

Master de Acceso a la Abogacía ULL 2018-2019

Trabajo de Fin de Master

Alumno: Borja Jover García

Propuesta de Calificación: 10/10

Justificación de la calificación.

El alumno ha abordado todos y cada uno de los aspectos más relevantes de la cuestión planteada, de manera brillante, eficaz y exhaustiva en una temática que si bien goza de cierta popularidad debido al alcance mediático de algunas disciplinas deportivas, no es fácil de analizar habida cuenta la diversidad de opiniones no solo en la doctrina de los autores más consolidados, sino también en la jurisprudencia dictada por nuestros Tribunales.

En definitiva, es un trabajo muy correcto desde el punto de vista jurídico al abordar las cuestiones principales de la misma en el ámbito laboral de forma sistemática y didáctica, incluso para los legos en la materia.

Lo que se comunica a los efectos oportunos en Santa Cruz de Tenerife, a 26 de enero de 2018

NOMBRE
SANTOS PADRON
MANUEL FREDDY
- NIF 43770863T

Firmado digitalmente
por NOMBRE SANTOS
PADRON MANUEL
FREDDY - NIF 43770863T
Fecha: 2019.01.28
11:09:40 Z

Fdo.

Manuel Freddy Santos Padrón

TRABAJO DE FINAL DE MÁSTER
MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA DE LA ULL
Curso 2018/2019

La relación laboral de carácter especial
de los deportistas profesionales

Special work regime of professional sportmen

Autor: Borja Jover García

Tutorizado por Manuel Freddy Santos Padrón

Resumen

Al igual que la evolución del deporte ha sido constante con el transcurso del tiempo y ha adquirido mayor relevancia social y económica en la actualidad, su regulación jurídica también ha sufrido cambios para su adaptación a nuestros tiempos. Así, a lo largo de este Trabajo de Fin de Máster, otorgamos una concepción general de dicho progreso en relación a su normativa y especialidades propias del sector deportivo, abarcando desde el régimen laboral del deportista como trabajador a su configuración como profesional de la actividad deportiva.

Abstract

As evolution sport has been constant with the pass of the time and currently acquired a bigger economical and social relevance, it's legal regulation has also suffered changes for its adaptation nowadays. So, along this end of Master Project, we grant a general conception of this progress in relation to its regulations and specialities of the sports sector, encompassing from the sportsman's work regime as working to its configuration as a profesional of the sports activity.

ÍNDICE

1. Introducción. Diferencias entre la relación laboral común y la relación laboral de carácter especial.....	Página 3
2. Relación Laboral Especial del Deportista Profesional.....	6
3. Distinción entre deportista profesional, deportista de alto nivel, deportista de alto rendimiento y deportista amateur.....	15
4. Real Decreto 1006/1985 de los deportistas profesionales y Ley del Deporte 10/1990.....	19
5. Contrato del deportista: derechos, deberes y extinción.....	26
6. Competencia y Jurisprudencia Relevante.....	43
7. Bibliografía.....	46

1.- Introducción: Diferencias entre la relación laboral común y relación laboral de carácter especial.

En primer lugar, antes de empezar a hablar acerca de los tipos de relaciones laborales precedentes (comunes y especiales) y sobre todo, profundizar en las segundas a lo largo de este Trabajo de Fin de Máster, concretamente en la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, creo que es necesario dar una explicación sobre lo que llega a ser una relación laboral: “aquella para la que los trabajadores prestan voluntariamente sus servicios de forma retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que recibe la denominación de empleador o empresario y a la que es aplicable la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores”.¹ Además, las relaciones laborales en sentido estricto cuentan con una serie de características: el trabajo tiene que ser personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido.

Partiendo de la base de lo dispuesto anteriormente, el Derecho del Trabajo otorga un tratamiento general o común para todas aquellas prestaciones que cumplen con las citadas características, estableciéndose el régimen laboral común y desmarcándose como ya veremos a continuación, de las peculiaridades del régimen especial. Las relaciones laborales de esta naturaleza, estarán reguladas a través del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, también existen relaciones laborales que poseen una serie de particularidades que hacen necesaria la aplicación de un régimen jurídico distinto en comparación con la legislación laboral común, y son las denominadas relaciones laborales especiales.

Estas relaciones especiales, no son otra cosa que, un conjunto de normas especiales cuya finalidad es ajustar una relación laboral (siendo extralaboral en un principio) a las normas generales dispuestas en la regulación del contrato de trabajo común como consecuencia de consideraciones económicas, sociológicas y productivas. Dicho de otra manera, es una forma concreta y expresa de que diversos grupos o colectivos de trabajadores fueran incluidos en el ámbito del Derecho del Trabajo.

¹ Recurso obtenido de la página web:
www.edu.xunta.gal/centros/iesasmarinas/aulavirtual2/mod/page/view.php?id=1750

En coherencia con ello, para el autor FERNÁNDEZ LÓPEZ habría de clasificarse un contrato de trabajo como especial cuando, compartiendo los rasgos fundamentales del género, presentara particularidades o alteraciones que afectaran a los elementos esenciales configuradores del contrato de trabajo pero que “no le transforman de tal modo que impidan reconocerlos”.² Podemos encontrar en nuestro país diversidad de relaciones laborales especiales, terminología adoptada por la Ley de Relaciones Laborales 16/1976, las cuales han sido y pueden ser modificadas con el transcurso del tiempo.

En cuanto a las características que deben cumplir las citadas relaciones especiales para referirse a las mismas, el propio Estatuto de los Trabajadores no contempla nada acerca ni de su régimen jurídico ni de dichas singularidades en su artículo 2, aunque destacando siempre el respeto que deba emanar a los derechos básicos reconocidos en la Constitución:

“Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).*
- b) La del servicio del hogar familiar.*
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.*
- d) La de los deportistas profesionales.*
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.*
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.*
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo*
- h) Derogada.*
- i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.*

² “Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores (Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981)”, RPS nº139, 1983, pág. 243.

j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley”.

De otro modo, al no existir una voz unánime en la doctrina en cuanto a la determinación de las relaciones laborales de carácter especial a través de un criterio unitario, no se niega la posibilidad de que haya relaciones laborales “innominadas”³ fuera del catálogo dispuesto anteriormente en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas relaciones laborales especiales entrañan en muchas ocasiones una tremenda dificultad, en función de la actividad o sector a la que se refiera, como por ejemplo en materia de Seguridad Social, ya que se pueden dar situaciones en la que el trabajador, aunque realice una actividad relacionada con el objeto de la relación laboral especial, puede estar actuando sin estar sujeta a la misma porque no se dan los requisitos necesarios para que se produzca su inclusión en el “tipo” descrito en el Real Decreto de desarrollo del contrato de trabajo especial. Por tanto, ello afecta de tal manera que en ocasiones, estos sujetos han de cambiar el Régimen de inclusión e incluso pueden verse desprotegidos.

Relacionando esto último a lo que nos interesa con el contenido de este Trabajo de Fin de Máster, “en el deporte profesional nos interesa la protección que en materia de Seguridad Social pueda ofrecer el sistema a los que han suscrito un contrato de trabajo al amparo del RD 1006/1985, pero no podemos olvidar la situación de los deportistas de élite que, perteneciendo en ocasiones a clubes o asociaciones deportivas, quedan encuadrados en un régimen de la Seguridad Social distinto que el resto de los deportistas profesionales”.⁴ Definitivamente, seremos capaces de encontrar múltiples particularidades en este ámbito.

³ Álvarez Cortés, J.C., *Relaciones Laborales Especiales “Nominadas” y Seguridad Social*. Sevilla. 2005. pág.23.

⁴ *Ibid.* pág.25.

2.- Relación Laboral Especial del deportista profesional

Hoy en día, las relaciones económico mercantiles han tenido un gran impacto en diferentes y numerosos sectores que han crecido y revalorizado con el paso del tiempo y que años atrás, únicamente cumplían una función social simplista pero importante: el ocio y esparcimiento de las personas. Naturalmente, uno de estos sectores a los que nos referimos es el deporte. Sector que se ha introducido en nuestra sociedad actual pasando de ser un juego a una profesión en tal medida que genera importantes ingresos y beneficios, explotándose como espectáculos y cuyos protagonistas, los deportistas, son venerados en todas partes del mundo y ganando cuantiosas sumas de dinero.

La primera vez que se puso de manifiesto el reconocimiento del trabajo de los deportistas profesionales en nuestro ordenamiento jurídico se dio con la publicación de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 en su artículo 3.1 g), ya que se entendía que se trataba de una relación laboral con carácter especial, dejando atrás la tendencia jurisprudencial existente hasta ese momento en la que era de aplicación la legislación laboral común para el deportista profesional.

Actualmente, esta relación laboral queda regulada en el RD 1006/1985 en la que gracias a ella, se han corregido problemas surgidos en regulaciones y normativas anteriores y homogenizado ésta con la relación laboral común sin ignorar las peculiaridades derivadas de la práctica deportiva junto a un amplio margen a la negociación colectiva. En el artículo 1.2 de este Real Decreto, y en desarrollo del artículo 2.1 d) del Estatuto de Trabajadores se dispone que: *“son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida de carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o de una entidad deportiva, a cambio de una retribución”*.

Cabe destacar, que no todas las categorías ni especialidades deportivas pueden catalogarse en una situación de profesionalidad, ya que hay deportes que no cuentan con la trascendencia mediática e interés de mercado, especialmente para explotarlos publicitariamente y que generen beneficios económicos. Con esto, nos referimos a los

deportes minoritarios, cuyos practicantes de estas disciplinas deportivas son aficionados que no reciben ningún tipo de retribución económica por el desarrollo de su práctica si no con suerte y en algunos casos, ayudas económicas, ingresos, becas federativas o ministeriales como compensación por el ejercicio y dedicación de la actividad deportiva o algún contrato de sponsorización. Ello, queda señalado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de mayo de 1991, en la que se declara: “lo que esencialmente determina la profesionalidad y consiguiente relación laboral es, como en toda otra, la existencia de una retribución por la prestación de los servicios bajo la dependencia de quien aprovecha éstos y satisface aquélla”.⁵

Sin embargo, no siempre estaremos hablando de relación especial cada vez que se vean involucrados deportistas. Así, existen situaciones o estatus tasados en las que no podríamos establecer una relación especial:⁶

- a) Al tratarse de deportistas que únicamente se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club del que solamente recibe la compensación económica de los gastos derivados de esa práctica deportiva.
- b) Al tratarse de actuaciones deportivas organizadas de manera aislada por un empresario u organizador, por lo que esto muy posiblemente entraría dentro de una relación laboral de tipo común o una simple prestación de servicios.
- c) Al tratarse de las relaciones correspondientes a los deportistas profesionales con sus correspondientes Federaciones nacionales a efectos de representar a nuestro país en competiciones internacionales a través de la inclusión en equipo o selecciones nacionales.

Como en toda relación laboral, la de los deportistas profesionales cuenta con una serie de requisitos o presupuestos subjetivos que vamos a analizar en detalle, recogidos en su definición del RD 1006/1985, y que deben contener para que necesariamente estén contemplados en dicha regulación.

⁵ Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid de 11 de mayo de 1993 (RJ Aranzadi 1993, 2582).

⁶ Álvarez Cortés, J.C., *Relaciones Laborales Especiales “Nominadas” y Seguridad Social*. Sevilla. 2005.

1) Contrato de Trabajo

Es lógico que, como en toda relación de trabajo, sea necesaria la suscripción de un contrato de trabajo para dicha actividad. Por tanto, esto no iba a ser menos para los deportistas profesionales, que deben establecer su vinculación con el club, entidad deportiva o empresario a través de un contrato de trabajo en el que ambas partes quedan sometidas a unos condicionamientos. De todo ello, entraremos en mayor profundidad en apartados posteriores de este Trabajo de Fin de Máster.

2) La práctica de un deporte

Como bien establece el ya citado artículo 1.2 del RD 1006/1985, es exigible al sujeto destinatario de la normativa la práctica de un deporte. Esto sirve de sistema de descarte en su regulación a todos los grupos que no poseen esta característica y que pueden dar lugar a confusiones, como por ejemplo los empleados de entidades deportivas que no prestan actividades deportivas entendidas como tales (utilleros, médicos del club, masajistas, fisioterapeutas, staff técnico, personal de seguridad, entrenadores...).

Sin embargo, la jurisprudencia no es del todo clara con respecto a este último gremio: el de los entrenadores y técnicos. Y es que, su calificación no es unívoca atendiendo a la dificultad de determinar cuál es el contenido exacto de su actividad. Corrientes jurisprudenciales se atreven a indicar que entran dentro de la legislación laboral común, mientras que otras consideran que se trata de una relación laboral especial de alta dirección o que sería más conveniente encuadrarla dentro del RD 1006/1985 como deportistas profesionales.

Un claro ejemplo concurre en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 12 de marzo de 1990, a través de la cual se considera que “una de las notas esenciales que caracterizan la función del deportista profesional es que se dedique voluntariamente a la práctica de algún deporte, nota fundamental que no tiene por qué concurrir necesariamente en las funciones del preparador físico

de un club deportivo, pues la nota propia de dicha función es mantener a los jugadores a su cargo en buenas condiciones físicas a través de los ejercicios correspondientes, pero sin que ello suponga necesariamente la práctica de los ejercicios físicos por parte del preparador".⁷

3) Regularidad en la práctica deportiva

Quizás este sea el presupuesto más peculiar y específico que recoge la definición de deportista profesional en las relaciones laborales de carácter especial en comparación con los presupuestos citados acerca de la relación laboral común del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.1., y podría tener la consideración de imprescindible para otorgar la calificación de deportista profesional para la aplicación del RD 1006/1985. En resumidas cuentas, quedan excluidas todas aquellas actividades deportivas desarrolladas de forma ocasional, aunque cuente con el resto de características propias de la relación laboral especial deportiva como la retribución o la prestación de servicios en todo su esplendor del deportista profesional. Si no se demuestra una práctica deportiva con una periodicidad regular, esa situación quedaría excluida.

Como se puede prever gracias a la especificidad de tal característica, surgen problemas en la doctrina en la hora de determinar lo que se entiende por una práctica deportiva “regular” y no “aislada u ocasional”.

Este requisito está relacionado con el artículo 1.4 del mismo precepto: *“las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral 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”* y hace referencia a aquellos supuestos en los que verdaderamente se desarrolla una práctica deportiva retribuida, prestada por deportistas

⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 12 de marzo de 1990

profesionales y a favor de empresarios, con la particularidad, de que acoge la perspectiva laboral en sentido estricto pero situándose más allá del ámbito de la normativa contenida en el Real Decreto.⁸ Esto último quiere decir que el propio Real Decreto en sí, solo regula como hemos dicho, la prestación de actividad habitual y regular del deportista profesional a favor del empresario, y no cuando ésta se presta para un servicio o acto concreto que está ajeno a cualquier periodicidad,⁹ siendo un claro ejemplo de ello los boxeadores, tenistas profesionales o golfistas, que a pesar de ser deportistas, no cumplen a todos los efectos la normativa laboral especial deportiva.

Como era de esperar, esto ha traído una lluvia de críticas por parte de la doctrina, calificando de ilegal la exclusión y la desprotección jurídica que puede ocasionar a un sector de deportistas profesionales de tal regulación, puesto que va en contra de lo que se dispone en el artículo 2.1. d) del Estatuto de los Trabajadores. Para solucionar esta problemática y dar cabida al régimen jurídico extintivo aplicable a estos deportistas, algunos autores se posicionan a favor de aplicar lo dispuesto por el RD 1435/1985, de 1 de agosto, referente a artistas en espectáculos públicos *“siempre que se den los presupuestos sustantivos específicos de esta relación laboral especial, esto es, que la ejecución de la actividad deportiva no tenga por finalidad directa o inmediata la competición, sino el mero espectáculo y que se desarrolle directamente ante el público a modo de espectáculo, o esté destinada a su difusión”*.¹⁰

Aun así, de manera general, la duración de la jornada laboral o del tiempo efectivo de la prestación de servicios será la correspondiente al convenio colectivo o la pactada en el contrato individual del deportista, respetando siempre el límite legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Como dato de interés, dentro de la jornada laboral del deportista profesional, no se incluyen los períodos en concentraciones previos a competiciones o actuaciones

⁸ González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008. Pág.102.

⁹ Sagadoy Bengoechea, J.A.y Guerrero Ostolaza, J.M., *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Pág.46.

¹⁰ Roqueta Buj, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*. Pág.70.

deportivas, pero sí los correspondientes a la práctica deportiva como servicio profesional ante el público.

4) Ajenidad

Otro presupuesto que resulta vital en la relación entre el deportista y su club o entidad deportiva. Éste se produce dentro del contrato de trabajo deportivo, puesto que el deportista seguirá percibiendo salario de su club o entidad deportiva indiferentemente de que los resultados del mismo sean buenos o malos¹¹, por lo que no se asumirán riesgos por su parte para la prestación de la actividad si no se acaba consiguiendo el tan ansiado éxito deportivo.

Como se ha venido deduciendo, la relación que procede entre el deportista profesional y el club o entidad deportiva es la clave para que se lleve a cabo satisfactoriamente este requisito, puesto que los preceptivos beneficios o frutos que logra conseguir el deportista como valor de la prestación de su actividad deportiva no le corresponden a él de primera mano, si no que se atribuyen a su empleador, quien los coloca en el mercado con sus riesgos y ventajas. Como dice JOSÉ MARÍA GONZÁLEZ DEL RÍO “es necesario que el deportista preste sus servicios en favor de un club o entidad deportiva que haga suyos los frutos del trabajo de aquel, y así el club se beneficia de su actividad mediante la venta de entradas, de los derechos audiovisuales, etc.”.¹²

Cabe destacar, que el criterio de la ajénidad abarca más allá de que el club o entidad deportiva adquiera la condición de ser el único empresario laboral con quien el deportista pueda contratar, y así queda demostrado en el artículo 1.3 del RD 1006/1985: “*Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto 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*

¹¹ González del Río, J.M., El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo. Madrid. 2008. Pág.105

¹² Ibid. Pág.106.

comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior”.

5) Dependencia

La dependencia también está ligada al requisito anterior y resulta un elemento fundamental para la aplicación de la normativa extintiva prevista en la relación laboral especial deportiva.

Este concepto se basa en la prestación de la actividad por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club o entidad deportiva, es decir, el deportista profesional se debe a su club o entidad deportiva “obedeciendo todas las ordenes e instrucciones del empresario para la ejecución del contrato, que ha de realizarse bajo la dirección del mismo”.¹³

Además, la dependencia en el deportista profesional no sólo se manifiesta en el contrato de trabajo en sentido estricto, si no que puede verse trasladado a la vida privada del deportista. Y esto es así, porque al margen del tiempo de preparación y entrenamiento estipulado para el máximo rendimiento en la práctica deportiva y las competiciones en las que deba actuar, el deportista profesional debe serlo 24 horas al día, siguiendo desde, pautas alimenticias diarias recibidas por el médico de su club a descansar correctamente para tener un estado óptimo de forma.

Si bien, no quita que se respete la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional que sostiene la vinculación que existe entre el deportista y el empresario, y que no se vean vulnerados o restringidos los derechos fundamentales del deportista ante el interés empresarial, ya que ambos pueden modularse para que el ejercicio del trabajador sea el estrictamente correcto y ordenado para el desenvolvimiento de la actividad productiva.¹⁴

¹³ Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 30 de octubre de 1992.

¹⁴ González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008.Pág.111.

6) Voluntariedad

Este requisito hace referencia a que cualquier actividad deportiva que no se realice o preste de forma voluntaria no entraría dentro de la esfera laboral, debiendo dejarse a un lado aquellas actividades impuestas por Ley (actividad deportiva penitenciaria, actividad deportiva militar, actividad deportiva educativa o actividad deportiva rehabilitadora).

En cambio, cuando se trate de relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales para que se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas (artículo 1.6 del RD 1006/1985) hacen que esto pueda cambiar y producir su exclusión del ámbito laboral y de la aplicación del RD 1006/1985. La Ley del Deporte de 15 de octubre de 1990, en su artículo 47, determina que los deportistas profesionales están obligados a incorporarse y participar en las selecciones nacionales cuando son convocadas por éstas para disputar competiciones de carácter internacional o para su preparación, considerándose infracción muy grave la falta de asistencia no justificada a dichas convocatorias de selecciones deportivas nacionales. Este aspecto también se ve respaldado por las Leyes autonómicas y se ha señalado que ese deber de asistencia incluye a todos los deportistas, y no solamente a los federados, entendiendo la doctrina que ese interés en que el deportista acuda a la llamada de la Federación correspondiente en su representación, se pueda ver minorado por unas expresas previsiones a modo de justificación al margen de las causas debidas a enfermedad, lesión o cualquier otro motivo de fuerza mayor.¹⁵

Gracias a esto, se plantea cuál es el vínculo laboral que existe en el deportista cuando se da la circunstancia que se produce su convocatoria por la Federación y el club en el que actúa. La respuesta la encontramos en el artículo 47.2 de la Ley 10/1990, que dispone que no es necesaria una nueva relación laboral entre el deportista y la Federación y que la participación del deportista no es otra cosa que una de las obligaciones presentes en el contrato de trabajo entre él y el club.

¹⁵ Prados Prados, S., *Las licencias deportivas*, Bosch, 2002. Pág.361.

Del mismo modo, podrían existir daños colaterales en cuanto a la situación de desprotección y desamparo a la que se verían ciertos clubes, si la cesión de su jugador a la Federación, desemboca en algún tipo de lesión y que provoque la baja del trabajador posteriormente para el empresario que les contrató. Obviamente aquí cumplen una vital importancia, los seguros con entidades privadas que hayan podido concertar los clubes y Federaciones para cubrir los perjuicios económicos en los que se puedan ver involucrados a causa de lo anteriormente expuesto, ya que el propio club no se exime del pago de sus salarios.

7) Existencia de retribución

El último criterio exige que para que se constituya válidamente la noción jurídica laboral del deportista profesional, es necesario que éste preste sus servicios a cambio de una retribución, excluyendo aquellas retribuciones que únicamente cubran los gastos derivados de la práctica deportiva. Así, se pretende que los deportistas “amateurs” o aficionados no se engloben dentro del ámbito de aplicación de la relación laboral de los deportistas profesionales.

El salario de un deportista profesional se puede componer de percepciones en metálico o en especie, descontando por supuesto, las percepciones extrasalariales que aparecen reflejadas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, el propio deportista profesional gozará de una retribución mínima garantizada estipulada en el convenio colectivo, en función de su categoría.

Para situarnos, el salario de un futbolista profesional puede desglosarse en los siguientes conceptos: sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad, prima de contratación o fichaje, prima departido o derechos de explotación de imagen en su caso; o el de un ciclista profesional regulado por convenio: sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y ficha o prima de contratación.

3.- Distinción entre deportista profesional, deportista de alto nivel, deportista de alto rendimiento y deportista amateur

Partiendo de la base de lo mencionado en epígrafes anteriores con respecto a lo que viene siendo un deportista profesional, que es aquel que viene ejercer una práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva con carácter regular y a cambio de una retribución, podemos realizar una especificación entre una serie de conceptos que hacen referencia al propio deportista, pero del que se pueden extraer unas diferencias taxativas. Algunas de estas figuras que veremos a continuación han sido creadas para otorgarle una serie de beneficios y ayudas en diferentes ámbitos, como el fiscal, laboral o educativo.

Podemos hablar de deportista de élite o alto nivel cuando el deportista sea de interés para el Estado debido a su representación en competiciones o pruebas deportivas oficiales de carácter internacional. La normativa que en la actualidad regula la condición de alto nivel es el RD 1467/1997 de 19 de septiembre.

Los deportistas de alto nivel figurarán en relaciones anuales elaboradas por el Consejo Superior de Deportes, en colaboración con las correspondientes Federaciones Deportivas Nacionales o de las Comunidades Autónomas. Obviamente serán deportistas federados que compiten en su modalidad deportiva a nivel internacional en representación del Estado y con el respaldo de la organización de las Federaciones internacionales en cada competición o por el Comité Olímpico Internacional, siempre y cuando, los deportistas tributen en España el impuesto sobre la renta de las personas físicas. Dicha condición como deportista de alto nivel se adquirirá durante un periodo de 5 años renovándose con cada aparición en el BOE tras conseguir nuevos resultados que se consideren en el Anexo al Real Decreto como de alto nivel.

“Los deportistas de alto nivel han de pertenecer a alguno de los siguientes grupos: deportistas que participen en modalidades y/o pruebas olímpicas; deportistas que participen en modalidades y/o pruebas no olímpicas, definidas y organizadas por las Federaciones Internacionales en las que estén integradas las españolas; y, finalmente, los deportistas de categorías de edades inferiores a

*la “senior” reconocidas por las Federaciones internacionales y que participen en alguna de las modalidades o pruebas de los grupos anteriores. La inclusión en la relación como deportista de alto nivel, a nivel individual o por equipos, dependerá de la clasificación de los mismos entre los primeros puestos de los Juegos Olímpicos, de los Campeonatos Mundiales, de los Campeonatos Europeos, e incluso, estar en un determinado rango del ranking mundial oficial absoluto, de acuerdo con unos baremos preestablecidos en los anexos del RD 1467/1997. Excepcionalmente, se podrá formar parte de este listado a propuesta de las Federaciones”.*¹⁶

Es necesario el requerimiento de obtener una licencia federativa para la participación en cualquier competición deportiva de carácter oficial. Las licencias profesionales deben ser visadas por la Liga Profesional correspondiente, teniendo tal consideración en nuestro país únicamente la LFP (Liga de Fútbol Profesional) y ACB (Asociación de Clubes de Baloncesto).

Finalmente, podemos hablar de una especialidad en la que nos preguntamos si deportistas profesionales de sectores deportivos tales como automovilismo, golf, tenis, boxeo o motociclismo podrían encajar dentro del perfil de deportista de alto nivel. Esto tiene una explicación y es la siguiente: esta clase de deportistas no cuentan con una relación laboral propiamente entendida como tal, ya que no es necesaria su pertenencia a un determinado club, si no que se trata de deportes individuales que no logran encuadrarse en el sistema de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena. Nos hallaríamos ante una actividad deportiva denominada por la doctrina como “trabajadores autónomos”¹⁷, a la que le faltan dos requisitos indispensables y característicos de lo que viene siendo un deportista profesional: la ausencia de regularidad y la dependencia.

Por otra parte bien distinta, tenemos los que conocemos como deportistas amateurs, que son quienes practican una modalidad deportiva, al igual que los deportistas profesionales, pero con la salvedad de que la realizan con fines de ocio,

¹⁶ Álvarez Cortés, J.C., Relaciones Laborales Especiales “Nominadas” y Seguridad Social. Sevilla. 2005. Pág. 158.

¹⁷ Ibid. Pág. 155.

salud o satisfacción personal, sin percibir ningún tipo de retribución, aunque formen parte de algún club deportivo. No cuentan por tanto, con ninguna normativa legal que les ampare. Para facilitar la distinción entre la figura de deportista profesional y aficionado, la doctrina científica resume todo en que el deportista aficionado no trabaja, sino que juega sin estar ligado a un contrato de trabajo, salvo que sea un contrato asociativo. Mientras, el deportista profesional no juega, sino que trabaja y no hace una práctica de su especialidad deportiva por pura afición y sin lucrarse económicamente, lo que significa que ofrece unos servicios que son correspondidos mediante salario.

Así se ve reflejado concretamente en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de julio de 1979, que se refiere al deportista aficionado como *"quien desarrolla la actividad deportiva sólo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o compensación aun cuando esté encuadrado en un club de igual calificación y sometido a la disciplina del mismo y pese a que puedan abonársele las cantidades que sufraguen los gastos de viaje, alojamiento y todos aquellos derivados de su actividad deportiva, pero primando siempre el interés lúdico sobre el económico, el juego sobre el trabajo, de forma que en ningún caso llegue a constituir su actividad deportiva el medio para obtener una retribución que constituya su medio de vida"*.¹⁸

Obviamente, aunque esta diferenciación sea muy básica, no puede dejarse a un lado puesto que conlleva importantes repercusiones desde el punto de vista práctico. Como se ha venido mostrando a lo largo de este trabajo, sólo le es de aplicación el RD 1006/1985 al deportista profesional y no al deportista amateur. Además le corresponderá el orden jurisdiccional civil a este último, frente a conflictos y controversias que puedan resultar de la relación que exista entre el deportista aficionado y el club. Al contrario que el deportista profesional que le es competente el orden jurisdiccional social.

Por tanto, se demuestra que es muy evidente la mayor protección que se le otorga al deportista profesional frente al deportista amateur, ya que éste posee una protección social inferior "en cuanto que no resiste comparación posible la cobertura que, a los deportistas profesionales dispensa el Régimen General de la Seguridad Social

¹⁸ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de julio de 1979 (RTCT Aranzadi 1979, 4800).

y la cobertura que a los aficionados se garantiza a través de la Mutuality General Deportiva u otros aseguramientos especiales que puedan establecerse”.¹⁹ Al fin y al cabo, no en todos los deportes y categorías o especialidades deportivas se da una situación plena de “profesionalidad”, ya que en los deportes reconocidos como “minoritarios” no se generan los suficientes beneficios económicos que se deberían requerir para que esa modalidad deportiva gozara de trascendencia e interés económico y social, lo que repercute claramente en los ingresos de los propios deportistas y es una de las razones por las que los practicantes de estos deportes no cuentan con un estatus profesional, si no aficionado o amateur.

¹⁹ Monereo Pérez J.L. y Cardenal Carro M., *Los deportistas profesionales: Estudio de su Régimen Jurídico Laboral y de Seguridad Social*. Granada. 2010. Pág.103.

4.- Real Decreto 1006/1985 de los deportistas profesionales y Ley del Deporte 10/1990

4.1 Real Decreto 1006/1985

Surge como consecuencia de la limitativa regulación administrativa que existía en un principio, a partir de la cual, únicamente las relaciones entre un club y asociados se regían por la propia organización interna de la entidad, pudiendo llegar incluso a ser contrarias a normas jurídicas. Así, se consiguió dar el paso definitivo para que los Tribunales comenzaran a cuestionar tal autonomía, fruto entre otras cosas, de la retribución pagada al deportista. Y es que, con el transcurso del tiempo, la regulación del momento fue quedándose obsoleta respecto a la realidad social y se comenzó a reflexionar acerca de la naturaleza jurídico laboral del contrato deportivo.

La primera vez que se otorgó un reconocimiento al trabajo de los deportistas profesional como relación especial fue con la publicación de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, alejándose de la tendencia jurisprudencial anterior que enfocaba la actividad de los deportistas profesionales a la legislación laboral común. Sin embargo, esto no llegó a suceder puesto que el Ministerio de Trabajo no ejecutó en el plazo de dos años, como así disponía la Disposición Adicional 4ª, el desarrollo de las relaciones laborales especiales.

Esto fue más allá, y el Estatuto de los Trabajadores en 1980, reconoció el carácter especial de los deportistas profesionales. Esta vez sí se cumplió el plazo establecido en su DA 2ª y se creó el RD 318/1981 de 5 de febrero, que a la postre sería el predecesor del actual RD 1006/1985. Y es que, los deportistas profesionales habían sido objeto de dos normas reglamentarias en un periodo de tiempo muy breve.

Los objetivos básicos de la norma quedan establecidos en el propio Preámbulo:

- El primero, consiste en la superposición de criterios regulados en la normativa laboral común a la regulación laboral especial de los deportistas profesionales.

Como ya se ha manifestado en anteriores ocasiones, el RD 1006/1985, además de contener estas particularidades de la relación especial de trabajo, tiene como Derecho supletorio el Estatuto de los Trabajadores como así determina en su artículo 21: *“En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral especial de los deportistas profesionales”*.²⁰

- Segundo, hace referencia a la garantía de respetar las peculiaridades de la práctica deportiva que le hacen acreedora de una regulación especial de trabajo.
- Tercero y último, consiste en dar importancia a la negociación colectiva como fuente de la relación laboral, siendo una característica de todo el Real Decreto.²¹

Cabe destacar, que la idea originaria para la creación de este RD 1006/1985 como el anterior de 1981, era amparar a los deportistas profesionales que disputaban las competiciones más importantes en la modalidad del deporte rey en nuestro país: el fútbol. Y así es que, el fútbol fue vital para la aparición de esta reglamentación por todo lo que movía, transmitía y la presión que supuso, con huelga incluida, en nuestra sociedad.

Todo giraba en torno al fútbol, por lo que en 1985, a pesar de que los términos empleados para calificar la relación laboral de los deportistas profesionales como especial se entendieran generales, la verdad era bien diferente y no se llegaba a plantear la aplicación de la norma a otras modalidades o actividades deportivas.

La extensión de dicha norma fue dándose con el transcurso del tiempo de manera continuada para los diferentes sujetos y modalidades deportivas de las que era necesario que se les diera cobertura legal con esta reglamentación y que cumplieran con los criterios exigidos para ello establecidos en su propio artículo 1, ya que sin ir más

²⁰ García Silvero E.A., *La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*. Navarra. 2008. Pág. 43.

²¹ Roqueta Buj., *El trabajo de los deportistas profesionales*. Pág.43.

lejos, no sería hasta principios de los noventa cuando los jugadores de baloncesto y ciclistas fueran representados por las normas laborales.

Todo esto se debe a que, a modo de resumen, el mercado deportivo que hizo iniciar la norma reglamentaria no responde ni con los parámetros económicos, estructurales ni organizativos con los que cuenta actualmente el deporte en nuestra sociedad como negocio. Por tanto, hoy en día este Real Decreto 1006/1985 es de aplicación de forma usual a los deportistas profesionales de cualquier modalidad deportiva que se encuentren sujetos a los ya mencionados presupuestos de su artículo 1.2, aunque también entra dentro de lo posible, que las consecuencias finales no sean siempre las deseadas en todos los casos, puesto que como ya hemos comentado, el marco legal diseñado por el texto reglamentario tenía como criterio principal el fútbol, y a consecuencia de ello, en otras modalidades o divisiones inferiores no se llega a alcanzar el objetivo interesado.

Sin embargo, el Real Decreto 1006/1985 es fundamental para la regulación de aquellas modalidades deportivas como el Hockey Patines, Voleibol o la Pelota Vasca, que no cuentan con Convenio Colectivo para regular las condiciones de trabajo de los deportistas profesionales en su modalidad.

Para acabar, podemos determinar una serie de características²² para este RD 1006/1985:

- a) En comparación con el RD 318/1981, existe un mayor rigor técnico en el enfoque global y una precisión jurídica superior en el articulado.
- b) Se puede apreciar un objetivo de respetar las cláusulas que puedan firmar club-deportista, en virtud del principio de autonomía de la voluntad.
- c) Se eliminan prerrogativas que disfrutaban los clubes deportivos, además de la consecución de mejoras sociales para los deportistas profesionales. Se bloquean las normas federativas que ocupaban el RD 318/1981.

²² García Silvero E. A., La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales. Navarra. 2008. Pág.44.

- d) Finalmente, se observa cómo el reglamento de 1985 incorpora las aportaciones de la doctrina científica que le fue coetánea.

4.2 Ley del Deporte 10/1990

La nueva Ley del Deporte de 15 de octubre de 1990 entró en vigor en sustitución de la Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de Cultura Física y del Deporte. Este cambio se justifica no por el tiempo transcurrido desde su publicación, sino por las exigencias que existen en la interpretación pactada del proceso autonómico y de la magnífica evolución del deporte en los últimos años.

Como ya deja entrever en su preámbulo, ensalza el poder del que goza el deporte en nuestros días en cuanto a la movilización, capacidad de convocatoria, interés y arraigo, y es que, la importancia que tiene el deporte está recogida en la propia Constitución Española en su artículo 43.3: *“los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte”*. Su objetivo principal no es otro que la regulación del marco jurídico en el que se mueve la práctica deportiva en el ámbito del Estado *“rechazando, por un lado, la tentación fácil de asumir un protagonismo público excesivo y, por otro lado, la propensión a abdicar de toda responsabilidad en la ordenación y racionalización de cualquier sector de la vida colectiva”*.

La Ley cuenta con unos propósitos relacionados con una serie de aspectos del deporte, que son los siguientes:

- Fomentar la práctica deportiva y ordenar su funcionamiento, cuando ésta trasciende del ámbito autonómico.
- Reconocer y facilitar la actividad deportiva organizada a través de estructuras asociativas.

- Regular el espectáculo deportivo, considerándolo como una actividad progresivamente mercantilizada.

No cabe la menor duda, que de entre todos los Títulos de la presente Ley, el que ostenta una mayor importancia es el que se refiere al asociacionismo deportivo. El artículo 13 habla de los clubes deportivos como “*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*” y el 14 especifica una clasificación²³ de los clubes deportivos en:

- *Clubes deportivos elementales*. Es el más sencillo de cara al asociacionismo en la práctica del deporte aficionado. De su constitución se requiere que varias personas físicas firmen un documento privado en el que consten una serie de datos tales como sus circunstancias personales, la voluntad de constituir un club, su nombre, finalidad del mismo, el domicilio y por último, el sometimiento a las normas deportivas del Estado y/o en su caso, a las normas deportivas de la Federación que integran.
- *Clubes deportivos básicos*. Se encuentran situados un escalón por encima de los clubes deportivos elementales anteriormente descritos, de los que se diferencian en este caso, se requiere un documento público para la constitución del club.
- *Sociedades anónimas deportivas*. La Ley del Deporte 10/1990 obliga a todos los clubes que participan en cualquier competición deportiva de carácter oficial y profesional y dentro del ámbito estatal, a constituirse como sociedades anónimas deportivas, estableciéndose dentro del marco general de una sociedad anónima pero con las especialidades que contiene la propia Ley del Deporte.

Además, como se acaba de ver, se potencia a las Federaciones deportivas españolas y a las Ligas profesionales como formas asociativas de segundo grado y por

²³ González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008.pág.65.

primera vez, se da reconocimiento a su naturaleza jurídica-privada y se le otorgan funciones públicas de carácter administrativo.

De la misma manera, volviendo a lo dispuesto anteriormente de las sociedades anónimas deportivas, esta obligación del club en constituirse como tal fue una de las novedades que más llamaron la atención en la Ley del Deporte de 1990. A posteriori, esta materia fue desarrollada por el RD 1084/1991 de 5 de julio sobre sociedades anónimas deportivas, la cual decretó que para que un club deportivo se constituyese como Sociedad Anónima Deportiva tendría que darse una conversión global del antiguo club a través de “la adscripción del equipo profesional y sus recursos económicos a una nueva sociedad anónima”. Junto a esto, es interesante conocer una diversidad de prevenciones que recogen tanto la Ley del Deporte 10/1990 como el RD 1084/1991 para evitar suspicacias de carácter mercantil y a consecuencia de ello, posibles fraudes que puedan darse en la competición: prohibición de ventajas o remuneraciones para los fundadores; prohibición de la titularidad de acciones en proporción al 1% del capital, de forma simultánea, en dos o más sociedades anónimas deportivas que participen en una misma competición; desembolso total y mediante aportaciones dinerarias del capital; autorización necesaria de la Junta de Accionistas en supuestos de actos o negocios jurídicos de disposición sobre bienes inmuebles de la sociedad cuando superen un determinado porcentaje; derechos de tanteo y retracto de los Ayuntamientos, Comunidades Autónomas y Consejo Superior de Deportes en el supuesto de enajenación de instalaciones deportivas propiedad de las Sociedades Anónimas Deportivas...²⁴

Llamativo es el caso de ciertos clubes del fútbol español que no son sociedades anónimas deportivas debido a que en el momento de que se implantó la Ley del Deporte, esos clubes se encontraban en una situación económica positiva, y por tanto, estaban excluidos de tal obligación (Real Madrid, Barcelona, Osasuna y Athletic de Bilbao).

Por último, el texto legislativo del que versa este apartado, configura la potestad deportiva en su totalidad. Dispone que será el Comité Español de Disciplina Deportiva

²⁴ González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008.pág.66.

(vinculado al Consejo Superior de Deporte) el órgano encargado de decidir las cuestiones disciplinarias de su competencia en el ámbito estatal mediante vía administrativa, las cuales será posible interponer recurso contencioso-administrativo.

En la actualidad, a efectos de ser considerado como deporte profesional una modalidad deportiva con respecto a esta regulación jurídica, solo podríamos hablar de deportes como Fútbol en sus categorías de 1ª y 2ª y Baloncesto con la ACB. Sin embargo, a efectos de los Tribunales de la Jurisdicción Social, conocemos muchos más, como la categoría de baloncesto Basket LEB Oro, Voleibol, Balonmano, Ciclismo, Hockey Patines, Pelota Vasca, Fútbol Femenino, Fútbol en categorías de 2ªB y 3ª, etc.

5.- Contrato del deportista: derechos, deberes y extinción.

Antes de comenzar, ya el propio Estatuto de los Trabajadores nos determina una definición propia de lo que podemos entender como contrato de trabajo, considerándose tal como una de las fuentes del derecho laboral, sinónimo de expresión de la voluntad de las partes, y siempre que el objeto del mismo sea lícito y no suponga desfavorecer al trabajador con respecto de las condiciones que quedan suscritas en los convenios colectivos y disposiciones legales.

Como en otros muchos contratos, se les da una configuración en relación a un acuerdo o convención por la existencia de intereses entre partes, “buscando una situación estable de compromiso, una estabilidad equilibrada”.²⁵

El contrato de trabajo de un deportista profesional, como veremos a continuación, cuenta con muchas de las características que presenta un contrato laboral de un trabajador ordinario pero también podríamos decir que tiene una serie de particularidades como consecuencia de pertenecer a una relación de carácter especial. Y es que deberá formalizarse por escrito y triplicado a cada una de las partes, además de copia y registro en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y registro en la Federación deportiva correspondiente.

Como es normal en cualquier contrato, el propio a un deportista profesional deberá incluir la identificación de las partes; el objeto del contrato; la retribución pactada en convenio o contrato individual, teniendo la consideración de salario todas las percepciones de las que se beneficie el deportista de la entidad deportiva por la prestación de sus servicios profesionales, ya sean en metálico o en especie; y la duración del mismo, la cual será siempre determinada y a la que podrán producirse prórrogas también temporales (si el convenio lo permite puede incluso adoptarse un sistema de prórrogas distintas al ordinario).²⁶

²⁵ Montoya Melgar A., *Derecho del trabajo*, 34ª edición, Tecnos, Madrid 2013. Pág. 266

²⁶ Recurso obtenido de la web: www.tafadmadrid.es/blog-tafad-madrid/item/72-deportistas-profesionales-relacion-laboral-especial

Dentro de las modalidades contractuales que aluden al deportista profesional, podemos observar, a través del Real Decreto 1006/1985, que es posible la celebración de contratos para la formación y a tiempo parcial.

En el caso de los contratos para la formación, podemos hacer una especial remisión en cuanto que pueden resultar beneficiosos en muchos casos, para conferir un carácter laboral y proteger a los jugadores en aquellas situaciones de práctica deportiva en favor de algunos clubes de configuración amateur. Del mismo modo, también es conveniente decir que debido a la relación laboral de los deportistas, esta modalidad contractual puede presentar inconvenientes para su uso generalizado.

Por otro lado, la contratación a tiempo parcial en el mundo del deporte tampoco resulta clara, y podría darse con la finalidad de permitir a un menor, su dedicación a la práctica deportiva mientras compatibiliza estudios u otro trabajo.

Al mismo tiempo, el citado Real Decreto también incluye otros tipos de contrataciones tales como: contrato para la sustitución de otro deportista con derecho a reserva del puesto de trabajo o contrato sujeto a condición resolutoria, dejando fuera la conversión en indefinidos de contratos temporales previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Además, como especifica el artículo 5 del Real Decreto 1006/1985 es posible concertar un contrato a prueba *“cuya duración no podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”*. Sin embargo, este plazo varía en según qué modalidad deportiva, ya que en algunos casos ha sido reducido considerablemente a través de la negociación colectiva.

5.1 Derechos

Los deportistas profesionales presentan también los derechos laborales básicos de cualquier otro trabajador regulados en el Estatuto de los Trabajadores, como el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión, el derecho de libre sindicación, derecho a la negociación colectiva, derecho a la huelga, derecho de reunión, derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo o derecho de información, consulta y participación en la empresa.

Sin embargo, dentro del marco de la relación de trabajo, podemos distinguir otro conjunto de derechos que vamos a mencionar a continuación:

- Derecho a la ocupación efectiva.

Es un derecho básico que le compete al empleador en asignar al trabajador, en este caso el deportista, en la ocupación del puesto y categoría profesional correspondiente. Queda reflejado específicamente en el artículo 7.4 del Real Decreto 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 preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”*.

Ello significa que este derecho, se limita a facilitar al jugador a la asistencia a los entrenamientos y sesiones preparatorias, y de todos los actos en los que participe el equipo del que forma parte, salvo casos puntuales que lo justifiquen. Sin embargo, este derecho no implica la obligación por parte del empleador (club) de hacer que el deportista participe y actúe en todo momento con un cierto status de indispensabilidad en partidos y competiciones oficiales, siempre y cuando estas decisiones sean puramente deportivas. Un claro ejemplo de esto último sería aquel futbolista, que no es titular de manera sistemática en su respectivo club a la hora de jugar partidos, debiéndose a decisiones de carácter deportivo, por lo que no se vulneraría el derecho a la ocupación efectiva.

Es por ello, que es necesario destacar la STSJ Andalucía/Sevilla de 10 de octubre de 1998, la cual expresa que *“en caso de los deportistas profesionales, el derecho a la ocupación efectiva, precisa de ciertas matizaciones, dada la singular naturaleza de su actividad, necesitada de una adecuada preparación física que se adquiere y conserva en el ejercicio de la profesión, aunque no sea en exhibición pública, por eso puede el club o el entrenador prescindir de los servicios del jugador, cuando se trata de celebrar partidos ante el público por considerar que de esa manera se pueden obtener mejores resultados, pero no se le puede negar la participación en los entrenamientos, ni apartarlo de las demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad*

deportiva, precisamente a fin de mantener la forma adecuada para cuando deba participar con el equipo. Cuando del contrato se desprenda que la ocupación en alineación sea un elemento esencial del contrato, bien por pactarse con ese carácter, bien por anudarse a tal pacto efectos de especial intensidad, podría calificarse de grave su inobservancia”.

De otro modo, la situación cambia completamente cuando para la práctica profesional de la actividad deportiva se exige una licencia federativa. Si el club, equipo o entidad deportiva no la facilita o la da de baja, entendiéndose dicha acción como un impedimento para el ejercicio de la profesión por parte del deportista, en la que se siente perjudicado severamente y que tal decisión no atañe a una temporal y justificada por una cuestión de índole técnica, sí afecta al derecho a la ocupación efectiva.²⁷ Al margen de todo ello, se trata de un elemento determinante para que también el trabajador pueda desarrollar su derecho a la formación y promoción profesional.

Para el autor ROQUETA BUJ, “este derecho tiene una caracterización más intensa toda vez que la inactividad de los deportistas, puede generarles perjuicios irreparables en su carrera deportiva dado que su promoción profesional tiene una relación directa con su efectivo empleo, circunstancia que presenta además una especial relevancia dada la brevedad de la carrera profesional de los deportistas. La especial trascendencia que este derecho tiene en el ámbito del deporte profesional puede observarse en el artículo 11.2 RD 1006/1985, que dispone 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. Asimismo, este derecho y su carácter reforzado han de servir para interpretar la existencia de incumplimiento contractual en base a lo establecido a los artículos 16 RD 1006/1985 y 50 del Estatuto de los Trabajadores, preceptos contemplan la extinción del contrato por voluntad del trabajador”²⁸.

²⁷ Monereo Pérez J.L. y Cardenal Carro M., *Los deportistas profesionales: Estudio de su Régimen Jurídico Laboral y de Seguridad Social*. Granada. 2010. Pág.351.

²⁸ Pagán Martín-Portugués F., *Los derechos “comunes” del deportista profesional*. Tesis para la colocación de grado de Doctor.2015. Pág.119.

Cuando hablamos de incumplimiento del derecho a la ocupación efectiva, es de interés mencionar a la STS 7 de marzo de 1990 (RJ 1990, 1776) :“la falta injustificada de ocupación efectiva es, de entrada, una infracción del derecho básico del trabajador, así reconocido en el artículo 4.2 a) del Estatuto, con alcance tal que se incorpora al precepto en el supuesto de incumplimiento grave de la obligación empresarial que se refiere el apartado 1 c) del artículo 50 del Estatuto”. Las consecuencias del incumplimiento a través de una infracción empresarial al deportista pueden repercutir “no sólo en la pérdida del empleo o ausencia de ocupación, si no en la imposibilidad de desarrollar plenamente su carrera deportiva impidiendo la convocatoria a nivel de selecciones, la proyección de su imagen y revalorizar su cotización como profesional”.²⁹

- Derecho de Promoción y Profesión.

Este derecho que incluye la relación especial de los deportistas profesionales hace referencia a la propia promoción y formación en el ámbito del trabajo, incluyendo la adaptación del deportista a las modificaciones que se puedan dar en su puesto de trabajo y al desarrollo de acciones formativas para favorecer su rendimiento en el empleo.

El principal desarrollo normativo de este derecho podemos encontrarlo en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, caracterizándose por ser un derecho de carácter individual y con la finalidad de que el trabajador pueda aspirar a conseguir un trabajo con mayor remuneración o más cualificado, partiendo siempre del rendimiento profesional y la experiencia.

- Derecho a no tener discriminación

Hablamos de cualquier tipo de discriminación para el empleo o una vez empleado, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición

²⁹ González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008.

social, religión o convicciones políticas, afiliación o no a un sindicato, orientación sexual o por razón de lengua, dentro del Estado español. También quedaría vulnerado este derecho con cualquier discriminación por discapacidad, siempre que se ostente las condiciones y aptitudes necesarias para el respectivo empleo.³⁰

Con la aplicación de este derecho, se pretende que se consiga un clima de igualdad dentro del trabajo, en el que ante situaciones iguales se den soluciones iguales para respetar la igualdad de cualquier trabajador.

Dentro de lo que verdaderamente nos incumbe en relación a este derecho en el plano deportivo, las discriminaciones mayoritarias son aquellas efectuadas por razón de la nacionalidad del deportista (así lo estipula la normativa europea) o por motivos religiosos. Hoy en día también suele ser tema de actualidad la discriminación que pueda existir entre hombres y mujeres en cuanto a remuneración, capacidades, proyección de la actividad deportiva, etc. por lo que la promoción de la equidad en la sociedad y el deporte entre el hombre y la mujer es objeto de debate y ya que los gobiernos tratan de implementar la igualdad y la participación de las mujeres en el deporte, bien como actividad de ocio y promover la salud o como actuación profesional al más alto nivel. Un ejemplo a destacar en este sentido podría decirse que es la Declaración de Brighton, siendo también justos y proporcionar la información de que en algunas modalidades deportivas como el tenis, las ganancias económicas en premios entre tenistas masculinos y femeninos en pruebas del circuito como los Grand Slam se han equiparado en los últimos años.

- Derecho a la integridad física e intimidad

A pesar de que aparentemente se trata de derechos aislados, guardan relación en el ámbito deportivo en medidas como la lucha contra el dopaje, en la que puede incidir un atentado contra la intimidad del deportista con controles antidopajes

³⁰ Pagán Martín-Portugués F., *Los derechos "comunes" del deportista profesional*. Tesis para la colocación de grado de Doctor.2015. Pág.122.

realizados fuera de competición, dentro de la privacidad más absoluta del deportista y que implica que éste necesite estar de forma localizable permanentemente. El derecho a la “integridad física y a una adecuada política de salud e higiene”, se encuentra recogido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- Derecho a percibir puntualmente una remuneración

Se basa en lo dispuesto en la Constitución Española, según la cual “*todos los españoles tienen derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia*”. Es evidente que la percepción puntual de cada deportista deberá ser la pactada o legalmente establecida en el contrato o convenio.

- Derecho a la tutela judicial

El derecho a la tutela judicial efectiva es un derecho que conocemos plasmado también en la Constitución Española en su artículo 24, y que es inherente a todos los ciudadanos, por lo que también entrarían los deportistas profesionales. Permite al deportista el ejercicio de las acciones legales que considere oportunas con el fin de solventar cualquier conflicto que se le presente a fin de satisfacer las pretensiones derivadas de su relación laboral.

- Derecho a la libertad de expresión

El deportista tiene derecho a mostrar libremente sus opiniones en relación a su profesión, siempre y cuando estén justificadas por razones deportivas y se respete la ley y el contrato, sin perjuicio de las limitaciones que pueda haber en el convenio colectivo. En resumen, es lo que dispone el artículo 7.2 del Real Decreto 1006/1985, y que no es otra cosa que la puntualización en el ámbito de la relación especial de los deportistas profesionales de lo ya dispuesto en el

artículo 20.2 a) de la Constitución Española. Es muy frecuente y casi necesario, el ver a deportistas profesionales dar entrevistas y realizar declaraciones en la prensa, lo que hace que ese deporte tenga más proyección, con lo que ganan en relevancia tanto el jugador como el club. A pesar de ello, pueden darse casos en los que en esas declaraciones, puedan verse afectados el club, jugadores u otra organización, por lo que no son extrañas las prohibiciones impuestas a los deportistas por parte de los clubes para evitar esta serie de controversias en los medios de comunicación. Dentro de este derecho va implicada la necesidad de respetar no solo el honor de las personas, si no el del propio club o entidad deportiva y pueden sostenerse otras limitaciones establecidas por ley, como por ejemplo las que aparecen en la Ley 19/2007 de 11 de julio contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte.

Para finalizar, el deportista profesional puede llegar a contar con cualesquiera otros derechos que estuvieran pactados en su contrato individual de empleo, así como el derecho de imagen y remuneración.

5.2 Deberes

En este apartado, la respuesta a la pregunta de que si los deportistas profesionales también presentan los mismos deberes que un trabajador ordinario es afirmativa. En cualquier caso, los deberes básicos para cualquier trabajador que quedan reflejados en el Estatuto de los Trabajadores son los siguientes:

- Cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
- Contribuir a la mejora de la productividad en el empleo.

- Otros deberes que puedan derivarse del propio contrato de trabajo.

Los deportistas profesionales estarán obligado a realizar la práctica deportiva objeto de su contratación, de acuerdo con las reglas del juego y de la competición en la que participen, además de las instrucciones que pueda recibir del club o entidad deportiva que represente y aplicando a la diligencia específica que corresponda sus dotes físicas y técnicas.³¹

5.3 Extinción

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo de un deportista profesional desde un punto de vista estrictamente jurídico, se trata de un apartado muy amplio en el que podemos abarcar multitud de conceptos y variantes de situaciones en la que pueden desembocarse diversas modalidades extintivas, con una visión conjunta entre el régimen laboral común y el especial, por lo que a lo largo de esta sección del trabajo abordaremos las causas extintivas con la mayor claridad posible y con la idea de obtener una visión general de ellas.

En los artículos 13 al 16 del Real Decreto 1006/1985 aparece regulada la extinción contractual de los deportistas profesionales, la cual es bastante semejante respecto al régimen común, bien es cierto también que presenta singularidades.

Estas particularidades versan desde la no inclusión de la jubilación como cláusula extintiva del contrato de trabajo (artículo 49.1 f) del Estatuto de los Trabajadores), la introducción de otras nuevas para la relación laboral deportiva como “el total cumplimiento del contrato” (artículo 13 c) RD 1006/1985), o lo relativo a las curiosidades con respecto a las indemnizaciones que pueden producirse con la extinción contractual de un deportista profesional.

³¹ www.tafadmadrid.es/blog-tafad-madrid/item/72-deportistas-profesionales-relacion-laboral-especial

Una vez realizadas estas consideraciones, es conveniente adentrarse en el breve estudio de los supuestos extintivos más importantes del contrato de trabajo de un deportista profesional.

A) Extinción del contrato por mutuo acuerdo entre el club y el deportista

En este sentido, podemos aplicar de primera mano la teoría general del contrato y no solo el propio ordenamiento laboral, ya que las propias partes, si son libres para concertar un contrato de trabajo son igualmente libres para decidir, de común acuerdo, extinguir la relación contractual que les une.

Esta manera de poner fin a la relación laboral puede darse de manera verbal o escrita, aunque la forma más común es plasmarlo por escrito en un documento llamado finiquito. Por tanto, el finiquito recoge la voluntad de las partes en acabar con la relación laboral y en reconocer el saldo de todas las cuentas que puedan verse determinadas en el contrato³², siempre destacando el libre consentimiento en la hora de la firma del mismo, con ausencia de vicios dentro del marco del abuso de derecho (error, violencia, intimidación y dolo). Sin embargo, esta modalidad expresa de resolución contractual no es la única, ya que existe también una modalidad tácita, la cual es menos recomendada por la doctrina científica porque no cuenta con las garantías probatorias de la anterior. Se han de comprender aquellas actuaciones que, de forma manifiesta, evidencien la voluntad de resolver el contrato de trabajo tanto por parte del club o entidad deportiva como por parte del deportista profesional, o como han mantenido los Tribunales de Justicia, “aquella ruptura de la relación laboral (...) que no se exterioriza en una declaración de voluntad, oral o escrita, pero que se infiere de forma indubitada e inequívoca de actos, hechos o conductas contrarios al mantenimiento de mi relación laboral”.³³

En el propio Real Decreto 1006/1985, se adiciona a la modalidad extintiva de mutuo acuerdo entre las partes, la figura de lo que se conoce como cesión definitiva del

³² García Rubio M.A., *El recibo de finiquito y sus garantías legales*, Tirant lo Blanch, 1994.

³³ García Silvero E. A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*. Navarra. 2008. Pág.85.

deportista a otro club, además de la finalización contractual por mutuo acuerdo que pueda tener su origen por otra causa.³⁴

B) Extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo convenido

Queda reflejado en el artículo 13.b) del Real Decreto 1006/1985, y que podemos entenderlo como un término resolutorio. Aquí entra en juego una de las características más identificativas entre los contratos que aparecen en esta relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales frente a los trabajadores ordinarios con un régimen laboral común, puesto que a la posibilidad de estos últimos de firmar un contrato indefinido (artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores) encontramos la realidad de los deportistas profesionales, cuyos contratos serán siempre de duración determinada.

Todo ello se ha debido, a que el deportista profesional durante años, ha estado sometido de una manera o de otra, a la voluntad del club o entidad deportiva en lo que la extensión contractual se refiere, por lo que ahora cuenta con una limitación temporal a esa contratación laboral³⁵, entrando dentro del RD 1006/1985 opciones de prórroga contractuales. Y es que al fin y al cabo, a pesar de las semejanzas y diferencias entre un deportista profesional y un trabajador ordinario, para *RUBIO SÁNCHEZ*, al deportista profesional le conviene negociar con asiduidad las condiciones de su prestación de servicios, principalmente las económicas conforme se desarrolla su corta carrera profesional.

Cabe señalar, que la extinción del contrato al deportista profesional por expiración del tiempo convenido, no da lugar a ningún tipo de indemnización para ninguna de las partes, salvo que existan pactos indemnizatorios establecidos en los propios contratos individuales de trabajo o en convenios colectivos.

³⁴ González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008. Pág.259.

³⁵ García Silvero E. A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*. Navarra. 2008. Pág.133.

Para finalizar, el propio artículo 13 del RD 1006/1985, no recoge la forma de proceder cuando se da este tipo de resolución del contrato. La doctrina se ha mostrado dividida en cuanto a esto, por lo que unos consideran necesario relacionarlo con lo dispuesto en la relación laboral común, donde entran figuras como la denuncia o el preaviso, mientras que otros simplemente determinan que es suficiente y basta únicamente con que se haya dado término a la relación laboral a consecuencia de la finalización de su duración.

C) La extinción del contrato deportivo por muerte o incapacidad del deportista profesional

Se prevé como causa de extinción del vínculo contractual el fallecimiento del deportista o la lesión que le pueda producir una incapacidad permanente. En estos casos, nace el derecho de una indemnización en favor del deportista o de sus causahabientes, siempre y cuando estas circunstancias se hayan producido en el ejercicio del deporte.

En relación con la muerte del deportista, ésta ofrece poco margen de maniobra y al final guarda paralelismo con lo dispuesto en la relación laboral común: se da un trágico desenlace en el que “el efecto extintivo de la muerte del trabajador es doble: desaparece una de las partes y desaparece el objeto mismo del contrato, en cuanto que la prestación del trabajador, objeto de su obligación, se extingue con él (...)”³⁶. Así, es lógico que se proceda también a desaparecer las diversas obligaciones empresariales que estaban supeditas al contrato de trabajo entre deportista y entidad deportiva.

Por otro lado, en cuanto a las lesiones que puedan provocar en el deportista profesional una incapacitación, cabe determinar que solo se procederá la extinción del contrato, cuando estemos ante una incapacidad de carácter permanente en su totalidad, absoluta o con la calificación de gran invalidez. Esta incapacidad debe inhabilitar al deportista profesional en la realización de su práctica deportiva, aun pudiéndose dedicar a otra cosa.

³⁶ García Silvero E. A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*. Navarra. 2008. Pág.152.

Sin embargo, otra cosa es que estemos hablando acerca de una incapacidad temporal del deportista. En estos casos, se pueden atribuir efectos suspensivos al contrato de trabajo.

Para acabar con esta modalidad extintiva, llama la atención que la normativa no haya dispuesto nada acerca de una situación de incapacidad permanente parcial del deportista, que se da cuando, sin llegar a alcanzarse el grado total de incapacidad, la capacidad laboral del deportista queda reducida a un porcentaje no inferior del 33 por 100 en su rendimiento profesional.³⁷ Es sin duda, una falta de previsión reglamentaria que ha suscitado muchas críticas.

D) Extinción del contrato por disolución o liquidación del club o entidad deportiva

Aquí hablamos de la extinción de la personalidad jurídica identificada como el club o la entidad deportiva. Podríamos explicarlo con otras palabras, es decir, que esta vez se produce la “desaparición del empresario”, pero no como persona física sino como persona jurídica.

Para la disolución o liquidación del club o entidad deportiva, es necesario el acuerdo de la Asamblea General de Socios y seguir con el procedimiento estipulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Si se da la situación, de un cambio de titularidad en el club o entidad deportiva en disolución o liquidación, lógicamente el último club quedaría subrogado en los derechos y obligaciones del anterior, como así lo estipula el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

E) La extinción del contrato por crisis económica del club o entidad deportiva o por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva.

³⁷ García Silvero E. A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*. Navarra. 2008. Pág.156.

En este apartado, el Real Decreto 1006/1985 examina como causa extintiva de la relación laboral deportiva “la crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas”. Aquí se pueden conectar dos motivos también propios de la relación laboral común:

- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.

En comparación con la modalidad de extinción contractual de liquidación o disolución del club o entidad deportiva anterior, aquí la autoridad laboral competente es totalmente necesaria y presenta mayor fuerza vinculante.

El empresario puede acogerse a dos procedimientos si se encuentra envuelto en esta situación, bien por el dispuesto en el Real Decreto 43/1996 de 19 de enero si la reestructuración de la plantilla entra dentro de los límites del despido colectivo, o bien por el contenido en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores y procediendo a la indemnización del artículo 53 b) del propio texto normativo.

Para concluir, no solo la crisis económica que afecta al club o entidad deportiva es el único modo que se den las condiciones necesarias para que se produzca una situación que desemboque en extinción contractual de los deportistas, ya que hay otras causas que podrían encuadrarse en este apartado, como causas de fuerza mayor (supuestos de incendio, inundación, terremoto, estrago, guerra y en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario).

F) Extinción del contrato deportivo por causas válidamente pactadas en el contrato

Simplemente hace referencia a aquellas estipulaciones contractuales que cumplidas, puedan dar lugar a que se extinga la relación laboral del deportista profesional. En este sentido, el Real Decreto 1006/1985, en su artículo 13 g), se

desmarca completamente del abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva que éstas puedan ocasionar. En resumidas cuentas, para que puedan considerarse como válidas las causas pactadas en un contrato, se requieren tres condiciones:

- Que esa causa haya sido incluida de forma escrita en el contrato (artículo 3.1 RD 1006/1985).
- La causa ha de ser válida a tenor de lo dispuesto en el Código Civil.
- No podrá constituir abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.

Hay que recordar, que en la extinción del contrato deportivo por las causas con las condiciones citadas anteriormente, no dará lugar a indemnización a ninguna de las partes, salvo cuando sí puedan existir pactos indemnizatorios establecidos por los afectados o la finalización de la vinculación contractual se derive de una causa ilícita³⁸.

G) La voluntad del deportista profesional como causa de extinción de la relación laboral

Inevitablemente, cuando el deportista profesional tiene la voluntad de extinguir su contrato laboral, hay que hacer referencia a lo dispuesto en la relación laboral común. Sin embargo, asociamos una serie de figuras como ejemplos que se pueden dar en esta clase de extinción contractual: la dimisión, el abandono y la extinción debido a incumplimientos empresariales, ya sean modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Al final, el propio Real Decreto 1006/1985 en su artículo 16.2 establece, que si se da una causa fundada señalada en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, daría lugar a la voluntad del propio deportista en acabar con su contrato de trabajo y se producirían los mismos efectos que en el despido improcedente sin readmisión, teniendo en cuenta que la cantidad fijada de la indemnización será la que es de aplicación según el artículo 15.1 del mismo texto normativo³⁹.

³⁸ Roqueta Buj R., *El trabajo de los deportistas profesionales*. Pág. 337.

³⁹ Rubio Sánchez F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Pág. 324.

Como curiosidad, es probable que el deportista profesional tenga interés en finalizar su vinculación laboral con su club o entidad deportiva sin tener ninguna causa que lo justifique, lo que podría suceder que el propio deportista pueda verse obligado a corresponder al club que pierde sus servicios con una indemnización. Es lo que conocemos como la famosa cláusula de rescisión.

H) Extinción del contrato de trabajo deportivo por voluntad del club o entidad deportiva

Primero, contando con que un contrato es un negocio jurídico bilateral entre partes, pueden darse circunstancias que den lugar al despido, siendo éste el único acto unilateral adoptado por la voluntad del empresario. Por tanto, la extinción contractual al deportista profesional es posible cuando éste produzca un incumplimiento grave y culpable. El Real Decreto 1006/1985 no otorga al club o entidad deportiva ningún poder para extinguir *ad nutum*⁴⁰ un contrato de trabajo a un deportista, sin que medie ninguna causa que se citen en la propia norma reguladora deportiva.

Podemos apreciar extinciones del vínculo contractual deportivo, como el despido disciplinario, recogido en el artículo 13 h) del Real Decreto 1006/1985 y que dada la poca precisión de la norma con respecto a ello, es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores para conocer los supuestos de incumplimiento grave que se encuadran en el mismo, como son:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad del deportista.
- Indisciplina o desobediencia del deportista.
- Ofensas verbales y físicas.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza: especial consideración del dopaje.

⁴⁰ González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008. Pág.142.

- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.
- Embriaguez o toxicomanía habitual.

El club o entidad deportiva debe manifestar el despido al deportista por escrito, junto con los hechos que lo motivan y la fecha que tendrá efectos. Además, como nota característica, el club o entidad deportiva también podrá tener derecho a recibir una indemnización a consecuencia del incumplimiento grave y culpable del deportista.

Tal y como dijimos antes y siguiendo el curso del apartado, también habrá que acudir al Estatuto de los Trabajadores para aplicar lo correspondiente en él, a la calificación que podría darse del despido, existiendo como posibilidades éste se considere **procedente** (queda acreditado el incumplimiento del deportista alegado por el club siempre que éste sea tipificado como despido); **improcedente** (se da cuando no se considere como suficiente el incumplimiento del deportista alegado en la carta de despido, para extinguir la relación contractual entre deportista y entidad deportiva o club o que no se hayan realizado de manera correcta y completa los requisitos formales para proceder la acción de despido) o **nulo** (cuando intervengan como motivos del despido, discriminaciones prohibidas en la Constitución Española o en la Ley, o violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador).

6.- Competencia y Jurisprudencia Relevante

6.1 Competencia

Las distintas relaciones jurídico-deportivas hacen que sea la Jurisdicción Social la encargada de conocer tales relaciones, como así determina el artículo 19 del Real Decreto 1006/1985, el cual no deja lugar a dudas en que la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales debe ser competencia de la jurisdicción laboral de acuerdo con el procedimiento común. Sin embargo, la propia Jurisprudencia Social ha incidido constantemente durante años, en la competencia o incompetencia que puedan tener sus órganos cuando se planteen cuestiones litigiosas de esta índole, atendiendo a las confusiones que han podido suponer los aspectos puramente deportivos y los contractuales que surgen a raíz de la relación entre un club y un deportista profesional, quedando bien diferenciados en la actualidad para su conocimiento.

Y es que, hasta la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 1971, la jurisprudencia social se consideraba incompetente para ser conocedora de cualquier tipo de conflicto deportivo, aun tuviese por objeto la prestación de servicios por parte de un deportista profesional.⁴¹ Por tanto, con el fin de diferenciar y aclarar que jurisdicción es la competente cuando entran conflictos deportivos entre club y jugador, podemos distinguir:

- El régimen disciplinario. Incluye las posibles infracciones a las normas generales deportivas y las infracciones de la práctica del juego, quedando especificadas en el artículo 73.2 de la Ley del Deporte 10/1990 como “*son infracciones de las reglas del juego o competición las acciones u omisiones que, durante el curso del juego o competición, vulneren. impidan o perturben su normal desarrollo*” y “*son infracciones a las normas generales deportivas las demás acciones u omisiones que sean contrarias a lo dispuesto por dichas normas*”. La competencia en este caso, le corresponde a los jueces o árbitros, a los clubes deportivos, federaciones deportivas, ligas profesionales y al Comité Español de Disciplina Deportiva.

⁴¹ Valiño Arcos A., *La competencia de la Jurisdicción Laboral en materia deportiva*. Universitat de Valencia.

- Conflictos derivados del contrato de trabajo. Como se ha mencionado con anterioridad, la competencia la tiene otorgada la jurisdicción social, teniendo también en cuenta, que de una infracción deportiva del deportista profesional, pueden originarse sanciones deportivas y sanciones laborales (Reglamento de Disciplina Deportiva).

6.2 Jurisprudencia Relevante

A pesar de que a lo largo de este Trabajo de Fin de Máster, se ha citado jurisprudencia en los diferentes apartados del mismo, sería interesante mencionar de forma concreta y dar una serie de notas al caso Colonia Ofigevi en su Sentencia del Tribunal Supremo del 2 de abril de 2009, ya que se ve reflejado en ella cuestiones planteadas y explicadas durante el trabajo, y por considerarse una resolución judicial de especial importancia, presentando un carácter unificador de la doctrina.

Para entrar en situación y entender el conflicto, se trata de la rescisión contractual por parte de un club de Tercera División hacia un jugador de su propiedad, ante la cual, el propio jugador interpone demanda al Juzgado de lo Social, que resuelve el despido calificándolo como improcedente. Es importante recordar que el futbolista, cuenta con características propias de un deportista profesional (práctica deportiva, regularidad en la misma, dependencia, retribución...). El club por su parte, recurre tal resolución ante el Tribunal Superior de Justicia alegando falta de competencia, debido a que su jugador no ostenta la categoría de deportista profesional porque recibe una retribución inferior el SMI.

Las conclusiones que podemos sacar de dicha sentencia, hacen referencia a la profesionalidad en la prestación de su servicio, destacando su retribución en el mismo como elemento diferenciador. Recordemos que el salario, es un requisito imprescindible para la consideración de un deportista profesional como tal, y el propio Tribunal Supremo ha considerado al deportista en este caso como profesional, al ponderar que no se exige un mínimo de retribución que pueda contar como medio de vida, si no una

retribución propiamente dicha. Así queda estipulado en su Fundamento de Derecho Cuarto, apartado segundo, letra d): *“Lo que realmente determina la profesionalidad - aparte de las restantes notas, sobre las que ni tan siquiera media debate- es la existencia de una retribución a cambio de los servicios prestados, pues la ausencia de salario determina la cualidad de deportista aficionado; en el bien entendido de que - muy contrariamente a lo que argumenta la sentencia recurrida- la exigencia legal no va referida a la percepción mínima del salario interprofesional [la norma se limita a exigir «una retribución», sin precisar cuantía], lo que no deja de ser la elemental consecuencia de que la profesionalidad tampoco comporta -como antes se ha indicado- la exclusividad de medio de vida; exactamente igual que si se tratase de una relación laboral común, donde es factible -y del todo frecuente- el trabajo a tiempo parcial”*.

En el mismo sentido, podemos hacer referencia a otra nota característica de la sentencia, quedando reflejada como *“al deportista le corresponde acreditar la existencia de la contraprestación económica”, “una vez probada ésta, las cantidades abonadas integran salario por virtud de las presunciones - iuris tantum - establecidas en los arts. 26.1 ET y 8.2 Real Decreto 1006/1985, de forma y manera que debe ser la entidad deportiva quien acredite que las referidas cantidades tienen carácter simplemente compensatorio”*.

7-. Bibliografía

Bibliografía

-
- Álvarez Cortés, J.C., *Relaciones Laborales Especiales “Nominadas” y Seguridad Social*. Sevilla.2005.
- González del Río, J.M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo*. Madrid. 2008.
- Sagadoy Bengoechea, J.A.y Guerrero Ostolaza, J.M., *El contrato de trabajo del deportista profesional*.
- Roqueta Buj, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*.
- Valiño Arcos, A., *La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva*.
- Prados Prados, S., *Las licencias deportivas*, Bosch. 2002.
- Monereo Pérez J.L. y Cardenal Carro M., *Los deportistas profesionales: Estudio de su Régimen Jurídico Laboral y de Seguridad Social*. Granada. 2010.
- García Silvero E.A., *La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*.
- Montoya Melgar A., *Derecho del trabajo*, 34ª edición, Tecnos, Madrid 2013.
- Pagán Martín-Portugués F., *Los derechos “comunes” del deportista profesional*. Tesis para la colocación de grado de Doctor.2015.
- García Rubio M.A., *El recibo de finiquito y sus garantías legales*, Tirant lo Blanch, 1994.
- Rubio Sánchez F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*.

Enlaces Web

- Recurso obtenido de la página web:
www.edu.xunta.gal/centros/iesasmarinas/aulavirtual2/mod/page/view.php?id=1750
- Recurso obtenido en la página web:
www.tafadmadrid.es/blog-tafad-madrid/item/72-deportistas-profesionales-relacion-laboral-especial

Sentencias

- Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 30 de octubre de 1992.
- Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores (Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981)”, RPS nº139, 1983.
- Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 2 de abril de 2009.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 12 de marzo de 1990.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 1971 (RTCT Aranzadi 1971, 272).

Legislación Consolidada

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.