarlo judicialmente basando su petición en alguna de las causas anteriores, ya que si abandona

⁵⁰ Art. 50.1.b) del ET.

⁵¹ ROQUETA BUJ, R. *Los deportistas profesionales*, cit. Pág. 432.

su trabajo sin existir una sentencia judicial favorable, el club puede rescindir el contrato de trabajo y el deportista puede quedarse sin derecho a indemnización.

4.4 Extinción del contrato por muerte o lesión del deportista

El art. 13.d) del RD 1006/1985 establece como causa de extinción del contrato de trabajo *“la muerte o la lesión que produzca en el deportista una incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez”*. Este RD ha introducido modificaciones importantes sobre esta cuestión en relación al RD anterior de 5 de febrero de 1981. Esta norma fue modificada debido a que existía un gran debate sobre ella ya que en el anterior RD, sí el deportista sufría una lesión por tiempo superior a un año, el club podía extinguir el contrato de trabajo, cuando lo razonable es que esa lesión, simplemente fuera causa de suspensión del contrato de trabajo.

En la actualidad, tanto el art. 12 del RD 1006/1985 como los arts. 45.1.c) y 48.2 del ET permiten la suspensión del contrato de trabajo en los casos de incapacidad temporal y de incapacidad permanente en los grados de incapacidad total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del deportista vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo. Además, este RD atribuye efectos extintivos a la invalidez permanente en los grados referidos cuando no existan expectativas de mejoría en la situación del deportista o haya transcurrido el plazo de dos años⁵².

Hay que resaltar, que a diferencia de la normativa general, en la normativa especial de los deportistas profesionales no existe la posibilidad de extinción del contrato de trabajo por incapacidad parcial del deportista, ya que en caso de acreditarse que la lesión supone una merma en su rendimiento, se opta por otorgar directamente la incapacidad permanente total para la profesión habitual. En otras ocasiones, cuando las lesiones sufridas por el deportista no merman su rendimiento no se reconoce ningún tipo de incapacidad permanente, ni siquiera la parcial. Es decir, en el caso que a un futbolista se le ampute un dedo de su mano, no impide el desempeño de las tareas propias de su actividad, y se declina calificar su situación de incapacidad permanente, tratándose de una mutilación permanente no invalidante, pero sí indemnizable⁵³.

Cuando concurra alguna de las causas de extinción contractual señaladas, el deportista o sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones que procedan de la Seguridad Social y una indemnización con cargo al club o entidad deportiva cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el

⁵² ROQUETA BUJ, R. *Los deportistas profesionales*, cit, Pág. 438.

⁵³ Fundamento Jurídico 2º de la STSJ del País Vasco de 19 de mayo de 1998.

ejercicio del deporte⁵⁴, así como las mejoras complementarias o de otra naturaleza que pudieran eventualmente haberse fijado en convenio colectivo o contrato individual.

4.5 Extinción del contrato por voluntad conjunta del deportista y del club o entidad deportiva

4.5.1 Extinción por mutuo acuerdo

El art. 13.a) del RD 1006/1985 establece que el contrato se extinguirá “*por mutuo acuerdo de las partes*”. Del mismo modo que el contrato de trabajo nace de la voluntad conjunta del club y del deportista profesional, éste puede extinguirse por mutuo acuerdo de ambas partes.

Dentro de esta modalidad resolutoria y con el fin de un mejor estudio de este precepto, conviene distinguir la extinción por mutuo acuerdo fundada en la cesión definitiva del deportista profesional a otro club, conocido como traspaso, o de la extinción por mutuo acuerdo que tenga en su origen cualquier otra causa.

En cuanto al traspaso, o cesión definitiva, se requiere el consentimiento del deportista tanto para la extinción del contrato con el club de procedencia como para el traspaso al nuevo club⁵⁵. De esta forma, se recoge en el art. 17 del CCFP, que durante la vigencia de un contrato, el club o SAD y el futbolista profesional podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre el futbolista, y siempre que éste acepte expresamente, dicha cesión definitiva y que en tal supuesto el Convenio de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los clubes o SADs intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa del futbolista cedido, y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el club o SAD cedente.

Además esta extinción genera el derecho del deportista a una indemnización, cuya cuantía habrá de fijarse también de mutuo acuerdo entre éste y el club cedente. En ausencia de pacto entre las partes, ésta no podrá ser inferior al quince por ciento de la cantidad bruta estipulada entre los clubes por la cesión definitiva, aunque nada obsta que dicho porcentaje se incremente por convenio colectivo. Por otra parte, si la cesión es gratuita, no existiendo contraprestación económica por parte del club que recibe al deportista, no parece que éste tenga derecho a una indemnización, salvo que se acuerde otra cosa.

Esta indemnización debe concebirse no como una compensación por la conclusión de la relación laboral, sino como una participación en el precio de traspaso acordado entre

⁵⁴ Art. 13.d) del RD 1006/1985.

⁵⁵ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. *El contrato de trabajo del Deportista Profesional*, cit. Pág. 90.

los clubes⁵⁶, ya que resulta lógico que el deportista reciba un porcentaje de la operación por la que el club de procedencia se lucra a su costa.

Hay que destacar que a diferencia de las cesiones temporales, en el traspaso no se produce una reversión obligatoria del deportista al club de origen, de tal forma que se produce una desvinculación definitiva con el club cedente. Una vez que los clubes acuerden el traspaso y que el deportista consienta la operación, el club adquiriente resulta el único capacitado para ejercer el poder de dirección y disciplina sobre el deportista que prestará sus servicios al nuevo club.

4.5.2 Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato

El art. 13.g) del RD 1006/1985 señala que el contrato de trabajo se extinguirá “*por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva*”. Se trata de una copia literal de lo dispuesto en el art. 49.1.b) del ET, relativo a las denominadas “condiciones resolutorias”⁵⁷. Esta condición resolutoria se da cuando no se tiene la certeza de la existencia de un acontecimiento, sino ante un suceso incierto que los sujetos ignoran.

Dado que lo dispuesto en el art. 13.g) del RD 1006/1985 es una reproducción de lo contenido en el art. 49.1.b) del ET, hay que considerar que es de aplicación a esta relación laboral especial toda la doctrina científica y jurisprudencial elaborada con carácter general respecto a las cláusulas contractuales resolutorias de la relación laboral común, y que puede sintetizarse en los siguientes términos: en primer lugar, la condición resolutoria debe mencionarse expresamente en el contrato de trabajo; en segundo lugar, debe ser válida y tener un carácter no abusivo por parte del club o entidad deportiva, ya que en tal caso se producirá la nulidad del contrato de trabajo⁵⁸; y finalmente, cuando suceda la condición resolutoria, es necesario que sea denunciada por una de las partes, ya que la mera existencia de ésta no extingue la relación laboral. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en la relación laboral común, si se produce una condición resolutoria y ésta no es denunciada, el contrato de trabajo no se convierte en indefinido, ya que la relación laboral de los deportistas profesionales sólo puede ser de naturaleza temporal.

Algunos ejemplos de condiciones resolutorias declaradas judicialmente validas han sido, por ejemplo, el condicionar la vigencia del contrato a que el equipo no descienda de categoría al terminar la temporada⁵⁹, el subordinar la duración del contrato de los técnicos a la vigencia del contrato del entrenador,⁶⁰ y subordinar la duración del contrato del

⁵⁶ CARDENAL CARRO, M. *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales del deporte profesional*, cit., Pág. 326

⁵⁷ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., Pág. 451.

⁵⁸ Art. 9.1 del ET.

⁵⁹ La STSJ de Andalucía de 5 de marzo de 1990.

⁶⁰ La STS de 14 de febrero de 1990 (RJ/1087).

entrenador en base a que el club alcance el objetivo de competir en la Champions League en base a los resultados deportivos del equipo⁶¹.

Entre esas causas válidas para la extinción del contrato también podemos destacar las que permiten al club realizar o encomendar a otros la realización de un examen médico para comprobar si el deportista es apto para la práctica del deporte, entendiéndose resuelto el contrato si el examen da un resultado negativo. Este tipo de cláusulas, en principio, no constituyen abuso de derecho, dado que permiten a las partes prevenir riesgos sobre la salud del deportista y asegurar la validez del contrato que, de otra forma, sería nulo si las condiciones del deportista no fueran las correctas⁶².

Por último, hay que señalar que la extinción del contrato de trabajo por causas válidamente consignadas en el mismo no da lugar a una indemnización a favor de ninguna de las partes, salvo cuando existan pactos indemnizatorios expresamente establecidos por los afectados o la terminación del contrato responda a una causa ilícita⁶³.

4.5.3 Extinción por expiración del tiempo convenido o el total cumplimiento del contrato

Los arts. 13.b) y 13.c) del RD 1006/1985 disponen que el contrato se extingue “*por expiración del tiempo convenido*”, o “*por el total cumplimiento del contrato*”. La doctrina científica ha denunciado que no está claro el significado de la segunda causa de extinción del contrato del deportista profesional señalada, ya que siendo la modalidad habitual del contrato de esta relación laboral el contrato por tiempo cierto, el cumplimiento del objeto de contrato no es otro que la expiración del tiempo de vigencia estipulado por ambas partes. La única explicación posible es que con ello se haga referencia al supuesto de contratación de un deportista para la realización de un número determinado de actuaciones, contemplado en el art. 6 de éste RD, en cuyo caso el contrato se extinguirá una vez disputados los partidos pactados, aunque no hubiese transcurrido totalmente ese periodo de tiempo.

Hay que destacar que no son de aplicación las exigencias de denuncia y preaviso contenidas en el art. 49.1.c) del ET, por lo que la extinción se produce de forma automática, una vez cumplido totalmente el contrato, sin exigencia de denuncia ni preaviso, salvo pacto individual o colectivo en contrario.

Al respecto, el art. 14 del CCFP, tras señalar que el contrato entre el club o SAD y el futbolista profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque expresa la fecha de finalización, bien porque se refiere a una determinada competición o número de partidos, expone que el contrato se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado y que en el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el club o SAD participe en el mismo.

⁶¹ La STSJ de la Comunidad Foral de Navarra de 24 de junio de 2009 (Rec. núm. 316/2008).

⁶² Art. 1256 del CC.

⁶³ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., Pág. 457.

CAPÍTULO 4

La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido no dará derecho a indemnización alguna a favor de ninguna de las dos partes, salvo que existan pactos indemnizatorios establecidos en los convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

No obstante, de acuerdo con el art. 14.1 del RD 1006/1985, *“para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia”*. Este peculiar régimen normativo tiene por objeto compensar al club de origen de los gastos o inconvenientes derivados del periodo de aprendizaje o formación deportiva llevado a efecto por el jugador durante el periodo de vigencia del contrato.

CAPÍTULO 5

LA CESIÓN DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

5.1 Concepto de cesión de deportistas profesionales

El art. 11 del RD 1006/1985, en su apartado 1, establece que durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste y, más adelante, en el apartado 3, que el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social. La cesión temporal implica la cesión de los servicios del deportista que pasa a realizar su actividad deportiva en el club cesionario, el cual tendrá todos los derechos y obligaciones que tenía el club cedente, pero con la particularidad de que el deportista no queda totalmente desvinculado del club cedente, ya que no se produce la extinción del contrato concertado con el club de origen, al que regresará una vez finalizada la cesión temporal⁶⁴. En realidad, estamos ante una suspensión del contrato, originada por mutuo acuerdo, en donde el deportista tendrá reservada la plaza que ocupaba en el club cedente.

En este supuesto, se da una relación triangular, en la que existe una doble relación laboral del deportista profesional⁶⁵: por un lado, con el club cedente y, por otra parte, con el club cesionario. La primera relación queda suspendida durante el contrato de cesión, estando viva la relación mantenida con el club cesionario, que actúa como empleador del deportista y, por lo tanto, tiene las facultades inherentes a tal condición.

Las cesiones temporales de los deportistas profesionales tienen su razón de ser debido a que los deportistas profesionales tienen interés en la ocupación efectiva que, en algunos casos, debido a las circunstancias de un determinado club o entidad deportiva, no es posible. Esto puede suceder, por ejemplo, cuando existe una plantilla titular cubierta que impide la alineación de determinados jugadores, perjudicando así notablemente su formación profesional. En estos casos la cesión le permite al deportista profesional la práctica regular y habitual del deporte, evitando así un cierto periodo de inactividad deportiva perjudicial para el deportista. Por su parte, los clubes están interesados en desprenderse durante un determinado tiempo de algunos de sus deportistas contratados ya que en ese momento no entran en los planes técnicos del club, y mantenerlos en el club supone un coste económico.

5.1.1 La prohibición del régimen general de la cesión de trabajadores

El art. 11 del RD 1006/1985 admite y regula las cesiones temporales de los deportistas profesionales durante la vigencia de su contrato de un club a otro. Esta posibilidad difiere con el régimen general.

El art. 43.1 del ET establece que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

⁶⁴SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M, *El contrato de trabajo del Deportista Profesional*, cit. Pág. 82.

⁶⁵ SJS núm. 11 de Madrid de 8 de julio de 2002 (Rec. Núm. 324/2002).

Además, en este art. 43 del ET se impone a los empresarios infractores no sólo una responsabilidad solidaria en cuanto a las obligaciones laborales y de Seguridad Social, si no que reconoce al trabajador cedido el derecho a adquirir en determinadas circunstancias la condición de fijo en la empresa cedente o cesionaria e impone una responsabilidad administrativa y penal a los empresarios infractores⁶⁶.

Como bien admite el ET, las cesiones de trabajadores solo podrán llevarse a cabo a través de las ETTs. La Ley 14/1994, de 1 de junio, admite las empresas de trabajo temporal, y las define en su art. 1, como aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Por tanto, la diferencia entre la relación laboral común y la especial de los deportistas profesionales reside en que mientras en la primera no hay ninguna forma de cesión de trabajadores legalmente posible que no sea la desarrollada por las ETTs, en la segunda cabe la posibilidad de la cesión directa de deportistas entre clubes, sin más condicionantes que el consentimiento de todos ellos.

5.2 El régimen jurídico

En primer lugar, la cesión de deportistas debe respetar en el ámbito laboral las disposiciones federativas de carácter deportivo reguladoras de esta figura. Es decir, si una determina Federación prohíbe la alineación por un club en un partido oficial de un deportista que haya sido alineado antes por otro club durante esa misma temporada en un partido de competición oficial, o sólo admite que las cesiones puedan realizarse en determinadas fechas como por ejemplo al comienzo de temporada, parece evidente que la normativa laboral tenga que ceder ante estas limitaciones.

En segundo lugar, la cesión exige el consentimiento expreso del deportista profesional afectado y el de los clubes cedente y cesionario. Así pues, el deportista deberá ser consultado y deberá manifestar expresamente su consentimiento, y esto deberá producirse sin violencia ni intimidación. El consentimiento del deportista

⁶⁶ Art. 43 del ET: “1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. 2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario. 3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. 4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.”

profesional es un requisito necesario para realizar el contrato de cesión, por lo que podemos afirmar que se trata de un elemento constitutivo y que actúa como protección al trabajador. En caso de que no exista el consentimiento expreso del deportista profesional, el contrato de cesión se considera nulo y no producirá ningún efecto jurídico. Aunque el RD 1006/1985 no determina la forma en que debe constar el contrato de cesión, lo más lógico es que el acuerdo se realice de manera escrita, ya que esta manera será la más segura para llevar a cabo el cumplimiento de las condiciones y exigencias marcadas por el RD y lo estipulado por las partes y así evitar incertidumbres sobre lo pactado⁶⁷.

Una vez se firma el contrato de cesión, el club cesionario estará obligado a cumplir las obligaciones laborales y de Seguridad Social contraídas con el deportista⁶⁸. Además, el deportista podrá realizar su actividad deportiva en el club cesionario sin necesidad de una nueva inscripción federativa, siempre que el contrato se realice conforme a lo dispuesto en el RD y respete las reglas de juego de esa modalidad deportiva.

En tercer lugar, la cesión va a ser temporal y su duración deberá constar en el acuerdo de cesión⁶⁹, y nunca podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club cedente⁷⁰. Si la cesión excediera la duración del contrato que la posibilita, en tal caso, se convertiría en una cesión definitiva o traspaso.

En cuarto lugar, durante la cesión el club cesionario se subroga en los derechos y obligaciones laborales y de la Seguridad Social del club cedente. Será el club cesionario quien utilice los servicios del deportista, por lo que será él quien se haga titular durante la cesión de los derechos y obligaciones del deportista profesional. Con esto lo que se pretende es que el deportista no vea disminuidos sus derechos laborales, y obligar así al club cesionario a cumplir con los mismos.

La subrogación abarca tanto las obligaciones de naturaleza laboral como de Seguridad Social. Las condiciones legales, convencionales y contractuales, salariales, o de otra naturaleza que el club cedente hubiera asumido con el deportista profesional

⁶⁷ De manera general, los Convenios Colectivos que regulan actividades profesionales indican que la cesión debe constar necesariamente por escrito; así lo estipulan el art. 15 del CCFP y el art. 18 del Convenio Colectivo de balonmano.

⁶⁸ La STSJ de la Rioja de 23 de abril de 1993 (Rec. Núm. 62/1993) subraya la obligación del club cesionario de dar de alta al deportista cedido en el sistema de la Seguridad Social, en un plazo de cinco días desde la firma del contrato de cesión.

⁶⁹ Si no se expresa la duración de la cesión, parece que ésta debe coincidir con la duración de la temporada oficial de la práctica deportiva de que se trate, sin embargo algunos autores como Durán López señala que en ese caso la duración de la cesión será hasta que finalice la vigencia del contrato.

⁷⁰ El art. 11.3 del RD 1006/1985 establece que “*en el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia*”.

habrán de ser respetadas por el club cesionario⁷¹. Nada impide que las condiciones económicas del club cesionario puedan ser mejores para el deportista que las condiciones del club de procedencia, ya que el RD configura la subrogación como una garantía mínima para el deportista, pudiendo en todo caso mejorar las condiciones económicas por acuerdo entre club cesionario y el deportista. En la práctica es muy poco probable que ocurra esto ya que normalmente las cesiones se producen a clubes de inferior categoría.

Por otro lado, si el deportista disfruta en el club cedente de unas condiciones retributivas muy altas que no quieren ser asumidas por el club cesionario, la cesión de dichos deportistas no resultara posible si el club cedente no colabora en el pago de las retribuciones del deportista cedido. En este caso está claro que el beneficio de la cesión no es la liberación de cargas económicas por parte del club cedente, sino que el deportista participe en la competición para poderse aprovechar posteriormente de su mejor forma deportiva o del aumento de su cotización profesional en el mercado. Esto es perfectamente válido si es aceptado por el jugador y el club cesionario y no supone ninguna merma de los derechos del jugador. También puede darse la posibilidad de que el deportista acepte una disminución de su salario contractual para facilitar su cesión a otro club.

Otro aspecto de gran importancia en materia de subrogación por cesión temporal del deportista es lo relativo a si el club cesionario se subroga en todas las facultades extintivas de la relación laboral previstas en los arts. 13 y siguientes del RD que correspondían al club cedente con anterioridad a la cesión. La cuestión no está clara, ya que aunque el art. 11.2 del RD habla de subrogación del cesionario en los derechos y obligaciones del cedente, se puede entender que la utilización de facultades extintivas por parte del cesionario se encuentra limitada por el hecho de que el deportista continua vinculado laboralmente al club cedente⁷². Por lo tanto, mientras dure la cesión, no habrá extinción por mutuo acuerdo entre deportista y club cesionario, sino tan solo entre deportista y club cedente.

En cuanto al derecho de indemnización de preparación y formación del art. 14.1 del RD, corresponderá al club cedente, o a repartir con el club cesionario.

La subrogación obligatoria para el club cesionario no impide que subsista una responsabilidad solidaria en los clubes cedente y cesionario respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social. Esto significa que el deportista podrá reclamar a un club u otro en caso de que se incumplan las obligaciones citadas. Evidentemente, esta responsabilidad solidaria del club cedente no se extenderá a los derechos y obligaciones pactados entre el club cesionario y el deportista al margen del contrato de cesión.

⁷¹ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit. Pág. 64. Si la cesión es por tiempo superior a un año, el club de destino ha de respetar las condiciones estipuladas para cada año de vigencia de la relación laboral en el contrato suscrito entre el club cedente y el deportista.

⁷² SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M, *El contrato de trabajo del Deportista Profesional*, cit, Pág. 87.

En quinto lugar, al finalizar la cesión, el deportista se reincorporará a su club inicial y el contrato con este se reanudará a todos los efectos, teniendo en cuenta el tiempo que el deportista ha estado cedido a la hora de determinar su antigüedad en el club cedente. El deportista deberá ponerse inmediatamente a disposición del club cedente y éste deberá o bien incorporarlo a su plantilla, cederlo nuevamente o extinguir el contrato de trabajo con las correspondientes indemnizaciones. En el caso de que el deportista no se reincorpore a la disciplina del club cedente, éste podrá acusarlo de no asistir al puesto de trabajo, lo cual conllevaría una sanción disciplinaria.

5.3 Tipos de cesiones temporales

El RD 1006/1985 distingue varias modalidades de cesión temporal en el ámbito de la relación laboral especial de deportistas profesionales, entre las que podemos distinguir por un lado la cesión unilateral, en la que un club cede los servicios de un deportista a otro club, y por otro lado la cesión recíproca, por la que se produce un intercambio de deportistas profesionales entre dos clubes distintos.

5.3.1 La cesión unilateral de deportistas profesionales

Dentro de la cesión unilateral de deportistas profesionales se distinguen a su vez; la cesión potestativa por la que se otorga al club o entidad deportiva la posibilidad de ceder a un deportista profesional a otro club o entidad deportiva con el consentimiento del trabajador; y la cesión preceptiva para el club, que queda a voluntad del deportista profesional cuando no ha sido garantizado su derecho de ocupación efectiva.

A. La cesión potestativa

Se produce cuando se realiza voluntariamente por un club o entidad deportiva la cesión de un deportista a otro club o entidad deportiva. Esta puede realizarse con o sin fines lucrativos por lo que podemos distinguir entre una cesión potestativa gratuita o una cesión potestativa con contraprestación económica.

A.1 La cesión potestativa gratuita

El art. 11.1 del RD 1006/1985 establece que se podrá realizar la cesión gratuita de deportistas profesionales, por la que un club o entidad deportiva cede temporalmente a otro los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso del deportista y sin que exista una contraprestación económica al club cedente. Como el RD no hace mención directa a las cesiones gratuitas, se supone que el trabajador carece del derecho al porcentaje mínimo garantizado, pero en ningún caso desaparece la posibilidad de que el deportista profesional pueda obtener una cantidad económica que puede surgir mediante negociación colectiva o pacto individual⁷³.

⁷³ Por ejemplo en el art. 19 del Convenio Colectivo del balonmano profesional, se reconoce a todo deportista cedido el derecho, como mínimo, a la cantidad resultante de dividir por doce la totalidad de las retribuciones percibidas en la temporada anterior. El CCFP en su art. 16 establece que ante la ausencia de pacto de cantidad el futbolista tendrá derecho a percibir como mínimo el importe que resulte de dividir por doce las retribuciones percibidas del club en la temporada inmediatamente anterior, multiplicando por

A.2 La cesión potestativa con contraprestación económica

La cesión de deportistas profesionales suele producirse generalmente mediante una contraprestación económica. Este tipo de cesión está previsto en el art. 11.4 del RD 1006/1985, donde se establece que el deportista tendrá derecho a recibir como mínimo el 15 por 100 bruto de la cantidad acordada entre el club cedente y el club cesionario⁷⁴, aunque por convenio colectivo o pacto individual en la cesión se podrá fijar una cantidad mayor. A este respecto, el art. 16 del Convenio Colectivo del fútbol profesional y el art. 19 del Convenio Colectivo del baloncesto profesional establecen el mismo porcentaje sobre el precio acordado entre los clubes que el que determina el RD, y con la posibilidad de mejora por acuerdo individual.

La naturaleza de este abono es la equivalente a una indemnización, en base a los posibles perjuicios ocasionados al deportista profesional por la cesión a otro club o entidad deportiva, previsiblemente de inferior categoría. La cuestión es quien es el club obligado al pago de la indemnización, el cedente o el cesionario. Podemos distinguir dos situaciones: que el abono lo realice el cedente en base a la indemnización de los perjuicios que pueda ocasionar al deportista y teniendo en cuenta que es el que recibe la contraprestación a cambio de la cesión; o que sea el cesionario el obligado al pago de esta cantidad. La negociación colectiva se inclina por esta última posibilidad al afirmar que: en el supuesto de que la cesión se realizara mediante contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, el jugador profesional tendrá derecho a percibir, como mínimo el 15 por 100 del precio pactado, que deberá ser satisfecho por el cesionario, en el momento de la aceptación por el jugador de la cesión⁷⁵.

B. La cesión preceptiva

El deportista profesional tiene reconocido el derecho a realizar un contrato de cesión cuando durante toda una temporada no se utilicen sus servicios para participar en competición oficial ante el público⁷⁶. Con ello lo que intenta el deportista profesional es mantener sus capacidades mediante la participación en la competición, y de esta manera se pone en práctica el derecho a la ocupación efectiva reconocido en el art. 7.4 del RD.

El deportista profesional que se encuentre en esta situación podrá imponer la cesión temporal a su club, siempre que exista un previo acuerdo entre el deportista y el club de destino y, además, el club cedente no podrá exigir jurídicamente ninguna compensación económica por la pérdida temporal del deportista profesional. En la realidad este derecho del deportista no se da en muchas ocasiones, ya que se exige que

uno y medio por cien; este último Convenio lo que pretende es fijar una cuantía mínima y permitir que los pactos individuales la pueden superar. En ambos Convenios se asume que el obligado al pago será el club cesionario.

⁷⁴ STS de 11 octubre de 1989 (RJ/7168).

⁷⁵ En este sentido el art. 16 del CCFP.

⁷⁶ El art. 11.2 del RD 1006/1985 establece que “*el club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público*”.

el deportista no haya participado a lo largo de toda la temporada en ninguna competición oficial, por lo que basta con que el deportista haya intervenido durante cinco minutos en una competición oficial para que decaiga su derecho.

El fundamento de la cesión del deportista profesional en base a la vulneración de la ocupación efectiva es el perjuicio causado a su formación y perfeccionamiento profesional en los supuestos en que el club no dispone de sus servicios. Estas circunstancias se agravan más en un sector en el que la imagen y la publicidad son elementos fundamentales para el futuro profesional del deportista, que solo a través de su participación en competición y de mostrar su calidad al público y otros clubs puede alargar su vida profesional, determinada temporalmente no por razón del contrato, sino por la buena forma física y técnica en que se encuentre.

5.3.2 La cesión recíproca de deportistas profesionales

La cesión recíproca de deportistas profesionales puede ser pura o mixta. En el primer caso se produce un intercambio de deportistas profesionales entre dos clubs o entidades deportivas que puede ser de dos a uno, sin que el número de deportistas cedidos recíprocamente por un período de tiempo esté limitado, aunque en la realidad no suele ser muy numeroso. En el caso de la cesión recíproca mixta se produce un intercambio de servicios de distintos deportistas profesionales, complementado con una cierta cantidad de dinero abonada por uno de los clubs. En ambos casos de cesión recíproca el deportista profesional tendrá derecho a percibir con cargo al club de procedencia, como mínimo, 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 año⁷⁷; cantidad que obviamente es susceptible de mejora por acuerdo individual o colectivo. A diferencia de lo que ocurre en el caso de cesión mediante contraprestación económica en donde el RD nada establece de forma expresa sobre la entidad obligada al pago de la cantidad devengada por el deportista, en este supuesto de cesión recíproca de deportistas entre ambos clubs, el RD dispone que su abono corresponde al club de procedencia de cada uno de los deportistas afectados por la operación.

Si se tratase de una cesión temporal de carácter mixto, en la que el deportista profesional fuera cedido a cambio de otro u otros deportistas además de una cantidad de dinero, teniendo en cuenta que la contraprestación del deportista en estos casos consiste en una cesión recíproca más una cantidad, éste tendría derecho a acumular ambos beneficios⁷⁸.

Entendemos aplicables a la cesión recíproca todas las consideraciones realizadas para las cesiones unilaterales, pudiéndose hablar de una cesión recíproca potestativa o de una cesión recíproca preceptiva. En este último caso la vulneración del derecho a la ocupación efectiva de un deportista profesional no determina automáticamente su

⁷⁷ La inclusión de una parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo en el abono al deportista profesional cedido en los casos de cesión recíproca constituye una novedad importante respecto al RD 318/1985, que sólo aludía a la percepción, como mínimo, de una mensualidad de su retribución considerada en computo anual.

⁷⁸ SALA FRANCO, T *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit, Pág. 69.

transferencia a otro club o entidad deportiva tras la solicitud de la cesión a otro club distinto, sino que será necesario que previo incumplimiento de tal derecho, el club de destino del deportista profesional que solicita la cesión ofrezca como canje a otro deportista profesional en el que esté interesado el club cedente.

También hay que destacar que puede darse el caso de cesiones recíprocas sujetas a condiciones⁷⁹.

⁷⁹ Éste ha sido el caso de la cesión de Unzué al Sevilla a cambio de Nando al Barcelona. La cesión recíproca se pensó para dos temporadas, al final de las cuales no se produciría la reversión de los futbolistas a su club de origen, al que supuestamente estaban vinculados, sino que se pactó una condición resolutoria de dichos contratos: aquél club que al final de dicha temporada anticipase una determinada cantidad de dinero podría disponer de los deportistas profesionales cedidos.

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

Al inicio del trabajo planteamos una serie de objetivos en base a los cuales hemos venido trabajando y en relación a los mismos formulamos a continuación las siguientes conclusiones:

Hasta la famosa Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971 el deporte se caracterizó por vivir al margen del derecho.

Hasta los años setenta los deportistas profesionales no estaban incluidos en la legislación laboral, de modo que los conflictos que surgían de estas relaciones laborales no eran competencia de los órganos jurisdiccionales laborales. Después de la famosa Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971 y posteriormente con la entrada en vigor del RD 1006/1985 que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales en la actualidad, queda claro que entre el deportista profesional y su club o entidad deportiva existe una relación laboral, y que por lo tanto deben estar integrados en el régimen laboral.

La jurisprudencia fija el límite legal para que exista una relación laboral especial entre el club y el deportista en la retribución.

Serán incluidos dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 aquellos sujetos que se dediquen a la práctica deportiva y cuyas cantidades económicas percibidas sean mayores que una mera compensación de los gastos ocasionados por el desempeño de esta.

Existen discrepancias a la hora de incluir a técnicos y entrenadores en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985.

En un primer momento una parte de la doctrina consideraba que técnicos y entrenadores no debían ser considerados deportistas profesionales ya que no se dedican propiamente a la dinámica entrenamiento-competición. Sin embargo, a raíz de la STS de 14 de mayo de 1985 los entrenadores fueron incluidos en el ámbito de aplicación de este RD, ya que si hacemos referencia al concepto de “práctica deportiva” esta no solo contempla la participación directa en la competición deportiva, sino también la preparación técnica y física que es llevada a cabo por los entrenadores y técnicos para lograr mejores resultados por lo que la jurisprudencia los incluye dentro del ámbito de aplicación de esta norma.

Estamos ante una relación laboral con características especiales, alejada de las relaciones laborales de carácter común, debido principalmente a las peculiaridades del sujeto de la misma, el deportista profesional.

El RD 1006/1985, a diferencia de la normativa común, apuesta por la temporalidad de los contratos de trabajo y permite la cesión de deportistas profesionales entre clubes o entidades deportivas. Con ello se intenta que el deportista profesional tenga garantizada una mayor libertad de trabajo y pueda formarse y ascender en su carrera deportiva.

Es necesario una reforma en determinadas cuestiones de esta materia para garantizar los derechos de los deportistas profesionales.

Poniendo énfasis en los derechos de los deportistas profesionales, hay que destacar el derecho a la libertad de expresión y a la ocupación efectiva. Este derecho a la libertad de expresión es un poco engañoso, ya que muchas veces se encuentra limitado por las prohibiciones impuestas por los clubes.

En cuanto al derecho a la ocupación efectiva, es de vital importancia para los deportistas profesionales, ya que su promoción está directamente relacionada de su efectivo empleo. El problema aparece porque para que se dé falta de ocupación efectiva, se le tiene que impedir al deportista profesional participar en los entrenamientos y competiciones oficiales, por lo que un deportista profesional puede no haber participado ni un minuto en competición oficial y no poder reclamar falta de ocupación efectiva.

Existen algunas cuestiones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo que deberían estar mejor reguladas para evitar los abusos por parte de los clubes o entidades deportivas.

El art. 13 del RD 1006/1985 permite la extinción del contrato de trabajo por muerte o lesión que produzca la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, pero no dice nada acerca de la incapacidad permanente parcial, por lo que al no estar incluida podría entenderse que el deportista que se halle en dicha situación no tendría la posibilidad de extinguir el contrato y recibir la indemnización correspondiente.

Otra cuestión problemática y que debería estar mejor regulada es la cláusula de rescisión. Estas cláusulas que inicialmente se establecieron para resarcir al club por los daños ocasionados por la extinción anticipada del contrato, hoy en día se han convertido en cláusulas abusivas que los clubes utilizan para retener a los deportistas. Una de las posibles soluciones sería crear unos parámetros objetivos que limitasen el tope máximo de la cuantía pactada en dichas cláusulas.

BIBLIOGRAFÍA

Libros y artículos

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E. (2001): *El derecho del Trabajo*. Civitas. Madrid.

CARDENAL CARRO, M. (1996): *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales del deporte profesional*. Universidad de Murcia. Murcia.

CORDERO SAAVEDRA, L. (2001): *El deportista profesional*. Aspectos laborales y fiscales. Lex Nova. Valladolid.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (2007): “Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*; 69.

GARCÍA SILVERO, EMILIO A. (2008): *La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*. Thomson-Aranzadi.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M. (2009): *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo y deportivo*. La Ley. Madrid.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M (2015): “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*; 99-126.

PALOMAR OLMEDA, A. (2016): *Régimen jurídico del deportista profesional*. Aranzadi, SA. Pamplona.

RODRÍGUEZ RAMOS, M. J. (1997): *Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones ilícitas de presta mismo laboral*. Editorial Comares.

ROQUETA BUJ, R. (1995): *El trabajo de los deportistas y profesionales*. Tirant lo Blanch. Valencia.

RUBIO SÁNCHEZ, F. (2002): *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Dykinson. Madrid.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. (1991): *El contrato de trabajo del Deportista Profesional*. Civitas. Madrid.

SALA FRANCO, T. (1983): *El trabajo de los deportistas profesionales*. Mezquita. Madrid.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo:

STS de 11 octubre de 1989 (RJ/7168).

BIBLIOGRAFÍA

STS de 13 de febrero de 1990 (RJ 1990, 911).

STS de 14 de febrero de 1990 (RJ/1087).

STS de 14 de mayo de 1981.

STS de 14 de mayo de 1985 (RJ/2710).

STS de 19 de mayo de 1986 (RJ/2574).

STS de 20 de septiembre de 1988 (RJ/1087).

STS de 21 de enero de 1992 (RJ 1992, 54).

STS de 26 marzo de 2014.

STS de 5 de mayo de 2011 (RJ 2011, 3945).

Tribunal Superior de Justicia:

STCT de 24 de junio 1971.

STSJ de Cataluña de 27 de junio de 2003 (Rec. núm. 2506/2003)

STSJ de Cataluña de 11 de julio de 2005 (Rec. núm. 538/2004),

STSJ de la Comunidad de Madrid de 12 de septiembre de 2005 (Rec. núm. 2694/2005).

STSJ de Extremadura de 7 de noviembre de 2001 (Rec. Núm. 485/2001).

STSJ de Andalucía de 4 de mayo de 1993 (AS/2282).

STSJ de Andalucía de 15 de enero de 1999 (Rec. núm. 2570/1998).

STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993 (Rec. núm. . 692/1993)

STSJ de Galicia de 30 de noviembre de 1998 (Rec. núm. 4122/1998).

STSJ de canarias de 28 de marzo de 2001.

STSJ de Galicia de 6 de noviembre de 2007.

STSJ de Galicia de 9 de junio de 1997.

STSJ del País Vasco de 19 de mayo de 1998.

STSJ de Andalucía de 5 de marzo de 1990.

BIBLIOGRAFÍA

STSJ de la Comunidad Foral de Navarra de 24 de junio de 2009 (Rec. núm. 316/2008).

STSJ de la Rioja de 23 de abril de 1993 (Rec. Núm. 62/1993).

Legislación

España. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de abril de 1976, 281: 33987-34058.

España. RD 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de abril de 2003, 84: 13481-13482.

España. RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, 153: 20075-20077.

España. RD 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de marzo de 1981, 56: 5022-5024.

España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1980, 64: 5799-5815.

España. Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de agosto de 1984, 186: 22731-22736.

España. RD de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de julio de 1889, 206.

España. Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de octubre de 1990, 246: 30397-30411.

España. Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de abril de 1980, 89: 7908-7913.

España. RD 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. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, 189: 28285-28300.

España. RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, 261.

España. Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así

BIBLIOGRAFÍA

como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 1986, 312: 42385-42390.

España. RD 2806/1979, de 7 de diciembre, por el que se establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de diciembre de 1979, 300: 28792-28793.

España. RD 1820/1991, de 27 de diciembre, por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los Ciclistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de diciembre de 1991, 31.

España. RD 766/1993, de 21 de mayo, por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los jugadores profesionales de baloncesto. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de junio de 1993, 134: 17057-17058.

España. RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de febrero de 1996, 50.

España. RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de enero de 1996, 22.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de diciembre de 2015, 293: 116101-116139.

España. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, 2 de junio de 1994, 131: 17408-17412.

España. Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de balonmano profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de diciembre de 2010, 314: 107519-107537.

Páginas web

WESTLAW ARANZADI. [sitio web]. España: [referencia de 20 de junio 2017]. Disponible en internet: <http://www.aranzadidigital.es/>

NOTICIAS JURÍDICAS. [sitio web]. España: [referencia de 5 de junio 2017]. Disponible en internet: <http://noticias.juridicas.com/>

REVISTAS SOCIALES Y JURÍDICAS [sitio web]. España: [referencia de 10 de julio 2017]. Disponible en internet: <http://revistasocialesyjuridicas.com/>.