



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2018/2019
Convocatoria: julio

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

The laboral relation special of profesional athletes.

Realizado por el alumno/a Dña Andrea Virginia Tocuyo Gómez

Tutorizado por el Profesor/a Dña Mónica Molina García

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

In this end-of-grade work, we are going to analyze the relations of professional athletes. We study the contents of RD 1006/1985 of 26 June, by which the labor relation special professional athletes are regulated, and other regulations that regulate it.

We are going to study the point of labor and social to comparison with the rest of groups of workers.

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado analizará la evolución normativa de los deportistas profesionales. Trataremos de estudiar exhaustivamente el contenido del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y otras normativas que lo regulan.

Estudiaremos las características que dan razón de ser esta relación laboral de carácter especial desde el punto de vista laboral, como pueden ser la seguridad social, los derechos y deberes y la extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales.



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL.....	7
3. DERECHOS Y DEBERES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES....	11
La diligencia laboral exigible al deportista profesional.....	11
La libertad de expresión del deportista profesional.....	13
La participación del profesional en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de su imagen.....	14
El derecho a la ocupación efectiva del deportista profesional.....	15
Los derechos colectivos de los deportistas profesionales.....	17
4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	19
Extinción de la relación por despido del deportista.....	19
Extinción por voluntad del trabajador.....	23
Extinción del contrato por la lesión de un deportista.....	23
Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido.....	25
5. LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES..	27
La consideración de empresario de los equipos deportivos.....	28
La responsabilidad del club o entidad deportiva.....	30
La cotización de los deportistas profesionales.....	30
Cobertura de las lesiones de los deportistas.....	31
6. CONCLUSIONES.....	33
7. BIBLIOGRAFÍA.....	35
8. NORMATIVA.....	36

ABREVIATURAS

RD	Real Decreto
RDDP	Real Decreto de Deportistas Profesionales
ET	Estatuto de los Trabajadores
Art	Artículo
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
CE	Constitución Española

INTRODUCCIÓN

La promulgación de la Constitución española de 1978 supuso para el deporte un importante impulso, ya que, por primera vez en un texto constitucional en España, se hacía alusión a la actividad deportiva, en concreto en el art. 43.3. El Estatuto de los Trabajadores¹ (en adelante ET), en su artículo 2.1 reconoce una serie de relaciones laborales de carácter especial, como pueden ser “la de los penados en las instituciones penitenciarias”, “los artistas en espectáculos públicos”, “los deportistas profesionales”, entre otros. En este caso, el objeto de trabajo se centra en los deportistas profesionales.

En la actualidad, la relación jurídica de los deportistas profesionales es de carácter especial. Se encuentra establecido en el artículo 2.1 del ET y posteriormente desarrollada en el Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, (en adelante RDDP). Este RD derogó al RD 318/1981, el cual tiene su origen en la promulgación de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del ET. A través de esta ley, se establecía la obligatoriedad de contemplar nuevamente las relaciones laborales de carácter especial. El Gobierno así lo hizo, promulgando el RDDP, el cual derogó al RD 318/1981, estableciendo como novedades la ampliación del ámbito de aplicación, pues ya no es necesario que el deportista precise de licencia

¹ 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.

federativa para encontrarse sujeto de la normativa laboral especial, art. 1.2 RDDP.

Una de las peculiaridades que presenta del régimen común es la temporalidad de los contratos de trabajo, así como la posibilidad de cesión temporal del deportista² de un club a otro, artículos 6 y 11 respectivamente. En lo relativo a los aspectos no tratados por el RDDP, se les aplicará la normativa laboral común, salvo que sea incompatible con sus características especiales, como refleja el art. 21.

² Se trata de una diferencia respecto al régimen laboral común, donde no se contempla la cesión de trabajadores, salvo en los casos previstos por la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL

Podemos definir el concepto de deportista profesional desde diferentes puntos de vistas. Por un lado, el RDDP, establece que estos serán aquellos que *“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”*. Analicemos esta definición transcrita:

En primer lugar, esta definición establece que tiene que haber una relación entre un club o entidad deportiva y un deportista. La relación deberá ser formalizada por un contrato, el cual deberá ser siempre por escrito. Estará regulado en ese contrato cómo se establece la relación de trabajo, al igual que ocurre en una relación de trabajo ordinaria.

Para continuar, esta definición que propone el RDDP, requiere que sea una práctica voluntaria del deporte. Es un aspecto que está vinculado a la libertad contractual y a la exclusión del trabajo forzoso. Con esto, quedan fuera de esta especialidad todo personal que no se dedique meramente a la práctica del deporte, como puede ser el personal administrativo, de limpieza o de vigilancia.

Por otro lado, también podemos definir este concepto desde el punto de vista laboral. El estatuto de los trabajadores, reconoce en su artículo 2.d las relaciones laborales de carácter especial de los deportistas profesionales. Están incluidos en esta relación laboral

especial aquellos deportistas que desempeñan su actividad al servicio de alguien y a cambio de una retribución. Esta retribución no puede ser solo “una compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”, ya que, de ser así, estaría excluido de dicha relación laboral, de conformidad con el artículo 1.2.2 del RDDP. Quedan excluidos aquellos que no realicen la práctica deportiva como tal, es decir, los entrenadores, técnicos, preparadores, etc.

Entre las diversas fórmulas que pueden adoptar los clubes, destaca la Sociedad Anónima Deportiva (SAD)³, la cual es la forma obligatoria para clubes que participen en competiciones profesionales, según lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley del deporte 10/1990, los clubes que participen en competiciones oficiales profesionales, se convertirán en Sociedades Anónimas Deportivas (SAD).

Consideración del entrenador de un club o entidad deportiva como deportista profesional.

En un principio, la jurisprudencia calificaba a los técnicos y entrenadores como altos directivos. Así pues, sentencias como SSTS 16 de mayo de 1975 (Rec. Núm. 1975, 2592) y 20 de junio de 1977 (Rec. Núm. 1977, 3184) consideraban que las tareas que estos realizaban eran trascendentes para el club, pues dejaba a su exclusividad actuaciones que eran privativas para el empresario. No es lo más acertado puesto que, según lo establecido en el art. 1.2 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de

³ Reguladas por el Real Decreto 12451/1999, de 16 de julio (BOE de 17/07/1999).

carácter especial del Personal de Alta Dirección, se tienen que dar una serie de condiciones para incluir a los entrenadores y técnicos en este colectivo. Estas condiciones son las siguientes:

- Que los entrenados o técnicos posean poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa.
- Dichos poderes deberán afectar a los objetivos de la organización.
- Deberán ser titulares de plena autonomía y responsabilidad.

Así pues, concluimos que ni entrenadores ni técnicos reúnen estos requisitos para poder ser englobados en esta modalidad de relación laboral especial.

La STS de 27 de febrero de 1977, (Rec. Núm. 1977, 766), dictó que la relación entre entrenador y su equipo directivo era una relación laboral común, ya que el técnico es un subordinado de la directiva, no teniendo potestad para fichar jugadores.

Más tarde, la línea jurisprudencial da un giro radical, considerando a los entrenadores y técnicos como deportistas profesionales. La STS de 14 de mayo de 1985 (Rec. Núm. 1985, 2710) clasifica a los entrenadores y técnicos dentro de dicho colectivo con las especialidades que lleva consigo⁴.

Por otro lado, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS de 16 de julio de 1991 (Rec. Núm. 1991, 5996)

⁴ Otro ejemplo, Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 22 de diciembre de 1989 o la de 14 de febrero de 1990.

establece que lo regulado en el art. 1.2 del RDDP, pone en duda la inclusión de los entrenadores y técnicos en el colectivo de deportistas profesionales, contemplando dicho artículo que su tarea *“no es la de practicar de porte, sino la de adiestrar en técnicas y planteamientos a quienes lo practican”*.

Por último y analizando el concepto de deportista profesional que engloba la Ley, podemos decir que cuenta con deficiencias, pues engloba en esta definición solo a quienes realizan la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, siendo el aspecto más relevante el hecho de percibir una retribución que permita que dicha práctica sea un medio de vida.

DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Los derechos y deberes de los deportistas profesionales están regulados en el artículo 7 del RDDP. En el apartado quinto de este precepto, declara aplicables a esta relación laboral especial “*los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores*”. Asimismo, en sus cuatro primeros apartados, expone los derechos y deberes específicos del deportista profesional:

- La diligencia laboral exigible al deportista profesional.
- La libertad de expresión del deportista.
- Participación de los beneficios que se deriven de la explotación comercial de su imagen.
- El derecho de ocupación efectiva del deportista.

Cabe considerar que lo no regulado en esta materia por el RDDP, estará vigente lo dispuesto en el ET, sin perjuicio de lo establecido en el convenio colectivo o contrato individual en atención a las particularidades de esta relación⁵.

La diligencia laboral exigible al deportista profesional.

El art. 7 del RDDP establece que “*El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrato en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del*

⁵ SALA FRANCO, *El trabajo...*, cit., pág. 55.

juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”.

En el referido artículo, se pone de manifiesto los extremos de la obligación básica del deportista profesional de realizar la actividad deportiva. Esta actividad, debe llevarse a cabo en las *“fechas señaladas”* aplicando la *“diligencia específica”* que corresponda a las personales condiciones físicas y técnicas del deportista, *“de acuerdo con las reglas del juego aplicables”* y siguiendo *“las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”*. El cumplimiento de su obligación de realizar la actividad deportiva, implica necesariamente su participación en las fechas específicas señaladas para la celebración de dichas competiciones⁶.

A diferencia del criterio objetivo de diligencia que contiene con carácter general el art. 20.2 del ET, el deportista profesional en el cumplimiento de su prestación laboral no puede medirse con criterios objetivos, pues en la práctica del deporte no intervienen factores como las circunstancias externas o la influencia de agentes. Por ello, a diferencia del criterio objetivo del mencionado precepto del ET, el RDDP condiciona la diligencia del deportista profesional a aspectos de carácter subjetivo, los cuales son las *“personales condiciones físicas y técnicas del deportista”*. De esta forma, no hay duda de que la diligencia de este, remite antes que nada a la manera correcta de realizar la práctica deportiva.

⁶ Cfr. SAGARDOY BENGOCHEA y GUERRERO OSTOLAZA, *El contrato...*, cit., pág. 65.

Por último, el RDDP establece que el deportista está obligado a realizar la actividad deportiva “*de acuerdo... con las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva*”. Por este motivo, habrá que entender tanto a técnicos y entrenadores como también a los directivos del club deportivo, siempre que actúen como representantes del mismo⁷.

La libertad de expresión del deportista profesional.

El art. 7.2 del RDDP, establece una modalidad específica derivada del derecho general de expresión que para todos los ciudadanos se reconoce en el art. 20.1.a) de la Constitución. La repetición de este derecho en el RDDP no es más que una alusión a la realidad deportiva que nos rodea, pues en este sector las prohibiciones impuestas por los clubes a sus deportistas respecto a la libertad de declarar a los diferentes medios de comunicación social son muy habituales⁸.

El derecho del deportista a expresar sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión está sujeto a límites:

- Los límites del art. 20.4 de la Constitución en relación a respetar el honor de las personas y la imagen del club o entidad deportiva.
- Limitaciones derivadas de las leyes, como es el caso de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte. En su art. 34.1.a),

⁷ SALA FRANCO, *El trabajo...*, cit., pág. 51.

⁸ SALA FRANCO, *El trabajo...*, cit., pág. 54.

califica como falta muy grave en el orden disciplinario deportivo las declaraciones públicas que inciten a sus equipos o espectadores a la violencia.

- Por otro lado, el RDDP, alude al respeto de “*las exigencias de su situación contractual*”. Con lo dispuesto, se hace referencia a la buena fe entre las partes.
- Por último, las limitaciones establecidas en el convenio colectivo, justificadas por razones deportivas. Resulta discutible, que por convenio colectivo se limite el derecho de expresión del deportista profesional, aunque solo sea por razones deportivas, desde un punto de vista constitucional⁹.

En cualquier caso, serán nulas de pleno derecho las disposiciones dictadas por clubes o entidades deportivas que limiten el derecho referido más arriba, más allá de lo establecido en la Constitución y en las leyes de desarrollo. A la luz de estos límites, la STC de 10 de enero (Rec. Núm. 3208/1993) , reconoce la legitimidad de las declaraciones de un futbolista por desavenencias para el club sobre el cumplimiento de su contrato, pues las declaraciones del futbolista tendrán un tono neutro que no ponían en evidencia el club en el que trabajaba, dado que solo manifestaba el descontento de su relación contractual.

La participación del deportista profesional en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de su imagen.

⁹ SAGARDOY BENGOCHEA y GUERRERO OSTOLAZA, *El contrato...*, cit., pág. 67.

Es evidente que el objetivo de la relación laboral entre club o entidad deportiva y deportista no incluye la libre disponibilidad del empresario de la imagen del deportista profesional, siendo el objetivo solo y únicamente la práctica de la actividad deportiva, como establece el art. 1.2 del RDDP.

Es conveniente diferenciar, entre la imagen del deportista dentro del ámbito de las actuaciones deportivas en las que participa y la imagen fuera del ámbito deportivo¹⁰.

- El deportista profesional va a desempeñar su relación laboral dentro del ámbito deportivo, donde su imagen será difundida en el público en general, por lo que cuando se firma el contrato, se entendería implícita la cesión de la imagen.
- La cesión implícita antes referida, solo puede estar enfocada a la imagen deportiva del deportista y no a su imagen fuera del ámbito deportivo.

Sin embargo, la STC de 11 de abril, (Rec. Núm. 99/1994), señala la existencia de actividades laborales que conllevan una restricción del derecho a la imagen, por la propia naturaleza de dicha relación laboral, al igual que ocurre con todas las actividades en contacto con el público

El derecho de ocupación efectiva del deportista profesional.

El artículo 7.4 del RDDP¹¹, conlleva dos peculiaridades:

¹⁰ Cfr. CORDERO SAAVEDRA, *El deportista profesional...*, cit, págs., 145-146.

- No puede apreciarse la misma intensidad en este derecho que al resto de trabajadores. Pues como ocurre con los artistas en espectáculos públicos, la inactividad de los deportistas puede generarles perjuicios irreparables en su futuro profesional, siendo en este caso más grave, pues su carrera profesional es muy breve¹².
- El precepto antes mencionado, procede a adaptar el derecho a la ocupación efectiva que está reconocido con carácter general en el art. 4.2.a) del ET a las peculiaridades de la relación laboral entre un deportista y entidad deportiva o club. Dicho derecho, comprende la no exclusión de *“los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias”* para la realización de las actividades deportivas por las que se le contrate al deportista. Esto significa el derecho a participar en los entrenamientos y hacer uso de las instalaciones deportivas que posea la organización para la preparación de su plantilla¹³. Existe una única excepción a lo anteriormente expuesto en las ocasiones en las que el deportista esté lesionado o haya sido sancionado¹⁴.

Por otro lado, según la STSJ de Galicia, de 6 de noviembre de 2007, la no tramitación por el club o la entidad deportiva de la licencia

¹¹ Art. 7 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”*

¹² GUANCHE MARRERO, *El derecho del trabajador a la ocupación efectiva*, Madrid, 1993, pág. 75.

¹³ SSTSJ de Galicia de 9 de junio de 1997 (Rec. 1272/1997).

¹⁴ STSJ de la Comunidad de Madrid de 23 de abril de 1991.

federativa equivale al incumplimiento de su deber de ocupación efectiva.

Los derechos colectivos de los deportistas profesionales.

De conformidad con el art. 12.1 del RD 318/1981, los deportistas profesionales ostentaban los derechos colectivos reconocidos con carácter general que fueran “*compatibles con la especial naturaleza de esta relación laboral*”. Este precepto, expone la remisión del Real Decreto a los derechos colectivos reconocidos por la Constitución, pues con carácter general, los derechos colectivos de todos los trabajadores vienen reconocidos en el texto constitucional, como puede ser el caso de la libertad sindical (arts. 7 y 28.1), derecho a huelga (art. 28.2), derecho de negociación colectiva (art. 37.1) o el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2).

El mencionado RD 318/1981, dejaba en una clara indefensión la materia. Ya que, si este entendía que existían derechos colectivos incompatibles con la relación laboral especial objeto de estudio, debería haberlos enumerado. De esta forma, sería el intérprete y no el Real Decreto el que regulase los derechos colectivos de los deportistas profesionales¹⁵.

El art. 18 del RDDP establece que los “*deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los*

¹⁵ Cfr SALA FRANCO, *El trabajo ...*, cit., págs. 93 y ss.

convenios". Tras esta regulación, se corrigen las deficiencias de la normativa anterior, delimitando la aplicación de todos los derechos colectivos reconocidos en la legislación general, destacando que se regularán por convenio colectivo. Por consiguiente, dado que el mencionado precepto del RDDP reconoce los derechos colectivos que hayan sido pactados en los convenios, si estos no los prevé, no podrán ejercitarse.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales se encuentra regulada en los arts. 13 al 16 del RDDP. El art. 13 enumera una serie de causas por las que la relación puede ser extinguida¹⁶. Los arts. 14, 15 y 16 del RD, regulan los efectos de la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, por despido del deportista y por la voluntad de este último.

Extinción de la relación por despido del deportista.

El RDDP establece la capacidad de extinguir el contrato deportivo del club o entidad deportiva necesitando alegar alguna causa que el RD señala y que son las siguientes:

- Un incumplimiento grave y culpable del deportista.

¹⁶ El art. 13 establece: "a) Por mutuo acuerdo de las partes. 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. 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 invalidez. 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. e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores. 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. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo. 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."

- La disolución del club o entidad deportiva.
- La crisis económica del club o entidad deportiva y 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.

Las causas del despido disciplinario del deportista no se concretan en el RD, por lo que, debido a la aplicación supletoria del ET, hay que entender que es de aplicación el art. 54.2 de dicha disposición legal¹⁷. Por consiguiente, las causas serán:

- Las faltas de asistencia y puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia.
- Los malos tratos.
- La transgresión de la buena fe contractual.
- La disminución continuada y voluntaria del rendimiento.
- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- 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.

En cuanto al procedimiento que se debe seguir para esta modalidad de la extinción contractual, debe emanar de la dirección del club o entidad deportiva. Los entrenadores carecen de facultades para despedir por lo que sus decisiones deben reconducirse al ámbito estrictamente deportivo. Será aplicable de forma supletoria lo

¹⁷ Así lo entendía SAGARDOY BENGOCHEA y GUERRERO OSTOLAZA, *El contrato...*, cit. pág. 105.

establecido en el art. 55 del ET y en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. El precepto del ET, exige que la comunicación del despido sea por escrito proporcionando al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan. De esta forma, el deportista puede tener la capacidad de impugnar tal decisión del club o entidad deportiva.

El despido puede ser tácito, es decir, puede derivar de actos que revelen de forma concluyente la voluntad por parte del club de dar por finalizada la relación de trabajo. Para considerar que se ha producido, habrá que determinar todos los hechos o circunstancias mediante los cuales el club o entidad deportiva ha revelado su interés por prescindir de los servicios del deportista profesional, tales como la falta de tramitación de la licencia federativa del jugador, la contratación de otro deportista que ocupe su demarcación en el terreno de juego, etc.

- **Calificación del despido.**

En el caso de que se califique el despido como improcedente, sin readmisión, la indemnización es superior al del régimen regulado en el ET¹⁸. Si careciera de pacto, la cuantía se fijará judicialmente y será al menos de dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la

¹⁸ Artículo 15 del RD 1006/1985. Para el régimen común, el art. 56.1 a) del ET prevé en caso de despido improcedente *una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.*

parte proporcional correspondiente a los complementos de calidad y cantidad percibidos durante ese año.

En el caso del despido procedente, fundado en un incumplimiento contractual grave del mismo, no dará lugar a una indemnización a favor del deportista. Además, se establece la posibilidad de que recaiga sobre el deportista la responsabilidad de indemnizar al club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.

En cuanto a las posibilidades de declaración judicial de la nulidad del despido, resulta de aplicación la normativa laboral general. En esta línea la STS de 13 de febrero de 1990, señala que el RDDP, en su art. 13, menciona el despido del deportista como causa extintiva de la relación laboral que dicho RD contempla. No obstante, no tiene regulación específica con respecto a la nulidad del despido, por lo que debemos acudir al art. 21 del mismo RD, el cual expone que *“será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”*. Siguiendo esta línea, la STCT de 15 de junio de 1983 (Rec. Núm. 384, 1983), procedía a la declaración de nulidad cuando se hubieran incumplido los requisitos formales exigidos para el despido¹⁹.

¹⁹ Por su parte, la STS de 13 de febrero de 1990 declaraba la nulidad de un despido de un deportista profesional por inobservancia de los requisitos formales que condicionan su validez.

Extinción por voluntad del trabajador.

Es causa lícita, la extinción del vínculo contractual por la “*la voluntad del deportista profesional*”. Asimismo, se diferencian dos supuestos, la decisión unilateral del deportista de la extinción de la relación laboral o mediante sentencia judicial por causa imputable al club. En este sentido, el régimen del art. 50 del ET, establece que el deportista tiene derecho a una indemnización a su favor. Por otro lado, en el supuesto de la decisión de extinguir la relación laboral por parte unilateral del deportista, debemos tener en cuenta las dos opciones que establece el art. 16.1 del RDDP:

- Si no hay justa causa por la que el deportista haya tomado tal decisión, recaerá el derecho indemnizatorio a favor del club o entidad deportiva por los daños causados.
- Si hubiera justa causa, el club no tendrá derecho a indemnización por parte del deportista profesional.

Cabe considerar, dentro de la voluntad del trabajador, puede mediar un mutuo acuerdo entre el club o entidad deportiva y el deportista profesional. Los límites legales que presenta será la ausencia de vicio en el consentimiento de las partes, esto es de dolo, error, violencia o intimidación, como así lo señaló la STSJ de Valencia, de 4 de octubre de 2001 (Rec. 586/1999).

Extinción del contrato por la lesión de un deportista.

El art. 13.d del RDDP establece que *“la lesión que produzca en el deportista una incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez”* constituyen causas de extinción del contrato de trabajo. Presenta una novedad frente al RD 318/1981, pues consideraba como causa de resolución del contrato la lesión del deportista cuya duración fuera superior a un año. Se atribuyen efectos suspensivos a la incapacidad total permanente en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez durante un periodo de dos años desde la fecha de resolución desde que se declare la incapacidad permanente. Estos grados de incapacidad permanente vienen definidos en la Ley General de Seguridad Social.

En lo referido a la incapacidad permanente parcial, en la relación laboral común, esta puede ser causa de extinción del contrato por ineptitud sobrevenida o movilidad funcional o geográfica. En el caso de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, estas dos posibilidades no se contemplan. De este modo, se excluye la incapacidad permanente parcial como causa extintiva del contrato de trabajo del deportista profesional. Esto ha sido muy criticado, pues dada la naturaleza de esta relación laboral, el deportista ha de estar en pleno disfrute de sus aptitudes físicas y técnicas.

Centrándonos en lo referido a la indemnización prevista en el art. 13d del RDDP, la relación laboral se extinguirá *“por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez”* y *“el deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derechos a percibir una indemnización, cuando menos de seis*

mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte” sin perjuicio del nacimiento del derecho a prestaciones de la Seguridad Social. Esta indemnización es la que da origen a la peculiaridad frente al contrato laboral común, en el que también se contempla esta causa como causa de extinción del mismo.

La STS de 2 de marzo de 2004, (Rec. 2820/2003), señala que la expresión reglamentaria “*en el ejercicio del deporte*” debe entenderse en un sentido amplio, comprensivo de partidos, entrenamientos, desplazamientos, concentraciones, etc.

Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido

La resolución del contrato de trabajo del deportista, puede ser también tanto por “*la expiración del tiempo convenido*” como por “*el total cumplimiento del contrato*”, así lo establece el art. 13.b) y c) del RDDP. Esta segunda causa, no está clara, pues siendo la modalidad contractual habitual la suscripción del contrato por un tiempo cierto, el cumplimiento del objeto del contrato no es otro que la expiración del tiempo convenido. Estas causas extintivas se encuentran exhaustivamente reguladas en el art. 14 del RDDP, refiriéndose a la expiración del tiempo convenido y además hay que interpretar que la regulación alcanza al supuesto del cumplimiento del contrato²⁰.

Por otro lado, una vez finalizado el tiempo de contrato, si el deportista profesional es contratado por otro club, este podría estar

²⁰ DURÁN LÓPEZ, “La relación ...”, cit., pág., 62.

obligado, en convenio colectivo, al abono al club o entidad deportiva originario una *“compensación por preparación o formación”*. Es relevante la STJCE de 15 de diciembre de 1995, caso Bosman, que fue el origen de la compensación por preparación o formación y la libre circulación de deportistas comunitarios dentro de la Unión Europea. Esto conllevó a la interpretación del art. 14.1 del RDDP desencadenando la imposición de una compensación por preparación o formación en los convenios colectivos del fútbol y de baloncesto.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Durante mucho tiempo, los deportistas profesionales estuvieron excluidos del sistema de Seguridad Social y, por tanto, carecía de cobertura²¹. Este colectivo ha sufrido una paulatina integración al Régimen General de la Seguridad Social, pues la cobertura de estos por cualquier daño o riesgo que sufrían se canalizaba a través de la Mutualidad General Deportiva. Más tarde, los deportistas eran reconocidos como trabajadores por cuenta ajena por lo que se entienden incluidos en el ámbito de aplicación de la LGSS.

Fueron los futbolistas profesionales a quienes incluyeron en primer lugar al Régimen General, materializándose esta inclusión tras la entrada en vigor del RD 2806/1979, de 7 de diciembre²², posteriormente desarrollado por la Orden de 21 de diciembre de 1979. En segundo lugar, se incluyó en el Régimen General de la Seguridad Social a los ciclistas, baloncestistas y balonmanistas profesionales en virtud de los Reales Decretos 1820/1991, de 27 de diciembre, 766/1993, de 21 de mayo y 1708/1997, de 14 de noviembre. En lo relativo a la inclusión del resto de disciplinas, el Gobierno no había dictado nada al respecto, por lo que estaban excluidos. No obstante, el

²¹ Cfr. TOROLLO GONZALEZ, F. J., “*Las relaciones laborales especiales de los deportistas y artistas en espectáculos públicos*”. Cit., pág., 193.

²² Relativo a esto, la STCT de 28 de enero de 1982 (AS/416) declaró inaplicables las normas generales de la Seguridad Social a los futbolistas hasta que con fecha de 1 de enero de 1980 entró en vigor el RD 2806/1979, por lo que, habiendo tenido lugar el accidente sufrido por un futbolista con anterioridad a tal fecha, se rechazó la reclamación por incapacidad laboral transitoria presentada por este ante el INSS.

artículo 41 de la CE²³, obliga a los poderes públicos a introducir en el sistema de la Seguridad Social a los grupos desprotegidos, entre los que se incluyen la totalidad de los deportistas profesionales.

Como hemos visto, solo determinados colectivos de deportistas profesionales se habían encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social. Esto supuso que algunos colectivos de deportistas profesionales gozaban de mejores condiciones que otros, pues su inclusión en el Régimen General lo sería en razón de la actividad deportiva desempeñada.

Por último y estableciendo el Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales, quedan comprendidos en el Régimen General de la Seguridad Social los deportistas que tengan la condición de profesionales de acuerdo con el RDDP. Esto dio lugar a lo que conocemos como “economía normativa”, ya que de esta manera cesó la creación de normas que se producía cada vez que se incluía un colectivo de deportistas en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, dicha regulación, no imposibilita la aplicación de forma supletoria de otras disposiciones que regulan materias comunes.

La consideración de empresario de los equipos deportivos.

²³ Art. 41 de la Constitución Española: *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”*.

Así como lo establece el art. 4 del RD 287/2003, los clubes y entidades deportivas representarán la figura empresarial en lo que respecta a las obligaciones de un empresario reguladas en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, el art. 10.1.1º del RD 84/1996²⁴ contempla expresamente la consideración de empresarios en el Régimen General, *“Respecto de los deportistas profesionales, el club o entidad deportiva con la que aquéllos estén sujetos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1006/1985...”*.

El mismo RD, recoge en su art. 5 las obligaciones de los empresarios:

- La solicitud de la inscripción en el correspondiente Régimen del sistema de la Seguridad Social, como requisito previo a la iniciación de sus actividades.
- Deberá hacer constar a la entidad gestora o entidad colaboradora por las que opta para la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así como la cobertura de las prestaciones derivadas de incapacidades temporales por contingencias comunes.
- Por último, las entidades deportivas necesitan tener acreditadas las obligaciones en materia de Seguridad Social para poder concursar en competiciones de carácter oficial.

²⁴ Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

Responsabilidad del club o entidad deportiva.

Los clubes o entidades deportivas deben asumir en su totalidad las responsabilidades en materia de Seguridad Social, como ocurre en cualquier otra empresa., con la única excepción de cuando el jugador es cedido a otro club. El art. 11.3 del RDDP establece que el cesionario y el cedente responderán de manera solidaria al cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social²⁵. Por lo tanto, cualquiera de las dos partes podrá ser requerido para el abono de las deudas.

La cotización de los deportistas profesionales.

Para analizar este aspecto, nos debemos centrar en la diferencia que existe entre la cotización de los jugadores profesionales de fútbol y la del resto de deportistas profesionales.

En atención a los jugadores de fútbol profesionales, la base de cotización se establece aplicando el art. 30 del 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. Existe una peculiaridad en las bases de cotización para contingencias comunes, las cuales no podrán ser superiores ni inferiores a las bases máximas y mínimas, respectivamente, que tengan asignadas a la categoría de los clubes para los que presten sus actividades profesionales.

²⁵ Art. 11.3 RD 1006/1985: "... el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social"

En cuanto al resto de deportistas profesionales, la base de cotización se establece aplicando el art. 34 del RD 2064/1995, tratándose del mismo modo de cotización que se utiliza en el caso de los jugadores profesionales de fútbol. Estará constituida por las retribuciones percibidas por los deportistas conforme a lo determinado para el Régimen General de la Seguridad Social. Dicha base, estará constituida por la remuneración total que tenga derecho a percibir los deportistas o las que efectivamente perciban. Así, la base de cotización la integrará, no solo el salario base sino también los complementos salariales a los que se refiere el art. 23 del ET, los cuales pueden ser prima de fichajes²⁶, pluses de antigüedad, derechos de imagen, etc.

Cobertura de las lesiones de los deportistas.

Las contingencias que tienen su origen en lesiones sufridas como consecuencia de la práctica deportiva tienen un carácter especial en los deportistas profesionales.

La práctica deportiva constituye laboralidad, pues como trabajador debe contar con un régimen de previsión que proteja las distintas contingencias que se pueden producir con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional.

²⁶ Como señala la STS de 17 de noviembre de 2004 (Rec. 5997/2003), tratándose de una retribución que se abonaba una vez al año, el Club estaba obligado a cotizar por ella, prorrateándose su importe a lo largo de los doce meses del año. Ver también la STSJ de la Comunidad de Madrid de 27 de febrero de 2006 (Rec. 48/2006).



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



Debemos tener en cuenta a los colectivos de trabajadores que tienen relación con el deporte, como son los entrenadores, árbitros, etc. Todas estas modalidades se han intentado organizar a través de la adscripción del deportista al Régimen General de Seguridad Social que prevé la Ley, la jurisprudencia o la doctrina.

CONCLUSIONES

Hasta la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971, el deporte se caracterizó por vivir al margen del derecho. Los deportistas profesionales no estaban incluidos en la legislación laboral, de modo que la resolución de los conflictos que surgían de esta relación no era competencia de los jueces laborales.

Actualmente, es una relación laboral de carácter especial que presenta particularidades con respecto a las relaciones del régimen común, como puede ser la temporalidad de los contratos de trabajo y la cesión de deportistas profesionales entre clubes o entidades deportivas. En cuanto a la ocupación efectiva, es de vital importancia para los deportistas profesionales ya que su promoción está relacionada con su efectivo trabajo. Poniendo énfasis en el derecho reconocido a los deportistas de libertad de expresión, debemos señalar que es un derecho limitado, pues legalmente pueden opinar públicamente con respecto a su actividad deportiva, pero en la realidad pocas veces sucede.

Podemos concluir que el colectivo de los deportistas profesionales ha estado desprotegido durante muchos años, estando actualmente integrado en el régimen laboral. Es una relación laboral con muchas peculiaridades, como puede ser las de extinción de los contratos. Esto genera inseguridad e inestabilidad laboral, entre otras cosas, por la brevedad de los contratos. Frente a esto, el legislador ha previsto una medida para intentar solventar la diferencia entre el

régimen laboral común como la indemnización tras la finalización del contrato de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C., *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, Editorial Thomson Reuters Aranzadi. (2017, Navarra).
- DURÁN LÓPEZ, F., *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, Editorial Aranzadi (Madrid, 2006).
- GUANCHE MARRERO, A. *El derecho del trabajador a la ocupación efectiva*, Editorial Aranzadi (1993, Madrid).
- MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R., *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Editorial Aranzadi, SA. (2007, Madrid).
- MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M., *Los deportistas profesionales: estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Editorial Comares. (2010, Granada).
- ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico y de seguridad social*. Editorial Tirant lo Blanch (2011, Valencia).
- RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Editorial Dykinson (2002, Madrid).
- SALA FRANCO, T., *Las relaciones laborales de los altos cargos de las empresas*, Deusto, 1990.

NORMATIVA

- Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.
- Ley del deporte
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. «BOE» núm. 153, de 27 de junio de 1985.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29/03/1995.
- Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.
- STS Madrid de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013).
- STSJ Galicia de 26 de noviembre de 2012 (Rec. 246/2008).