

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica

Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2014/2015

**EL DEPORTISTA PROFESIONAL: RELACIÓN  
LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL**

-----  
(THE PROFESSIONAL SPORTSMAN: A WORKING RELATIONSHIP OF A SPECIAL NATURE)

Realizado por el alumno D. Jorge Sánchez Alcalde

Tutorizado por el Profesor D. José Luis Vázquez Burguete /M<sup>a</sup> Purificación García Miguélez

## ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
<b>MEMORIA</b>	
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> .....	1
<b>OBJETIVOS</b> .....	2
<b>METODOLOGÍA</b> .....	4
<b>EL DEPORTISTA PROFESIONAL: RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL</b>	
<b>1. DERECHO DEL TRABAJO Y DEPORTISTAS PROFESIONALES: APROXIMACIÓN HISTÓRICA</b> .....	5
<b>2. EL CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES</b> .....	7
<b>3. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES</b> .....	8
3.1 LA NORMATIVA LABORAL.....	8
3.2 LA NORMATIVA DEPORTIVA .....	10
3.3 DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DEPORTIVO Y LABORAL .....	10
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1006/1985</b> .....	11
4.1 LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES .....	11
4.2 LOS CLUBES O ENTIDADES DEPORTIVAS .....	13
4.3 PROBLEMAS DE CALIFICACIÓN JURÍDICA Y ELEMENTOS CALIFICADORES .....	14
<b>5. LAS PARTES EN LA RELACIÓN LABORAL DEPORTIVA</b> .....	15
5.1 LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR COMO DEPORTISTA PROFESIONAL .....	16

5.2	LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR COMO DEPORTISTA PROFESIONAL .....	17
5.3	LOS TRATOS PRELIMINARES AL CONTRATO DE TRABAJO.....	17
5.4	EL CONTRATO DE TRABAJO .....	18
5.5	EL PERÍODO DE PRUEBA .....	19
<b>6.</b>	<b>LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDADES .....</b>	<b>20</b>
6.1	LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	20
6.2	MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL .....	22
<b>7.</b>	<b>EL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS PERÍODOS DE DESCANSO .....</b>	<b>22</b>
7.1	LA JORNADA DE TRABAJO .....	23
7.2	EL DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES .....	23
7.3	FIESTAS LABORALES Y OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS.....	25
<b>8.</b>	<b>RETRIBUCION DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.....</b>	<b>25</b>
<b>9.</b>	<b>VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL .....</b>	<b>26</b>
9.1	LA CESIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO .....	26
9.2	LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO .....	29
<b>10.</b>	<b>EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES .....</b>	<b>30</b>
10.1	EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO. EL TRASPASO .....	30
10.2	EXTINCIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO .....	31
10.3	LA DISOLUCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL CLUB Y OTRAS CRISIS .....	32

10.4	EL DESPIDO.....	34
10.5	CAUSAS VÁLIDAMENTE CONSIGNADAS EN EL CONTRATO.....	36
10.6	VOLUNTAD DEL DEPORTISTA PROFESIONAL. LAS CLÁUSULAS DE RESCISIÓN .....	36
<b>11.</b>	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.....</b>	<b>38</b>
<b>12.</b>	<b>LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....</b>	<b>41</b>
<b>13.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>14.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>47</b>

## ABREVIATURAS

AA.VV	Autores varios
ABP	Asociación de Baloncestistas Profesionales
ACB	Asociación de Clubes de Baloncesto
ACP	Asociación de Ciclistas Profesionales
AFE	Asociación Nacional de Futbolistas Españoles
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CSD	Consejo Superior de Deportes
DA	Disposición Adicional
DT	Disposición Transitoria
Ed.	Editorial
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT'S	Empresas de Trabajo Temporal
FEB	Federación Española de Baloncesto
FIFA	Federación Internacional del Fútbol Asociado
JS	Juzgado de lo Social
LD	Ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte
LFP	Liga Nacional de Fútbol Profesional

LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social
LNFP	Liga Nacional de Fútbol Profesional
LO	Ley Orgánica
RD	Real Decreto
RDley	Real Decreto-ley
RDleg	Real Decreto Legislativo
SAD	Sociedad Anónima Deportiva
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
UEFA	Unión Europea de Fútbol Asociado

## **RESUMEN**

Entre las relaciones laborales que el artículo número 2 del Estatuto de los Trabajadores califica de especiales, figura la de los deportistas profesionales, desarrollado por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. En estos treinta años de vigencia, si bien es cierto que en algunos aspectos ha quedado obsoleto y la numerosa jurisprudencia se ha encargado de corregir, ha servido para regular una actividad, que en un primer momento no se consideró laboral, y que tras la famosa Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971, sirvió para que se produjera un cambio normativo, reconociendo por primera vez a los deportistas profesionales como trabajadores por cuenta ajena, si bien como trabajadores especiales. Algunas de esas especialidades se deben tanto por la cualidad de las personas que lo prestan, como por el tipo y lugar donde desarrollan su trabajo. Como consecuencia de todo ello, la regulación de algunos aspectos de la relación de trabajo del deportista profesional ha de separarse de la normativa laboral común, para atender las especialidades de la relación, lo que constituye el objeto del presente estudio.

**PALABRAS CLAVE:** deportista profesional, trabajador especial.

## **ABSTRACT**

Among the working relations stated as especial within the second article of statute of labor we can find the one relating to professional sports people, developed in the June 26 Royal Decree 1006/1985. In the thirty years in effect, despite being obsolete in some aspects which abundant legislation has tried to correct, it has served to regulate an activity which, at first, was not considered a job and which, after the well-known Control Jury Sentence from June 24, 1971, served to promote a legislative change, acknowledging for the first time sportsmen and women as employees, although under special conditions. Some of these special conditions are determined both, by the worker's qualifications and by the place where this work takes place. Consequently regulations of some of aspects concerning the relation of professional separated from common legislation in order to attend to the special condition of such relations which constitutes the object of study in the present research paper.

**KEY WORDS:** professional sports people, worker under special conditions.

## **OBJETIVOS**

El artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la de los deportistas profesionales. En desarrollo de la Disposición Adicional Primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se aprobó el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

Por tanto, esta investigación que se presenta como Trabajo de Fin de Máster, pretende analizar los aspectos más relevantes de la relación de carácter especial de los deportistas profesionales, y en consecuencia de manera sintetizada busca analizar los siguientes objetivos:

- Analizar las características especiales de la prestación profesional del deporte.
- Analizar los presupuestos sustantivos para poder contratar como deportista profesional, así como los requisitos para ser deportista profesional.
- Determinar el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.
- Determinar la naturaleza de la relación entre deportistas profesionales y las federaciones deportivas.
- Determinar los criterios delimitadores entre el contrato de trabajo deportivo y otras figuras afines, así como concretar los criterios delimitadores entre el deportista profesional y aficionado o amateur.
- Analizar las responsabilidades que se derivan en caso de incumplimiento del precontrato deportivo
- Analizar los requisitos legales para formalizar el contrato de trabajo deportivo, así como la duración y prorrogas del mismo.
- Analizar la duración y distribución de la jornada de trabajo de los deportistas profesionales.
- Analizar el sistema y estructura salarial de los deportistas profesionales.
- Analizar las causas y efectos de la suspensión y extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales.
- Determinar los derechos colectivos de los deportistas profesionales.



- Analizar las especialidades en materia disciplinaria de los deportistas profesionales.

En definitiva, para conseguir los resultados postulados se pretende ofrecer una perspectiva general del régimen jurídico aplicable a los deportistas profesionales, reflejando su singularidad dentro del Derecho Laboral, así como exponer, analizar y reflexionar sobre el nuevo marco normativo tras las modificaciones introducidas recientemente en el Estatuto de los Trabajadores, que aunque supletoriamente, afectan a este colectivo.

Por último se hará una valoración sobre los aspectos que podrían haber sido regulados de otra manera para evitar las numerosas resoluciones judiciales que en algunos apartados regulados por el Real Decreto 1006/1985, se ha hecho de manera ambigua.

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada para desarrollar el presente Trabajo Fin de Máster ha sido sobre todo analítica y descriptiva, intentando analizar y profundizar sobre el régimen jurídico de los deportistas profesionales.

El método de trabajo se ha basado en la exhaustiva recopilación, revisión, comprensión y análisis de las principales normas, leyes y convenios colectivos, así como sentencias de los Tribunales de Justicia y complementado y apoyado por estudios y opiniones de los investigadores en la materia. Es importante resaltar la cuantiosa jurisprudencia existente y consultada, que como se verá, ha tratado de resolver las cuestiones que el Real Decreto 1006/1985 no contempló en el momento de su redacción, y que el mundo deportivo actual presenta.

En la obtención de estos recursos se han utilizado documentos recopilados con todas las fuentes y formatos sobre la materia, libros, artículos de revistas, páginas de internet. La investigación ha consistido, en primer lugar, en buscar y encontrar documentos relacionados con la materia para posteriormente clasificarlos y decidir cuáles de éstos serían útiles y cuáles no, teniendo en cuenta el interés del contenido. Posteriormente, se procedió al análisis en su conjunto, destacando y valorando aquellos aspectos más relevantes para el tema sobre el que versa el trabajo.

Acto seguido, se procedió a dar forma al trabajo, desarrollando y redactando por escrito cada uno de los distintos apartados que se han incluido a lo largo del presente trabajo, a partir del material mencionado anteriormente, realizando una composición con todos los saberes de los diferentes autores.

Completado el primer borrador, el siguiente paso fue revisar el conjunto del trabajo con el tutor, quien dio las orientaciones pertinentes, tanto de forma como de contenido, realizando las modificaciones indicadas por este.

Finalmente, tras haber concluido el trabajo, repasado y modificado con las correspondientes correcciones, se elaboraron las conclusiones con el objetivo de ofrecer una visión personal y reflexiva sobre aquellos aspectos más destacados del régimen jurídico de los deportistas profesionales.

## **1. DERECHO DEL TRABAJO Y DEPORTISTAS PROFESIONALES: UNA APROXIMACIÓN HISTÓRICA**

En los últimos tiempos es patente el desarrollo vertiginoso de todo lo relacionado con el deporte, constituyendo un auténtico fenómeno social. La actividad lúdica, origen del deporte, va dejando paso a otros aspectos distintos del deporte y más cercano al económico. Esta razón puede que sea la que en sus orígenes se haya dejado apartado al deporte del ámbito del Derecho, siendo únicamente regulado por las disposiciones privadas de las distintas Federaciones, pero que con el paso del tiempo sería fuente de conflictos.

En sus orígenes, las normas particulares de las Federaciones apartaron el trabajo de los deportistas profesionales de cualquier consideración laboral, excluyendo por lo tanto, a los Tribunales del Orden Social del conocimiento y solución de conflictos que existieran entre los deportistas y sus respectivos Clubes deportivos. En los reglamentos federativos se regulaban con precisión los diversos aspectos del contrato de deportivo, destacando aspectos fundamentales que podían encontrarse en la regulación: por un lado se determinaba la no naturaleza laboral de la relación, y como consecuencia, la imposibilidad de acudir a los Tribunales laborales, siendo obligado acudir a los Tribunales deportivos, como última instancia, y, por otro, se establecía una configuración extintiva del contrato en donde primaba, por encima de cualquier aspecto el denominado “derecho de retención”, donde se impedía al deportista desvincularse unilateralmente de su club.

La primera regulación normativa expresa en el ámbito del deporte estatal se encuentra en el Decreto de 22 de febrero de 1941, creando la Delegación Nacional de Deportes, encomendándose a este organismo, dirigir y fomentar el deporte español

La doctrina científica criticó la exclusión de los deportistas de la jurisdicción de los Tribunales laborales para la resolución de conflictos, así como la calificación como no laboral de sus contratos, entre otras razones, como sintetiza Alonso Olea<sup>1</sup>, “el deportista profesional no juega, a diferencia del aficionado, sino que trabaja, no practica el deporte por afición, sino que ofrece y presta sus servicios a un empresario mediante un salario”.

Carrera Bazán, señalaba por aquel entonces, que se estaba privando del “derecho de accionar libremente ante los tribunales” a personas que forma parte de la comunidad jurídica<sup>2</sup>. De este modo, los autores de la época subrayaban abiertamente, por un lado, el

---

<sup>1</sup>ALONSO OLEA, M.: “*Derecho del Trabajo*”, Madrid (Editorial Civitas), 1978, pag.57.

<sup>2</sup>GARCÍA SILVERO, EMILIO A.: “*La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*”, Navarra (Editorial Aranzadi, S.A.), 2008, pág.37.

carácter laboral de la prestación deportiva, y, por otro, la posibilidad de acceder a la jurisdicción laboral para la resolución de sus conflictos contractuales.

Posteriormente con la Ley 77/1961, de 23 de diciembre, sobre Educación Física, vuelve a establecer en su articulado la imposibilidad de acceder a cualquier otra jurisdicción que no fuera la estrictamente deportiva, encarnada en la Delegación Nacional de Deportes.

El punto de inflexión judicial y legal se produce con la famosa Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971, en la que se laboraliza la relación entre deportistas profesionales y el club al que presta sus servicios. A partir de ese momento, las actuaciones tanto de los Tribunales de Justicia como del legislador cambian, prueba de ello fue la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, introduciendo en su art. 3.1.g) el trabajo de los deportistas profesionales, como una relación de carácter especial.

La entrada en vigor de la Constitución Española el 29 de diciembre de 1978 supuso, no ya sólo para las normas deportivas, sino para todo el sistema de fuentes, un cambio sustancial que impulsó, como no podía ser de otra manera, modificaciones legislativas de intenso calado.

En esta materia, la Constitución Española en el artículo 43.3, recoge el mandato dirigido a los poderes públicos, fomentar la educación física y el deporte. Fruto de esta previsión constitucional vio la luz la Ley 13/1980, de 31 de marzo, reguladora de la Educación Física y del Deporte, que se erigió, a partir de entonces como la normativa básica y el marco jurídico de toda la regulación jurídico-deportiva en nuestro país hasta 1990. Posteriormente se creó el Comité Superior de Disciplina Deportiva<sup>3</sup>, delimitando claramente el ámbito de aplicación de sus decisiones, extendiéndolas, a diferencia de la preconstitucional Ley sobre Educación Física del año 61, a las infracciones de las reglas de juego y a la conducta deportiva, sin perjuicio de las garantías jurisdiccionales procedentes.

El mandato constitucional del artículo 35.2 de la Constitución Española, impone la obligación de regular por Ley un Estatuto de los Trabajadores, siendo esta norma, a partir de entonces, el eje central de las relaciones laborales en el Ordenamiento Jurídico español,

---

<sup>3</sup>El artículo 34 de la Ley 13/1980, presenta como órgano independiente, aunque formalmente adscrito al Consejo Superior de Deportes, el Comité Superior de Disciplina Deportiva atribuyéndole, únicamente, cuestiones disciplinarias de su competencia.

cuya incidencia desde 1980, resulto fundamental para la relación laboral de los deportistas profesionales

El legislador español cumplió este mandato mediante la Ley 10/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que catalogó en su artículo 2.1.d) a los deportistas profesionales, de nuevo, como una relación especial de trabajo, manteniendo así la calificación que había adoptado la Ley de Relaciones Laborales y que ha sido continuada a lo largo de las sucesivas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.

Fruto de esta previsión legal, el Gobierno dictó al inicio de 1981 el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, mediante el cual se regulaba la relación laboral especial de los deportistas profesionales, aportando por primera vez al Ordenamiento jurídico una norma de carácter público destinada a ofrecer un marco regulador de la contratación laboral deportiva. Hay que decir que esta norma estuvo en vigor apenas cuatro años, por lo que no se hará un análisis pormenorizado de su contenido.

La promulgación de una nueva norma reguladora de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, concretamente el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, vigente en la actualidad, es el objeto del presente estudio, y que será analizada detalladamente.

## **2. EL CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES**

Incluir a los deportistas profesionales en el ámbito normativo del Derecho del Trabajo conlleva salvar una serie de particularidades debido a la especialidad de la actividad desarrollada por los mismos. Es razonable por tanto, calificar esta relación como especial debido a la naturaleza del trabajo a prestar. En este sentido, conviene mencionar que a juicio del Tribunal Constitucional, la especialidad de una relación laboral deriva de la propia naturaleza del trabajo a prestar, cuando afirma que “no parece que sea menester utilizar mayor esfuerzo dialéctico para poner de relieve la realidad de la singularidad del tipo de trabajo doméstico, lo que no puede seriamente ponerse en duda<sup>4</sup>”, o que las diferentes relaciones laborales especiales deben estar justificadas para ser válidas por las características especiales de cada tipo de trabajo, es decir, que las diferencias de régimen jurídico deben corresponderse “con una diferencia material o sustancial previa”<sup>5</sup>. Este

---

<sup>4</sup>STC 26/1984, de 24 de febrero.

<sup>5</sup>STC 56/1988, de 24 de marzo.

criterio resulta ambiguo pues como es fácil de entender, se podría considerar que existen tantas relaciones especiales como actividades se den en la práctica. Para evitar esta interpretación, el propio Tribunal Constitucional precisa que la existencia de un régimen jurídico se debe a “las especiales características del trabajo que cada norma viene a regular, bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de funciones que se realizan”<sup>6</sup>. Características que se dan en los deportistas profesionales, a saber; los deportistas requieren unas aptitudes y cualificación concretas, alimentadas continuamente con el entrenamiento, el tiempo durante el que está en plenitud de condiciones para el ejercicio de la actividad deportiva es mucho más reducido que cualquier otro trabajador, y en cuanto a la prestación profesional del deportista se caracteriza porque se integra en un espectáculo, dirigido al público, y que además, lo más normal es que esté integrado en un equipo y no aisladamente. La práctica deportiva debe ser desarrollada según unas reglas de juego que son reguladas por órganos propios, confluyendo normas laborales y deportivas, que en ocasiones crean conflictos. Otra de las peculiaridades, es que el deportista profesional defiende los intereses de un club o asociación deportiva que participa en competiciones organizadas por Federaciones, vinculadas internacionalmente con otras, compitiendo en ocasiones en otros países. Como puede apreciarse, esta configuración institucional del deporte determina que la situaciones en las que pueden encontrarse los deportistas y clubes o entidades deportivas son mucho más complejas que las derivadas exclusivamente de una relación jurídico –laboral ordinaria.

### **3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL**

El deportista profesional está sometido tanto a normas laborales como deportivas.

#### **3.1 LA NORMATIVA LABORAL**

##### **a) El Real Decreto 1006/1985**

La relación laboral especial de los deportistas profesionales viene establecida en el Real Decreto (en adelante RD) 1006/1985 de junio. Constituye la primera y básica norma que hay que atender para conocer el régimen jurídico de los deportistas profesionales.

---

<sup>6</sup> STC 56/1988, de 24 de marzo.

b) El Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria.

El art. 21 de RD 1006/1985 establece que “en lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación El Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”<sup>7</sup>.

Con ello se cumple lo referido en el art. 4.3 del Código Civil, aplicando el derecho general en caso de laguna del derecho especial.

Conviene dejar constancia que las sucesivas reformas que ha experimentado el ET no inciden directamente sobre la regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, pues el art. 2 se mantiene desde la Ley 8/1980, sin embargo, como el ET se aplica supletoriamente, resulta evidente que algunas de las modificaciones que se han efectuado si inciden sobre este colectivo.

c) Los convenios Colectivos

La regulación jurídica se debe completar con lo establecido en el convenio colectivo correspondiente, según la modalidad deportiva, por ello el RD 1006/1985 alude repetidamente a la negociación colectiva como fuente de integración del régimen jurídico normativo de los deportistas profesionales.

Algunos ejemplos de convenios colectivos:

- El Convenio Colectivo para la actividad el fútbol profesional, suscrito por la Liga Nacional de Fútbol y la Asociación Nacional de Futbolistas Españoles.
- El Convenio Colectivo para la actividad del baloncesto profesional, adoptado por la Asociación de Clubes de Baloncesto y la Asociación de Baloncestistas Profesionales.
- El III Convenio colectivo del Balonmano profesional, suscrito por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano y por la Asociación de Jugadores de Balonmano.
- El Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional, suscrito por la Asociación de Ciclistas Profesionales y por la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional.

---

<sup>7</sup>La costumbre laboral que, además de lícita, ha de ser local y profesional (art. 3.1.a) Estatuto de los Trabajadores, deberá probarse cuando se alegue STSJ de la Comunidad de Madrid de 16 de marzo de 1992 (Rec. nº 466/1991).

#### d) Los contratos individuales de trabajo

Debido a las singularidades del deportista profesional, el contrato de trabajo también es muy importante. Por ello, como se verá, el RD 1006/1985 remite a la autonomía individual la regulación de los aspectos más destacados de la relación laboral de este colectivo.

Como es lógico, los contratos individuales no pueden establecer condiciones inferiores o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos (art. 3.1.c) ET, pues de hacerlo, la cláusula contractual correspondiente será nula y deberá sustituirse por los “preceptos jurídicos adecuados” (art.9.1 ET)<sup>8</sup>.

### **3.2 LA NORMATIVA DEPORTIVA**

Sobre los deportistas profesionales inciden dos tipos de normas: una las dictadas por los poderes públicos, con carácter general; y otras elaboradas y aprobadas por las propias entidades deportivas a través de sus órganos competentes.

Las normas de carácter general regulan la actividad deportiva así como la organización y funciones de las entidades deportivas privadas o asociaciones deportivas, que son los clubes o Sociedades Anónimas Deportivas, las Ligas Profesionales y las Federaciones deportivas. Junto a estas disposiciones existen otras elaboradas por las propias entidades deportivas, en las que se organizan las competiciones, regímenes disciplinarios deportivos, etc. Hay que señalar que las reglas nacionales se encuentran mediatizadas por las internacionales, como por ejemplo en el caso del fútbol por la Unión de Asociaciones de Fútbol Europeas (UEFA).

Como se puede apreciar, el acervo normativo que constituye el Derecho Deportivo contiene tanto disposiciones generales dictadas por el Estado y las Comunidades Autónomas, como las normas deportivas específicas territoriales, nacionales e internacionales válidamente elaboradas y aprobadas por las entidades deportivas con respecto al ordenamiento jurídico.<sup>9</sup>

### **3.3 DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DEPORTIVO Y LABORAL**

El deportista profesional se encuentra afectado directamente tanto por las normas de la organización deportiva a la que pertenece, y sometido por lo tanto a la potestad

---

<sup>8</sup> STSJ de Extremadura de 18 de enero de 1997 (Rec. N° 771/1993).

<sup>9</sup> ROQUETA BUJ, R.: “*Las relaciones laborales en el deporte*” en AAVV (Palomar Olmeda, A, Dir.): “Derecho del Deporte” Navarra (editorial Thomson Reuters Aranzadi) 2013, pág. 532.



disciplinaria de la federación correspondiente, como a la legislación laboral simultáneamente. En este sentido el artículo 1.5 de RD 1006/1985 trata de delimitar la aplicación de las normas de carácter específicamente deportivo, definiendo el contenido del ámbito deportivo y la frontera entre deportivo y lo laboral en la ordenación jurídica del deporte profesional.

Entre las estrictamente deportivas se incluyen la forma, clase y naturaleza de las competiciones, el tipo de competición ya quien van dirigidas (categorías por edad, por ejemplo), si la competición es oficial o no, el carácter profesional o amateur, los calendarios, jornadas, duración de las competiciones, las reglas del juego, el régimen disciplinario y las normas generales deportivas.

De esta manera se aclaran los límites para cada Federación, sin inmiscuirse en los temas estrictamente laborales, ni en el punto de vista normativo, no tampoco del lado jurisdiccional en caso de conflicto.

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1006/1985**

El R.D. 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales se aplicará solamente donde exista un contrato de trabajo deportivo. En los supuestos en los que no exista dicho contrato, se aplicará la legislación laboral común.

En el art. 1 del citado RD, se determina el ámbito de aplicación de las relaciones a regular, por un lado debe haber un deportista profesional y por otro un club o entidad deportiva que lo contrate. Por tanto se hace necesario delimitar ambas figuras.

##### **4.1 LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES**

Como establece el art. 1.2 del RD 1006/1985, “quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.

Se deduce del anterior artículo, que para tener la consideración de deportista profesional, será necesario reunir las siguientes condiciones<sup>10</sup>: se dediquen a la práctica del deporte, voluntariamente, con carácter regular, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva y a cambio de una retribución.

---

<sup>10</sup> SJS nº1 de Éibar de 12 de marzo de 1993.

- a) Dedicación a la práctica del deporte en el ámbito de un club o entidad deportiva

La única particularidad de esta relación laboral es la especificidad del servicio prestado por el deportista, pues reúne todos los requisitos típicos de la relación laboral común<sup>11</sup>.

Por lo tanto, quedan excluidos del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 los trabajadores que presten sus servicios a los clubes o entidades deportivas que no realicen actividades deportivas, como por ejemplo el personal de limpieza, médicos, fisioterapeutas, utilleros, etc., a quienes se les aplicará la normativa laboral común, como así refleja la abundante jurisprudencia, al entender que no existen razones que justifiquen que se separe a estos profesionales de la normativa laboral común. Sin embargo el RD 1006/1985 sí incluye a los entrenadores y técnicos, pues presentan prácticamente las mismas características especiales que los deportistas profesionales, como son: posesión de aptitudes concretas que deben ser constantemente “entrenadas”, duración temporal de la relación laboral, se integra en un “espectáculo dirigido el público”, están sometidos también a normas de carácter deportivo, la prestación del servicio se realiza en distintos lugares, entre otras.

Hay que señalar, que en un principio no se les consideró deportistas profesionales, hasta la STS de 14 de mayo de 1985. También están incluidos en dicho precepto los segundos entrenadores o ayudantes y los preparadores físicos<sup>12</sup>.

- b) Voluntariedad

La voluntariedad en la práctica deportiva, como se especifica en el art. 1.1. ET, se hace extensible al contrato de trabajo deportivo, descartando por lo tanto las actividades que se impongan por Ley como la penitenciaria, la militar, la educativa o la rehabilitadora.<sup>13</sup>

- c) Regularidad

Otra de las notas distintivas para la calificación de deportista profesional es la de habitualidad o regularidad en el desarrollo de la práctica deportiva al servicio del club o entidad deportiva, excluyéndose las actividades deportivas que se realicen de manera esporádica, aun siendo retribuidas.

---

<sup>11</sup> STS de 2 de abril de 2009.

<sup>12</sup> STS de 14 de mayo de 1985.

<sup>13</sup> STS de 2 de abril de 2009.

d) Dependencia

Para que la actividad deportiva quede incluida en el RD 1006/1985, el deportista debe pertenecer a un club o entidad deportiva, y por lo tanto, estén bajo la dirección de los mismos. Se excluye a los deportistas profesionales que realizan su actividad por cuenta propia, como por ejemplo los tenistas, boxeadores, etc.

e) Ajenidad

El empresario debe retribuir la prestación del deportista profesional, si bien quedan excluidos los deportistas que se dediquen a la práctica del deporte del ámbito de un club o entidad deportiva, y perciban de éstos solamente la compensación de gastos derivados de la misma, como detalla el art. 1.2 del RD 1006/1985.

## **4.2 LOS CLUBES O ENTIDADES DEPORTIVAS**

Hay que ir a la Ley del Deporte (en adelante LD) para concretar el significado legal de club o entidad deportiva, puesto que el RD 1006/1985, aunque hace referencia a él, no lo define. Según establece la LD en su art. 13, define los clubes o entidades deportivas como “las asociaciones privadas, integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas”. Como requisito, estas asociaciones deben inscribirse en el Registro de Asociaciones Deportivas, y las que participen además en competiciones de carácter oficial deberán estar inscritas en la Federación correspondiente.

La relación entre deportistas profesionales y empresas o firmas comerciales, también está incluida en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985, puesto que a quien se contrata es a un deportista profesional y el tratamiento debe ser “especial”, siempre y cuando tal contratación sea para espectáculos deportivos o para el desarrollo de actividades deportivas.

El art. 1.6 del RD 1006/1985 excluye del régimen especial “las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o secciones organizadas por las mismas”, otorgando, por lo tanto, a los clubes o las entidades deportivas, la exclusividad para poder realizar un contrato deportivo, nunca a las Federaciones Nacionales<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> STSJ de la Comunidad de Madrid de 16 de marzo de 1992.

En cuanto a la relación entre los deportistas de alto nivel, integrados en los programas de preparación olímpica y las Federaciones Nacionales, según la jurisprudencia no tienen la consideración de deportistas profesionales, como así establece la STSJ de la Comunidad de Madrid de 20 de diciembre de 1993.

#### **4.3 PROBLEMAS DE CALIFICACIÓN JURÍDICA Y ELEMENTOS CALIFICADORES**

Con todo lo comentado anteriormente, se puede deducir que en la práctica se dan numerosos casos en los que resulta difícil diferenciar entre contrato deportivo y otros afines, siendo difícil calificar jurídicamente estos contratos porque las calificaciones jurídico-laborales y jurídico-deportivas se entremezclan, porque el contrato de trabajo deportivo coexiste con figuras afines, como por ejemplo, el contrato de colaboración publicitaria, o “el amateur compensado”.

Para solventar esta calificación los órganos judiciales utiliza criterios delimitadores entre el contrato deportivo y otras figuras afines, siendo algunos de ellos los siguientes;

a) La calificación que hagan las partes contratantes es irrelevante, siendo lo importante la naturaleza de la prestación<sup>15</sup>.

b) La calificación de aficionado o profesional que hace la Federación del deportista no vincula a los tribunales.

c) La naturaleza de las prestaciones y contraprestaciones por las partes es el principal criterio diferenciador<sup>16</sup>, como pueden ser la dependencia, la jornada y horario marcados por el club, el régimen disciplinario aplicable, la dedicación exclusiva, etc.

d) La combinación de indicios para determinar si la posible compensación de los gastos que proporciona el club al deportista, enmascara la retribución de un contrato deportivo.

Uno de los problemas más importantes que la práctica plantea, es delimitar cuando estamos ante un deportista profesional o ante un aficionado compensado, entendiendo a este último, como aquel que no percibiendo retribución alguna por la práctica deportiva, es compensado por los gastos que le ocasiona aquella. Como refleja el art. 26.2 del ET “no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto

---

<sup>15</sup> SSTSJ de Extremadura de 22 de octubre de 1990, de Galicia de 30 de junio de 1992, de Andalucía de 29 de septiembre de 1993.

<sup>16</sup> STSJ de Castilla y León de 23 de mayo de 1995.

de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral...”, al mismo tiempo el art. 1.2 del RD 1006/1985 establece que “quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica”, quedando por tanto fuera del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 los deportistas aficionados o amateurs y los deportistas “semiprofesionales” que se dedican a la práctica deportiva sin remuneración pero si reciben formación.

Los tribunales siguen unos criterios para diferenciar los deportistas profesionales de los aficionados compensados, a saber;

a) Es irrelevante la calificación que hagan las partes, o las Federaciones correspondientes, así como la categoría en que milita el deportista.

b) Lo que determinará la profesionalidad, además de otros, es la existencia de retribución, a cambio de los servicios prestados, pues la ausencia de salario comporta la condición de aficionado<sup>17</sup>.

No obstante, en muchos casos, la compensación trata de enmascarar la retribución, siendo los órganos jurisdiccionales los que determinaran o no si percibe el mismo. Para ello procederán a un examen particularizado de la situación de cada deportista, probando el mismo la existencia de la contraprestación económica. Los gastos de compensación cubren entre otros, los generados por el transporte, dietas, ropa y calzado deportivo, alimentación específica, preparación y cuidado físico, gastos de estudios, gastos de traslado y cambio de residencia familiar<sup>18</sup>. Otro factor a tener en cuenta por los órganos jurisdiccionales es la periodicidad en el devengo de la compensación. Uno de los criterios que utiliza la doctrina judicial para distinguir si la compensación puede constituir un salario, es si la cuantía percibida es superior al salario mínimo interprofesional<sup>19</sup>. Recientemente el Tribunal Supremo, en Sentencia de 2 de abril de 2009, rechazó este último criterio.

## **5. LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL DEPORTIVA**

Se trata de una típica relación bilateral en la que una de las partes se compromete a practicar un deporte bajo la dirección de un empresario –club deportivo, sociedad anónima, etc.- a cambio de una remuneración.

---

<sup>17</sup> STS de 2 de abril de 2009.

<sup>18</sup> ROQUETA BUJ, R.: “*Las relaciones laborales en el deporte*” en AAVV (Palomar Olmeda, A, Dir.): “Derecho del Deporte” Navarra (editorial Thomson Reuters Aranzadi) 2013, pág. 564

<sup>19</sup> STSJ de Galicia de 23 de enero de 2004.

La normativa que regula este tipo de relación laboral especial no establece ninguna disposición respecto a la capacidad del empresario, pues como ya se ha visto, el deportista profesional, además de ser contratado por un club o entidad deportiva, también puede ser contratado por un empresario cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos e incluso empresas o firmas comerciales que, en ambos casos, tengan como fin el desarrollo de actividades deportivas con carácter “regular” o habitual y aunque pueda serlo a tiempo parcial<sup>20</sup>.

En lo que se refiere al deportista profesional, poco detalla el RD 1006/1985, por lo que habrá que atenerse a las reglas generales contenidas en el ET.

## **5.1 LACAPACIDAD PARA CONTRATAR COMO DEPORTISTA PROFESIONAL**

### **a) Edad**

Según establece el art. 7.b) del ET, el menor de 18 años y mayor de 16 necesita que sus padres o tutores le autoricen para realizar un contrato de trabajo, salvo que este emancipado, teniendo el menor plena facultad para ejercitar cuantos derechos y obligaciones se deriven de ese contrato, como puede ser la extinción.

### **b) Nacionalidad**

En el art. 2 del RD 1006/1985 se detalla que habrá que estarse a lo dispuesto en la normativa específica en materia de extranjería, que como es bien sabido distingue comunitarios y extracomunitarios, debiendo éstos últimos, poseer autorización administrativa, solicitada previamente por el empleador para residir y trabajar en el Estado Español.

Para los deportistas comunitarios, desde el 1 de enero de 1992, gozan del derecho de libre circulación en España, no pudiendo ser objeto de discriminación alguna por razón de la nacionalidad, como así establece el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de Derechos y Libertades de los Extranjeros y su Integración Social.

---

<sup>20</sup> RUBIO DE MEDINA, M.D.: “*La relación laboral especial de los deportistas profesionales*”, Barcelona (Editorial Bosch), 2008, pág. 12.

## **5.2 LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR COMO DEPORTISTA PROFESIONAL**

Para trabajar como deportista profesional existen ciertas limitaciones, como son la edad y la posesión de licencia federativa.

### **a) Edad**

Atendiendo a lo establecido en el art.6.1 ET, está prohibido el trabajo para los menores de 16 años, contemplándose como una excepción para espectáculos públicos, determinados y con autorización laboral. Como en el ámbito deportivo se tiene que dar la habitualidad, no se permite el trabajo deportivo para menores de esta edad.

### **b) Licencia Federativa**

Para poder trabajar como deportista profesional se debe estar en posesión de la licencia federativa correspondiente, como así se dispone en el art. 1.5 del RD 1006/1985, de manera indirecta.

## **5.3 LOS TRATOS PRELIMINARES AL CONTRATO DE TRABAJO**

Es práctica común en el ámbito deportivo, que deportista y club se pongan en contacto para celebrar un futuro contrato deportivo, e incluso que los deportistas previamente a la formalización de éste, se sometan a reconocimientos médicos para que el club compruebe su aptitud y decida su fichaje. En ocasiones las partes suscriben un precontrato por el que deciden la firma de un posterior contrato de trabajo. En estos casos se pueden producir daños entre las partes y nace una obligación indemnizatoria, que deberá ser fijada por los órganos jurisdiccionales de lo social.

Los tratos preliminares no obligan a las partes, manteniendo plena libertad para contratar, pero de la misma manera que en la relación laboral común, ambas estarán obligadas a resarcir los daños que la otra parte haya sufrido por un comportamiento doloso o culposo.

La figura del precontrato o *pactum de contrahendo*, también se da en el ámbito deportivo, en el que se establecen las bases de una futura relación contractual, que se llevará a efecto de modo cierto en un momento posterior, generando responsabilidades por incumplimiento y que, ante el silencio de la legislación laboral común y especial, deberá atenderse a la legislación civil.

Cuando sea el deportista quien incumpla un precontrato, no podrá el empresario exigir el cumplimiento del mismo pues se vulneraría el art. 35.1 de la Constitución

Española, en el que se regula la libertad de trabajo y de elección de profesión. No quita que se tenga que indemnizar al club, en los términos que establezca el órgano jurisdiccional correspondiente.

Cuando sea el club el que incumpla un precontrato, el deportista, al igual que cualquier trabajador, podrá ejercer la acción para exigir el cumplimiento del contrato y del resarcimiento de los daños ocasionados por el incumplimiento, siendo la única acción posible la indemnizatoria, siendo el juez quien determine dicha cuantía.

## **5.4 EL CONTRATO DE TRABAJO**

### **a) Forma del contrato**

Las formalidades del contrato se concretan en el art. 3.1 RD 1006/1985, que establece la necesidad de formalizarlo por escrito en triplicado ejemplar, siendo un ejemplar para cada una de las partes contratantes y el tercero se registrará en la oficina del servicio público de empleo. En todo caso nos hallamos ante un artículo plenamente desfasado, dado que en la actualidad no se trata de registrar el contrato, sino de comunicar su contenido al Servicio Público de Empleo que proceda, señalando el citado artículo que “Las entidades sindicales y deportivas a las que en su caso pertenezca el deportista y club podrán solicitar al INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada”; aspecto que no es plenamente adecuado a la normativa actualmente en vigor, puesto que en virtud de la política de protección de datos a lo que podrán acceder los terceros será la copia básica, no al contrato.

### **b) Contenido del contrato**

El contrato pactado entre las partes tendrá que contener unos preceptos que como mínimo, serán los establecidos en el art. 3.2 RD 1006/1985, siendo los siguientes:

- La identificación de las partes, es decir, del deportista profesional y del club o entidad deportiva.

- El objeto del contrato. Conviene precisar en este apartado que el objeto del contrato, del que se deriva el contenido obligatorio que vincula a las partes, es esencial para determinar la naturaleza jurídica de la relación laboral; así lo ha establecido la STSJ de Galicia de 15 de diciembre de 2004, al indicar que “(...) la calificación jurídica que merezca la relación mantenida entre las partes, no viene condicionada por la denominación que se le atribuya o por la opinión que al respecto puedan manifestar los propios interesados, pues como reiteradamente



declara la doctrina jurisprudencial, los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otórguenlos intervinientes, debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el nomen iuris empleado por los contratantes. Siendo así que la determinación del carácter laboral de la realización que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de éstas, sino que es una libre calificación que deber surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de la concurrencia de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual<sup>21</sup>.”

- La retribución acordada entre las partes, precisando el art. 3.2.c) RD 1006/1985 que dicha retribución deberá puntualizarse “con expresión de los distintos conceptos, y en sus caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas”.

- La duración del contrato. La determinación del periodo temporal por el que se pacta el contrato pasa por vincular esta disposición con el contenido del art. 6 del RD 1006/1985, es decir, que tendrá que hacerse constar el periodo temporal al que abarca el vínculo contractual, puesto que se trata de una relación laboral de duración determinada. La concreción de la duración supone que las partes podrán acordar el contrato por un periodo cierto, es decir de fecha a fecha, para realizar un número determinado de actuaciones deportivas que forman una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la práctica deportivas. Nada impide que puedan acordarse prorrogas al contrato.

## **5.5 EL PERIODO DE PRUEBA**

La comprobación del estado físico y aptitud médica del deportista profesional para el desempeño del deporte de que se trate, y en general de su adaptación al club se facilita mediante la posibilidad de pactar un periodo de prueba. El art. 5 del RD 1006/1985 dispone que “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración o podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”. El ET en su artículo 14 regula el período de prueba, que como es sabido, puede ser mejorado vía convenio colectivo o contrato individual, si las partes lo deciden.

---

<sup>21</sup> SSTs de 21 de julio de 1988 y 5 de julio de 1990.

Por tanto, el período de prueba para los deportistas profesionales queda regulado de la siguiente manera:

a) El periodo de prueba es facultativo para el club, pudiendo renunciar a su uso, según establece el art. 5 del RD, en consonancia con el art. 14.1 del ET. De la misma manera se puede renunciar a dicho período mediante pacto individual o convenio colectivo. A modo de ejemplo, en el convenio colectivo para la actividad del futbol profesional en su art. 13 se establece que el periodo de prueba no podrá tener una duración superior a quince días, extinguiéndose automáticamente si el Club tramita la licencia federativa del jugador.

b) Si el deportista profesional ha prestado sus servicios con anterioridad en un club o entidad deportiva, no podrá establecerse otro periodo de prueba.

c) Según establece el art. 5 del RD 1006/1985 y el 14.1 del ET, el periodo de prueba deberá ser por escrito.

d) El periodo de prueba no podrá ser superior a tres meses, siendo nula la cláusula o pacto que fije un periodo superior.

e) El cómputo del plazo se inicia con la prestación del trabajo efectivo, entendiendo días laborales cuando se haya fijado en días. El periodo de prueba se interrumpirá si se da una incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, acuerdo que necesariamente debe constar por escrito, como así establece el art. 14.3 ET.

## **6. LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

### **6.1 LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En el art. 6 del RD 1006/1985, se regula la duración del contrato del deportista profesional con las notas que se exponen a continuación.

a) El carácter temporal de la contratación

El contrato de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, a diferencia del ET. Temporalidad natural si se tiene en cuenta que la actividad deportiva que desarrolla el deportista es durante pocos años, por las exigencias de forma física, destreza, habilidad, etc.<sup>22</sup>. Razón por la cual, se debe proteger los intereses de estos profesionales y posibilitar los frecuentes cambios de clubes. Para entrenadores y técnicos ocurre lo mismo, pues a pesar de poder prestar servicios durante más tiempo, han de gozar

---

<sup>22</sup> SSTCT de 26 de febrero de 1980, 23 y 26 de enero de 1981, 28 de enero de 1983 y 13 de febrero de 1990.

de la confianza, simultáneamente, del club y deportistas, no siendo compatible la duración indefinida de la relación laboral<sup>23</sup>.

Como se aprecia, en el tantas veces citado RD 1006/1985 prohíbe los contratos indefinidos<sup>24</sup>, siendo nulo cualquier contrato de esta naturaleza

b) Las modalidades de contratación temporal

Las dos únicas posibilidades de contratación que el RD 1006/1985 admite expresamente son: por un tiempo cierto, es decir, especificando la fecha de finalización del mismo, y para la realización de un número de actuaciones deportivas expresamente determinadas o identificables en el ámbito de la práctica deportiva, como podría ser para el caso del fútbol La Liga, La Copa del Rey, etc.

c) Duración del contrato de trabajo

Las partes deberán fijar la duración concreta del contrato deportivo, pues salvo que este regulado en el convenio de aplicación, en el citado RD nada se establece al respecto.

d) Prórrogas del contrato deportivo

Según establece el art. 6 del Real Decreto 1006/1985 “podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente par una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado” y “solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”. De esta manera se elimina el derecho de retención que con anterioridad al RD de 1981 algunas normas federativas permitían a los clubes, y que podía ejercerse, incluso, contra la voluntad del deportista profesional.

Como se aprecia, lo que prima en lo referente a prórrogas, será lo que las partes acuerden expresamente al respecto, y si a través de la negociación colectiva se estableciera un régimen común para todo el colectivo, deportista y club quedarán vinculados a lo pactado en el mismo.

---

<sup>23</sup> STS de 14 de mayo de 1985.

<sup>24</sup> STS de 13 de febrero de 1990.

## **6.2 MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL**

### a) El contrato para la formación

El art. 4.1 del RD 1006/1985 establece que “el contrato para la formación se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común” y que “de acuerdo con ella la situación de incapacidad laboral transitoria y el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria interrumpirá el cómputo de la duración del contrato de trabajo, salvo que se acuerde expresamente lo contrario”. Sin embargo, en virtud de lo dispuesto en el art. 11.2 del ET, en su nueva redacción tras la Ley 3/2012, un deportista profesional próximo a cumplir los treinta años podrá ser contratado y permanecer bajo esta modalidad contractual hasta cumplir los treinta y tres años, cuando a esta edad en la mayoría de las modalidades deportivas los deportistas se encuentran en el final de su carrera profesional<sup>25</sup>.

### b) El contrato de trabajo a tiempo parcial.

Resulta difícil de imaginar la contratación a tiempo parcial de un deportista profesional debido a las exigencias necesarias para la práctica deportiva de que se trate, no obstante el RD 1006/1985 establece esta posibilidad en el art. 4.2, remitiendo a los números 1, 2, 3 y 4 del ET, remisión que en la actualidad, debido a la Ley 12/2001, de 9 de julio, habrá de entenderse en el art. 12 del ET.

En todo caso, si se diera esta modalidad de contratación, el término de comparación debe ser la jornada a tiempo completa de los deportistas en la modalidad deportiva de que se trate y para un club de la misma categoría, y no la jornada a tiempo completo general<sup>26</sup>.

## **7. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS PERÍODOS DE DESCANSO**

Los arts. 9 y 10 del RD 1006/1985 regulan la jornada de trabajo y los períodos de descanso de los deportistas profesionales, en los que se deja a la negociación colectiva y a la contratación individual margen de maniobra para concretar estos aspectos, puesto que, en función de la disciplina deportiva, cada Federación marca los calendarios y jornadas de las competiciones oficiales, pues la aprobación de los mismos les compete en exclusividad, por delegación del Consejo Superior de Deportes, conforme a lo dispuesto en los artículos 8.c), 30.2 y 33.1.a) de la Ley del Deporte.

---

<sup>25</sup>ROQUETA BUJ, R.: “Las relaciones laborales en el deporte” en AAVV (Palomar Olmeda, A, Dir.): “Derecho del Deporte” Navarra (editorial Thomson Reuters Aranzadi) 2013, pág. 592

<sup>26</sup>STSJ de Cantabria de 16 de enero de 2008.

## **7.1 LA JORNADA DE TRABAJO**

### a) La duración y distribución de la jornada.

Según dispone el art. 9.2 del RD 1006/1985 “la duración de la jornada laboral será fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual”. Dicha jornada, que comprenderá tanto los entrenamientos o preparación física y técnica, como los servicios ante el público.

Como se puede ver, se omite toda referencia a la duración máxima del tiempo de prestación de servicios, siendo el convenio colectivo o el contrato individual el que determine ese tope, como establece el art. 9.2. Del RD de referencia.

Desde la reforma del ET por la Ley 3/2012, “el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones” establecida en los convenios de empresa tendrán prioridad respecto a los convenios sectoriales. Hay que tener en cuenta que la ordenación de estas materias viene muy condicionada, por el calendario de las competiciones oficiales. Por ejemplo en el convenio colectivo del fútbol profesional, en su art. 7, se regula la jornada del Futbolista Profesional, especificando que en ningún caso superará las siete horas diarias.

Especial atención merece el último apartado del art. 9 del RD, cuando se niega como cómputo de jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, así como los tiempos de desplazamientos, aunque se da la oportunidad de que el Convenio Colectivo regule la duración máxima de los mismos, como es el caso para los Futbolistas profesionales, que limita las concentraciones a 36 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio y 72 horas, cuando se juegue en campo ajeno, incluyéndose el tiempo de desplazamiento.

## **7.2 EL DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES**

En el art. 10.1 del RD 1006/1985 se establece el descanso semanal de día y medio, al igual que recoge el art. 37.1 del ET. Una de las diferencias con el régimen general es que el disfrute del descanso semanal será de mutuo acuerdo, lógicamente limitado “para los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate”.

Otra de las diferencias con el ET sobre el descanso semanal, es que si no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas, la parte no disfrutada se trasladará a otro día.

Por último el RD 1006/1985 admite que el descanso semanal mínimo de día y medio pueda computarse como equivalente a treinta y seis horas, pudiendo el deportista disfrutar de un descanso semanal de ese tiempo.

Siguiendo con el ejemplo del convenio colectivo de los Futbolistas Profesionales, para el descanso semanal, al menos uno de los días será continuado.

En lo referente a vacaciones, el RD 1006/1985 en el art. 10.3 dispone que “los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordarán por convenio colectivo o contrato individual”.

La duración de las vacaciones se fija de manera idéntica al art. 38.1 del ET, pudiendo elevarse esta duración por convenio colectivo o contrato. Los días de vacación son naturales. La duración de las vacaciones que establece el RD 1006/1985 o en el convenio colectivo corresponde a la prestación de servicios durante un año completo; por ello, cuando la prestación de servicios sea inferior, se genera el derecho a la parte proporcional.

En lo referente al período de disfrute de las vacaciones, será fijado en el convenio colectivo o contrato individual, no presentando mucha conflictividad este punto, pues la fecha de disfrute coincidirá necesariamente con la paralización deportiva, que es lo más usual, y salvo competiciones irregulares, como Mundiales, Olimpiadas, etc., se producirá en los mismos períodos de tiempo, dentro de cada modalidad deportiva.

El fraccionamiento de las vacaciones podrá fraccionarse, siempre que se fije por convenio colectivo o pacto individual, no siendo admisible, el fraccionamiento de las vacaciones por exigencias unilaterales del club.

El RD 1006/1985 se limita a enunciar que las vacaciones serán retribuidas, pero nada dice sobre la cuantía de esa retribución, por lo que habrá que estar a lo que disponga el convenio colectivo correspondiente, respetando en todo momento la remuneración normal o media.

Al igual que el art. 38.1 del ET, queda prohibido sustituir el disfrute de vacaciones por compensación económica, que aunque nada diga el RD 1006/1985, se toma como norma supletoria el ET. No obstante, no parece probable que se planteen especiales

problemas en este punto. En cualquier caso, al dejar de prestar sus servicios el deportista, antes de haber disfrutado del permiso anual retribuido, el club deberá proporcionarle al mismo, de la parte proporcional del tiempo de trabajo en la temporada en curso y no del año natural en curso, como así refleja la STSJ de Galicia de 21 de mayo de 2007.

Por último, el deportista profesional al igual que el resto de trabajadores, goza de las garantías, prohibiendo acumular el periodo vacacional de un año con los periodos sucesivos y reducir el período de vacaciones por sanción (art. 58.3 ET).

### **7.3 FIESTAS LABORALES Y OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Debido a la naturaleza de la actividad deportiva principalmente, en la que se pretende que pueda presenciarlo la mayor cantidad posible de público, los calendarios oficiales se hacen coincidiendo con fines de semana y determinados festivos. El RD 1006/1985, en el art. 10.2 dispone que cuando el deportista profesional no pueda disfrutar de las fiestas incluidas en el calendario oficial, que establece anualmente el Gobierno, se trasladará el descanso a otro día de la semana.

Es este un perjuicio para el deportista profesional, al que no se le garantiza ningún día fijo de descanso al año, aunque son los convenios colectivos los que si definen, como por ejemplo el convenio colectivo de futbolistas profesionales, en el que en su art. 11 prohíbe que se programen partidos desde el 22 de diciembre de 2015 al 2 de enero de 2016.

Para los permisos retribuidos, nada dice el RD 1006/1985, por lo tanto habrá que atenerse a lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET. Sin embargo el artículo 7.1 de RD, delimita este derecho “al estar obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas”, en consecuencia, y salvo que esté regulado convencionalmente, debe entenderse que el artículo 37.3 antes citado posee plena eficacia en el deportista profesional, es decir que, salvo casos excepcionales, los permisos no se podrán disfrutar en aquellas fechas<sup>27</sup>.

## **8. RETRIBUCIONES DEL DEPORTISTA PROFESIONAL**

Según dispone el art. 8 del RD, la retribución para los deportistas profesionales será la que se pacte en el convenio colectivo o contrato individual. Sin embargo, los convenios colectivos se limitan a cuantificar el salario mensual y las gratificaciones extraordinarias, y

---

<sup>27</sup> ROQUETA BUJ, R.: “*Las relaciones laborales en el deporte*” en AAVV (Palomar Olmeda, A, Dir.): “Derecho del Deporte” Navarra (editorial Thomson Reuters Aranzadi) 2013, pág. 601

en su caso el plus de antigüedad. Ni que decir tiene que para determinadas prácticas deportivas, las cantidades señaladas en los convenios correspondientes nada tienen que ver con las cantidades percibidas, no obstante hay que señalar que a falta de convenio, rige el salario mínimo interprofesional vigente.

El concepto de salario establecido por el Real Decreto es el mismo que el ET, con algunos matices terminológicos. El punto 2 del art. 8 considera salario como “todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sea en metálico, o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”, excluyendo del concepto de salario todas aquellas percepciones extrasalariales que no constituyen una contraprestación directa por la realización de la actividad. El punto tres del mismo artículo aclara que no tendrán la condición de salario, aquellas cantidades que según la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial.

En cuanto a la protección del salario del deportista profesional, nada dice el Real Decreto 1006/1985, siendo por tanto las garantías que se establece para cualquier trabajador.

## **9. VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES**

### **9.1 LA CESIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO**

Como innegable excepción al régimen de prohibición de la cesión de trabajadores consagrado por el art. 43 del ET, el art. 11 del RD 1006/1985 diseña un régimen que permite y avala la cesión de deportistas profesionales, hecho que ha sido considerado unánimemente como beneficioso tanto para los clubes o entidades como para el propio deportista. Así, según dicho precepto:

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

2. El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal de 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.

3. En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del



deportista profesional con el club o entidad de procedencia. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales de seguridad social.

4. Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en el pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15% bruto la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año”.

De esta forma y como puede comprobarse se crea un sistema triangular entre club cesionario y el deportista, en el supuesto de que los servicios de éste no hayan sido utilizados por el club o entidad de origen, aunque esta última posibilidad se ha visto como realmente poco práctica si no existe la anuencia del club cedente y cesionario<sup>28</sup> en el que se requiere el acuerdo de todas las partes implicadas para posibilitar el régimen de cesión.

De hecho, a este juego de voluntades debe añadirse uno que puede resultar esencial y que no es otro que la necesidad de contar también con la posibilidad de que, en caso de existir, la correspondiente norma federativa permita y no limite tal cesión, en cuyo caso deberá estarse a tales prohibiciones y/o límites.

Teniendo presente las anteriores premisas, lo primero que caracteriza a la cesión de deportistas profesionales es su exclusivo carácter temporal que lo diferencia de la figura del traspaso. Lógicamente no puede exceder la cesión de la propia duración contractual existente entre deportista y entidad cesionaria.

En este sentido la STSJ de Murcia de 10 de enero de 2000 habla de este tipo de cesiones como “un pacto tripartito en puridad”, añadiendo que, en consecuencia la cesión, “sólo podría ser dejado sin efecto por acuerdo de las tres partes”. De esta forma y tratándose, en expresión del alto tribunal murciano, de un contrato “*tripartito*”, es evidente que el contrato inicial suspendido revive en toda extensión y que la única forma de evitar que, tras la ruptura del tan citado contrato de cesión con el cesionario sin la intervención del cedente, pudiera entenderse que el jugador cumple con sus obligaciones con su puesta a disposición en el Club originario, tal y como concluye la resolución precitada.

---

<sup>28</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J.A y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.; “*El contrato de trabajo del deportista profesional*”, Navarra (Thomson Aranzadi), 2006, pág. 53.

Por otro lado y una vez perfeccionado el contrato de cesión, se dice que el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente.

Esta obligación plantea un primer interrogante y es relativo a si, pese a la dicción de la norma, en el contrato de cesión realizado sería posible pactarse que las obligaciones salariales y de Seguridad Social deban ser cumplidas por el cedente durante el tiempo de la cesión.

A este respecto y comenzando por las obligaciones salariales o de remunerar al jugador, nada obsta en la norma a que, dentro del pacto de cesión, se acuerde que el abono de la retribución se realice por parte del Club o entidad cedente si existe acuerdo de voluntades entre las partes firmantes, como así lo establece la SJS nº11 de Madrid de 8 de julio de 2002.

En cualquier caso y aún en la hipótesis de que el pago de la retribución por el Club o entidad cedente pudiera considerarse como contraria al régimen de cesión diseñado por la norma para este colectivo, cabría preguntarse sobre las consecuencias que ello podría tener desde un punto de vista de la relación laboral entre deportista profesional y los Clubes o entidades cedentes. En concreto, cabría preguntarse si desplegarían todos los efectos del art. 43 del ET sobre la posibilidad de que el deportista profesional adquiriera la condición de fijo en uno de los clubes. Como ha sostenido algún autor<sup>29</sup>, no sería aplicable el derecho de opción del trabajador a adquirir la opción de fijo en la plantilla dado el carácter temporal de este tipo de relaciones.

En cualquier caso, tanto el Club o entidad cedente, como el cesionario responden solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

En otro orden de cosas, el art.11 del RD 1006/1985 posibilita la gratuidad de la cesión, así como la llamada cesión recíproca. En este último supuesto cada deportista tendrá derecho frente a su Club o entidad de origen y a falta de pacto de mejora, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año.

Nada impide a las empresa de trabajo temporal intervenir en este tipo de cesiones de deportistas profesionales, pues en la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las

---

<sup>29</sup> RODRIGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>.J.: "La cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones lícitas de prestamismo laboral", Granada (Editorial Comares), 1997. Pág. 125.

Empresas de Trabajo Temporal(ETT'S), no excluye expresamente su intervención en este sector.

Ahora bien, la especial intensidad en la relación que la norma reguladora de los deportistas profesionales establece entre Club o la entidad deportiva y el deportista y el importante contexto económico sobre el que, en muchas ocasiones, pivota este tipo de relaciones hacen descartable esta opción.

El artículo 15 del ET regula supuestos de temporalidad causal distintos al diseño “acausal” de tal temporalidad que contempla el RD 1006/1985 lo que hace que pueda sostenerse que, en tales supuestos, opera una supletoriedad bloqueada del ET y, en consecuencia, la imposibilidad de la intervención de las ETT'S.

## **9.2 LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

Además de la cesión temporal del contrato de trabajo del deportista que, por su importancia y regulación diferenciada, merece su tratamiento igualmente diferenciado, el RD 1006/1985 regula en el art. 12 las causas de suspensión, no presentando ninguna peculiaridad respecto a las causas por las que puede suspenderse la relación entre entidad deportiva y el deportista. La disposición se limita a señalar que la suspensión se realizará conforme a las causas y con los efectos que se establezcan en el ET, en consecuencia, las causas serán las establecidas en el art. 45.1 del ET, y su apartado 2 regirá a efectos de determinar sus consecuencias la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Para determinar las particularidades de ciertas causas de exclusión habrá que estarse al contenido de los arts. 46 –excedencia-, 47 –suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor-, 48 –suspensión con reserva de puesto de trabajo-, y 48. Bis –suspensión del contrato de trabajo por paternidad-, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores<sup>30</sup>.

Hay que señalar que, en el caso de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias por parte del Club o entidad deportiva –frecuente en esta relación especial-, se han dado supuestos en los que las mismas, por su carácter desmesurado, se han llegado a convertir en despidos, como así llegó a considerar la STS de 12 de febrero de 1990<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> RUBIO DE MEDINA, M<sup>a</sup> D.: “*La relación laboral especial de los deportistas profesionales*”, Barcelona (editorial Bosch) 2008, pág. 24.

<sup>31</sup> DOCTOR SANCHEZ MIGALLON, R.: “*Las relación de Trabajo en el deporte Profesional*” en AAVV (Rivas Vallejo, P, Dir.): “*Vicisitudes*” Madrid (editorial Difusión Jurídica) 2011, pág. 70.

## **10. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. ESPECIALIDADES**

No es objeto de este trabajo realizar un estudio exhaustivo de las causas extintivas en la relación especial de los deportistas profesionales, pero sí señalar las principales especialidades que, en relación con la relación laboral ordinaria, rigen en este sector.

### **10.1 EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO. EL TRASPASO**

El art. 13.a) del RD 1006/1985 regula la primera causa de extinción contractual de los deportistas profesionales, la extinción por mutuo acuerdo, por el cual tanto Club o entidad deportiva como el deportista deciden, de forma conjunta, proceder a la extinción de la relación laboral que les une, no difiriendo del régimen laboral común y, en consecuencia, no existe grandes diferencias al comúnmente conocido como “finiquito” en dicho régimen.

El acuerdo extintivo de la relación laboral especial de los deportistas profesionales contiene esenciales novedades si aparece un tercero, otro club o entidad deportiva. Se configura así la mal llamada “cesión definitiva” o comúnmente conocido como “traspaso”, en este caso “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% bruto de la cantidad estipulada”.

La finalidad de la “compensación” es que el deportista participe en los beneficios del traspaso, lógico pensar que si no hay tal beneficio el deportista no tendrá derecho a ello.

Cuestión distinta es determinar quién es el sujeto responsable del pago, esto es, si debe ser el club o entidad de origen o el de destino. A este respecto la norma no establece ningún criterio expreso, aunque la doctrina y alguna resolución judicial<sup>32</sup> existente en la materia consideran que debe ser el Club o entidad deportiva de origen, todo ello sin perjuicio de los pactos que puedan existir en la materia o de lo que disponga el correspondiente Convenio Colectivo, como así refleja el Convenio Colectivo para futbolista profesionales, en el que es el club adquiriente quien debe pagar el 15% del precio de la cesión. Problemática que se genera cuando el adquiriente es un Club internacional, siendo el criterio para tal caso, el que determina el artículo 13.a) del RD 1006/1985.

---

<sup>32</sup> STSJ de Murcia de 2 de junio de 1992.

## **10.2 EXTINCIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO**

Ante la llegada al fin del tiempo pactado y sin la existencia de una nueva prórroga, el art. 13.b) del Real Decreto 1006/1985 contempla como causa de extinción la expiración del tiempo convenido sin derecho a indemnización, salvo que así lo establezca el Convenio Colectivo correspondiente y el propio contrato del deportista profesional.

Como se aprecia, no existe diferencia destacable con respecto al régimen laboral común establecido en el art. 49.1.c) del ET.

Lo que si genera dudas es la cuestión sobre la obligatoriedad o no del preaviso existiendo dos corrientes doctrinales, por un lado están quienes abogan por aplicar supletoriamente el ET, cuyo incumplimiento daría lugar a la prórroga por igual duración del período del contrato inicial, y otra corriente, probablemente más acorde con la naturaleza temporal de la relación laboral especial del deportista, considera que la extinción se produce llegado al término o cumplido el contrato, todo ello salvo pacto en contrario. De esta forma, no resulta necesaria ni la denuncia ni el preaviso.

Igualmente y como notable diferencia a la regulación contenida en la normativa común, el art. 14.1 del RD 1006/1985 posibilita que “para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiente al nuevo club su abono al de procedencia”. Siguiendo con el Convenio Colectivo para los Futbolistas Profesionales, en el art. 18 se limita esta compensación para deportistas de menos de 23 años. Los llamados derechos de formación o preparación constituyen objeto de numerosas discusiones, máxime en una actividad en la que el intercambio de jugadores sobrepasa las fronteras nacionales y en el que el cambio entre Clubes o entidades de diversos países es más que usual.

Poco margen de duda deja el precitado artículo sobre la necesidad de que sea la norma convencional la que regule esta compensación entre Clubes o entidades deportivas tras la expiración del contrato.

Más allá de la posible regulación en los convenios colectivos nacionales, el apartado 2 del art. 14 del RD 1006/1985 regula el criterio a seguir, cuando las reglas a aplicar sean distintas, para la contratación de deportistas extranjeros, aplicando reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras.

Para limitar polémicas, algunas federaciones, como es el caso de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, (en adelante FIFA), han regulado estas situaciones, aplicando un mecanismo de compensación por formación y solidaridad aplicable a nivel internacional, permitiendo para el territorio FIFA, la reclamación entre Clubes con un componente internacional<sup>33</sup>, sin embargo en el ámbito comunitario, en STJCE DE 15 de diciembre de 1995 consideró que las normas federativas sobre derechos de formación podrían ser contrarias al derecho comunitario y libre circulación de trabajadores, por cuanto esta compensación representa un obstáculo para la libre circulación de los trabajadores. Posteriormente otro pronunciamiento del Tribunal Europeo acepto esta compensación pues considera legítimo el objetivo de alentar la contratación y la formación de nuevos jugadores, pues con la prohibición de tal compensación podría desalentar la inversión en la formación de jóvenes jugadores, si no pudieran recuperar las cantidades gastadas a tal efecto.

### **10.3 LA DISOLUCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL CLUB Y OTRAS CRISIS**

El art. 13 de precitado Real Decreto, en sus apartados e) y f), establece como causa de extinción del contrato del deportista profesional por disolución o liquidación del club o entidad deportiva y por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, así como crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad el club, respectivamente.

Resulta llamativo, en primer lugar, que la remisión expresa al ET lo sea únicamente respecto al elemento procedimental del art. 51.1 de dicho texto legal.

Sin embargo, no existe una clara traslación a los elementos causales del mencionado art. 51.1j) del ET, ni a los elementos técnicos del despido colectivo (umbrales, elementos temporales, etc.) por lo que habrá que acotar el término de crisis económica del club y equiparlo con las causas económicas previstas en el art. 51.1 del ET, sobre todo si tenemos en cuenta como nuestro ordenamiento jurídico ha variado sustancialmente a lo

---

<sup>33</sup> DOCTOR SANCHEZ MIGALLON, R.: *“Las relación de Trabajo en el deporte Profesional”* en AAVV (Rivas Vallejo, P, Dir.): *“Vicisitudes”* Madrid (editorial Difusión Jurídica) 2011, pág. 83.

largo de los últimos años en lo que a la definición de dicha causa se refiere, evolución que, sin embargo, no ha existido en lo relativo al art. 13.f) del RD 1006/1985<sup>34</sup>.

El requisito para poder reestructurar la plantilla, es que sea justificado, acreditando los resultados alegados, como así sucedió en varios Clubes de Fútbol españoles, como por ejemplo el Expediente de Regulación de Empleo que sufrió el Hércules C.F. en el verano de 2011, tras el descenso del primer equipo a la Segunda División de la Liga de Fútbol Profesional. El Hércules C.F. solicitó la extinción de los contratos de trabajo de varios jugadores del Club por causas económicas, productivas y organizativas, al amparo de lo dispuesto en el art. 51.1 del ET., pues venía arrastrando durante varias temporadas resultados económicos negativos que ponían en peligro su propia continuidad en las competiciones deportivas propias de su actividad.

En octubre de 2011, dicho ERE Concursal fue íntegramente autorizado en un Auto que resultaba novedoso al aceptar íntegramente el ERE en el Club y, por ende, la posibilidad de extinguir los contratos de trabajo de los jugadores afectados por el mismo a través de dicho cauce legal<sup>35</sup>.

En todos estos casos el deportista tiene derecho a cobrar la indemnización en los mismos términos que señala el ET.

La letra f) del art. 13 del RD 1006/1985 regula la extinción por “crisis de otro tipo “equivalente a aquella “fuerza mayor” que imposibilita “definitivamente la prestación de trabajo” de que habla el art. 49.1.h) del ET. Siendo necesario que el hecho causante sea involuntario, esto es imprevisible o inevitable (art. 1105 del Código Civil), no siendo válido el descenso de categoría de un equipo por sus malos resultados deportivos, pues esta situación es normal o previsible y por tanto cabe dentro del riesgo empresarial. Siendo el procedimiento a utilizar el previsto en el art. 51.7 del ET y las indemnizaciones a abonar a los deportistas profesionales serán las mismas que en el caso de crisis económica.

---

<sup>34</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; “Peculiaridades en la aplicación del Régimen Jurídico del despido por crisis en el marco del Fútbol Profesional”, Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, número 36, julio-septiembre 2012.

<sup>35</sup> GONZÁLEZ PAJUELO, M.A.; “Comentario a las sentencias 2050/2012 y 25/2012 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana: Ere concursal Hércules Club de Fútbol, S.A.D”, Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, número 37, octubre –diciembre 2012, pág.429.

#### **10.4 EL DESPIDO**

Esta causa de extinción contractual se regula en el apartado h) del art. 13 del Real Decreto 1006/1985, cuyos efectos se detallan en el art. 15.

Hay que señalar que no se precisan las diferentes causas de despido disciplinario por lo que, a tenor del art. 21 del RD 1006/1985, operan las causas extintivas del art. 54.2 del ET (faltas de asistencia y puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia, los malos tratos, transgresión de la buena fe contractual, la disminución continuada y voluntaria de rendimiento, la embriaguez habitual o toxicomanía y 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 trabajen en la empresa). A la vista del art. 17 del RD precitado, no existe ningún obstáculo para que mediante convenio colectivo se especifiquen las conductas que justifiquen el despido disciplinario, como es el caso del Convenio Colectivo de los Futbolistas profesionales, del Baloncesto profesional, en los que se regula el régimen disciplinario a aplicar para tales conductas.

Según consta en el RD 1006/1985, la calificación que puede tener el despido es el de procedente e improcedente, surgiendo dudas si se puede calificar como nulo un despido para esta relación especial, y en concreto, por las causas de nulidad contempladas en el art. 55 del ET, al aplicar supletoriamente dicha norma, como así refleja el art. 21 del RD.

Fue la STS de 13 de febrero de 1990 la que argumentó este tipo de despido “el Real Decreto 1006/1985, en su artículo 13, menciona el despido del deportista como causa de extinción de la relación laboral especial que contempla. No contiene regulación específica al respecto, salvo la que establece su artículo 15, referida a los efectos del despido improcedente, sin readmisión. Sin embargo, su artículo 21 determina que lo no previsto por tal Decreto, será de aplicación el ET y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”. Es claro que dicha incompatibilidad no se produce con respecto de la previsión estatutaria en orden a la nulidad del despido”.

Lo cierto es que, ante la posibilidad de la nulidad de la extinción, no hay que olvidar el carácter temporal de esta relación laboral especial, no pudiendo mutar el contrato en indefinido, pudiendo ocurrir que, tras la obligada readmisión el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido como causa autónoma e independiente del previo despido declarado nulo. Al mismo tiempo, pudiera ocurrir que, antes de la propia resolución que



declare nula la extinción, se produjera el vencimiento del contrato del deportista profesional.

Ante tal disyuntiva según la STS de 28 de abril de 2010 determina que “los contratos temporales cuyo término venza durante la tramitación del proceso por despido se extinguirán al cumplirse la condición resolutoria, incluso en los despidos nulos, lo que comporta que los efectos de la declaración de nulidad se limiten al pago de los salarios que el trabajador debió cobrar desde el día del despido hasta el fin del contrato”.

Con lo anterior, puede suponer que, desde el punto de vista indemnizatorio, el deportista profesional quede mermado por esta solución con respecto a la consecuencia indemnizatoria recogida para el caso del despido improcedente, salvo que pueda acreditarse la existencia de daños y perjuicios por la vulneración de algún derecho fundamental, articulado todo ello en el propio procedimiento de despido arts. 27.4 y 181 a 183 de la LPL<sup>36</sup>.

Para los despidos declarados improcedentes, en el apartado 1 del art. 15 del RD, dispone que “en caso de despido improcedente, sin readmisión el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato”

Cabe señalar de lo anterior, que no se contempla la posibilidad de readmisión para supuestos de despidos improcedentes, habiendo señalado la jurisprudencia que la expresión “sin readmisión” de dicho artículo constituye en realidad un inciso excluyente precisamente, de la opción, sin perjuicio de la eficacia de la readmisión convenida entre las partes, STS de 6 de febrero de 2002.

La misma jurisprudencia señala que no cabe la condena a salarios de tramitación, y en cuanto a la cantidad indemnizatoria, la STS de 6 de febrero de 2002 antes citada, “fija el precepto una indemnización automática: la pactada. Otra mínima: dos mensualidades de

---

<sup>36</sup>DOCTOR SANCHEZ MIGALLON, R.: “*Las relación de Trabajo en el deporte Profesional*” en AAVV (Rivas Vallejo, P, Dir.): “*Vicisitudes*” Madrid (editorial Difusión Jurídica) 2011, pág. 93.

las retribuciones periódicas, más los complementos salariales por año de servicio. Y otra superior, a fijar judicialmente, ponderando las circunstancias concurrentes”.

Una de las diferencias con respecto al régimen laboral común, es que cuando sea declarado procedente el despido, la normativa permite que “a falta de pacto al respecto la jurisdicción laboral podrá acordar, en su caso indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”:

## **10.5 CAUSAS VÁLIDAMENTE CONSIGNADAS EN EL CONTRATO**

La letra g) del art. 13 del Real Decreto 1006/1985 regula la extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato, en términos simétricos a la regulación contenida en la normativa común.

Algunos ejemplos de cláusulas resolutivas son; condicionar la vigencia del contrato a que el equipo no descienda de categoría al terminar la temporada<sup>37</sup> subordinar la duración del contrato de los técnicos a que el club alcance determinados objetivos en las competiciones deportivas<sup>38</sup>. Cabe destacar la existencia de numerosos pactos en los que condicionan la validez y vigencia de los contratos a la necesidad de superar reconocimientos médicos<sup>39</sup>, admitiéndose con carácter general.

En esta forma de extinción no habrá responsabilidades indemnizatorias para ninguna de las partes, salvo que se haya pactado.

## **10.6 LA VOLUNTAD DEL DEPORTISTA. LAS CLAUSULAS DE RESCISIÓN**

La posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad del deportista profesional se regula en los arts. 13.i) y 16.2 del RD 1006/1985, en este último precepto contemplándose como posibilidades factibles:

Por un lado “La extinción del contrato de trabajo por voluntad del deportista profesional, sin causa imputada al club, dará derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la jurisdicción laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el jugador considere estimable.

---

<sup>37</sup> STSJ de Andalucía de 5 de marzo de 1990.

<sup>38</sup> STSJ de la Comunidad Foral de Navarra de 24 de julio de 2009.

<sup>39</sup> GARCÍA SILVERO, E.A.: “La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales”, Navarra, (Editorial Thomson Aranzadi), 2008, págs. 206 y 207.

En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, estos serán responsables subsidiariamente del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

Por otro lado, la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el art. 50 del ET producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión”.

Como se puede ver, el sistema diseñado presenta una nota diferente al establecido en la relación laboral común y que consiste en que la extinción del contrato por voluntad del deportista sin causa imputable al Club, por incumplimiento de las obligaciones empresariales, acarreará una indemnización al Club al que pertenece y del que pretende desvincularse de manera unilateral.

A este respecto y como ha señalado la reciente STS de 28 de abril de 2010 “esta situación es distinta al principio de la libertad para extinguir el contrato que tiene la generalidad de los trabajadores, que viene limitada generalmente, por un periodo de preaviso. A sensu contrario de lo establecido en el citado art. 16, cuando la decisión extintiva del deportista profesional trae causa de un incumplimiento del Club, la compensación corresponderá al trabajador deportivo con los efectos de una indemnización por despido improcedente”

En la primera de las situaciones, es habitual el establecimiento de las comúnmente conocidas como cláusulas de rescisión en el que se fija la cuantía que debe pagar el deportista en caso de la extinción *ante tempus* de su relación.

En determinados deportes, concretamente en fútbol, se conocen cláusulas de rescisión desorbitadas en cuyo caso se plantea si estaríamos ante cláusulas abusivas, y, en consecuencia, inoperantes, al menos de manera total.

Existe numerosa jurisprudencia sobre este tipo de cláusulas, como por ejemplo la SJS núm. 1 de Pontevedra de 23 de septiembre de 1998, donde se examinaba la obligación de abonar la cláusula de rescisión por parte del jugador Oscar Téllez al Pontevedra C.F. tras la extinción injustificada de su contrato para fichar por el Club Deportivo Alavés.

Pero a renglón seguido, considera también aplicable el art. 1154 del Código Civil a cuyo tenor ,” el Juez modificará equitativamente la pena cuando la obligación principal hubiera sido en parte o irregularmente cumplida por el deudor “y con tal basamento acude a los criterios concurrentes en el supuesto para concluir que la indemnización “debe ser moderada con arreglo a los siguientes criterios de equidad: a)el incumplimiento se ha

limitado a una temporada de las pactadas; b) al incumplimiento del jugador le ha precedido un incumplimiento salarial, y de cotizaciones a seguros sociales, del club; c) dicho incumplimiento del club arranca desde el mismo momento de la contratación, al negarle al jugador ,al menos en apariencia, la condición de profesional; y d) los daños y perjuicios causados al club deben relacionarse con la retribución del jugador”.

No obstante, la resolución fue revocada por la STSJ de Galicia de 22 de marzo de 1999, en la que el Tribunal centra el debate en el examen de este tipo de cláusulas desde la óptica del posible abuso de derecho, como la SJS número 1 de Mataró de 21 de marzo de 2003 en la que también se procede a modular la cláusula de rescisión o como en multitud de casos se considera el carácter abusivo de la cláusula de rescisión que el deportista debe abonar, pues se considera que, en estos casos, los clubes o entidades deportivas utilizan la cláusula como instrumento de un poder de dominación , limitando el derecho del deportista a una promoción en el trabajo, con el añadido de la corta actividad de este. En este sentido, son varias las resoluciones en el ámbito comunitario y que a raíz de las Sentencias como la del caso Bosman<sup>40</sup>, en las que podría llegarse a sostener que determinadas cláusulas son contrarias al derecho a la libre circulación, lo que augura que este tema no está, ni mucho menos cerrado.

## **11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL**

La potestad disciplinaria laboral- como todo el derecho sancionador- se somete al principio de proporcionalidad, como recuerda el RD regulador al establecer que “los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad” art. 7.1 RD 1006/1985. La fuente de regulación a que remite la precitada norma, en cuanto a la graduación de las faltas y sanciones es el convenio colectivo, por lo que será de aplicación con carácter supletorio lo dispuesto en el ET con carácter general. El anterior reglamento regulador de esta relación laboral nada indicaba en esta materia.

Las especialidades en esta materia residen fundamentalmente en dos cuestiones:

a) La admisión de las sanciones pecuniarias art. 17.1 del RD 1006/1985, que rechaza de plano para la relación común en el art. 58.3 del ET (prohibición de sanciones que consistan en “multa de haber”); y también, b) la imposibilidad de sancionar por

---

<sup>40</sup> El Club al que pertenecía el futbolista profesional Bosman pretendía percibir una compensación por el fichaje por otro club de dicho jugador, aun habiendo finalizado su contrato.

razones “extradeportivas” salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva art. 17.2 RD 1006/1985.

Esta última posibilidad que abre el RD plantea la cuestión de hasta qué punto el poder disciplinario y de dirección del empresario pueda trascender del ámbito estrictamente deportivo y laboral para inmiscuirse en la vida íntima y personal del deportista (derecho a la privacidad). La trascendencia pública que suele tener la figura del deportista profesional, unido al marcado carácter *intuitupersonae* de la prestación que éste realiza para el club en razón de los resultados deportivos obtenidos, y la especial confianza que preside este tipo de relaciones son, entre otras, circunstancias que refuerzan el estrecho vínculo que existe entre las dos partes contratantes, y que explica que en muchos casos, llegue a producirse una plena identificación social del club a través del deportista profesional. Esta situación revelará que determinados comportamientos realizados por el deportista fuera de la esfera laboral, puedan comprometer un interés legítimo de la entidad que afecte al normal desenvolvimiento de su actividad productiva (reiteración de salidas nocturnas, conductas públicas escandalosas); sin perjuicio de que en cualquier caso sea necesario ponderar si el interés que intente el empresario preservar, a través de la medida restrictiva que pretenda adoptar, es causa justificativa suficiente para restringir el espacio reservado a la intimidad, que como a toda persona, corresponda al deportista profesional. Espacio que sin duda cederá cuando más elevada sea la retribución que éste reciba, ya que como contrapartida, le será exigible un mayor deber de obediencia y lealtad.

En otro orden de cosas, y como sucede en el régimen común, no podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de vacaciones o cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista.

Es criticable que no haya una previsión expresa sobre la exigencia de comunicación escrita de la sanción al deportista con exigencia de constancia de la fecha y los hechos que la motivan. Y resulta criticable que ciertos aspectos de la regulación común se reiteren en esta regulación y a otros no se haga referencia cuando parece que por regla general de supletoriedad tendrían plena virtualidad aplicativa.

También se indica en el precepto-aunque resulte obvio en virtud del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva ex art. 24 CE que “todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral”.

Junto al referido régimen disciplinario sancionador de los incumplimientos contractuales derivados de la existencia de una relación laboral (para cuyo conocimiento será competente la jurisdicción laboral), coexiste otro régimen disciplinario inherente al marco estrictamente deportivo, propio de los órganos y actividades de tal naturaleza y referido, fundamentalmente, a los incumplimientos de cuestiones organizativas, técnicas y reglas de juego, derivadas de la actividad de los deportistas (correspondiendo al orden contencioso-administrativo conocer de las cuestiones litigiosas que se planteen respecto a ello)<sup>41</sup>. Ante la concurrencia de regímenes de distinta naturaleza para una misma actividad, y dado que los planos deportivos y laboral suelen entrecruzarse en la práctica<sup>42</sup>, será más que probable que una misma conducta pueda dar lugar a la imposición conjunta de sanciones deportivas y laborales, supuesto en el que procederá valorar si con ello no se estaría conculcando el principio de *non bis ídem* que rige con carácter general el *ius puniendi*. La inaplicabilidad del principio (duplicidad de sanciones) solamente podría fundarse en el diferente fundamento jurídico (bienes o intereses jurídicamente protegidos) de las normas que tipifican como ilícita una determinada conducta y que cada una de ellas tiene intención de proteger por separado<sup>43</sup>.

Un punto de intersección pueden ser las medidas disciplinarias por utilización de sustancias dopantes. Al respecto, la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, modifica la Ley 10/1990 estableciendo que “todos los deportistas con licencia para participar en competiciones oficiales dentro de ámbito estatal tendrán obligación de someterse a los controles previsto, durante las competiciones o fuera de ellas, a requerimiento del Consejo Superior de Deportes, de las Federaciones Deportivas Españolas, de las Ligas Profesionales o de la Comisión Nacional Antidopaje. A estos efectos, dichos deportistas tendrán la obligación de facilitar los datos que permitan en todo momento su localización, incluyendo su programa d entrenamiento”<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup>BASSOLS COMA, M.: “Justicia deportiva y jurisdicción laboral” REDT, núm. 2, 1980

<sup>42</sup>SALA FRANCO, T.: “El trabajo de los deportistas profesionales” Sevilla (editorial Mezquita), 2004, pág. 37.

<sup>43</sup>STC de 10 de diciembre de 1991 (234/1991)

<sup>44</sup>DOCTOR SANCHEZ MIGALLON, R.: “El derecho deportivo en España 1975-2005” en AAVV (Jiménez Soto, I. y Arana García E., Dir.): “Vicisitudes” Sevilla (Ediciones de Andalucía, S.L.) 2005, pág. 603 y ss.

## **12. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES**

El Real Decreto 1006/1985 regula de manera somera los derechos colectivos de los deportistas profesionales, concretamente, solo el art. 18 del precitado RD, regula estos derechos, disponiendo 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 convenios.”

Así, aparentemente, los deportistas profesionales tendrán derecho a; la libertad sindical, representación colectiva en los clubes o entidades deportivas, reunión, la negociación colectiva, a la huelga y derecho al planteamiento de conflictos colectivos.

Por otra parte, se podrá pactar en los convenios colectivos “la forma y las condiciones” del ejercicio de estos derechos colectivos, estableciendo las peculiaridades de cada práctica deportiva, pero sin establecer exclusiones o limitaciones de los derechos colectivos reconocidos legalmente. Sin embargo, ha sido poca atención la que han prestado los convenios colectivos de los deportistas profesionales para peculiarizarlos.

Por tanto, cabe concluir, que mientras los convenios colectivos estatutarios no digan nada sobre ellos, será de aplicación a los deportistas profesionales los mismos derechos colectivos que se regulan en la legislación general.

En cuanto a la libertad sindical se refiere, habrá que estar a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS). Al amparo de este derecho, los deportistas profesionales han constituido sindicatos específicos de determinadas especialidades deportivas, tales como la Asociación Nacional de Futbolistas Profesionales (AFE), la Asociación Nacional de Baloncestistas Profesionales (ABP), la Asociación Nacional de Balonmano (AJBM), la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP), entre otros.

Cabe señalar, que algunos de los convenios colectivos que regulan estas prácticas deportivas, han establecido determinadas cláusulas de apoyo financiero a estos sindicatos, como por ejemplo el art. 35 del Convenio Colectivo de Futbolistas Profesionales.

Los deportistas profesionales tienen, al igual que el resto de trabajadores, un doble canal de representación colectiva en los clubes o entidades deportivas: el sindical y el unitario.

Como peculiaridad, el art. 18.2 del RD 1006/1985, establece que no procede la suspensión del contrato por razón de representación sindical, prevista con carácter general en el art. 46.4 del ET, salvo acuerdo entre el deportista y el club.

El Real Decreto 1006/1985 indica en el preámbulo la importancia de la negociación colectiva, pues son muchos los artículos del precitado RD que remiten expresamente al convenio colectivo, para ampliar o desarrollarlos, como son por ejemplo: el sistema de prorrogas del contrato, sobre las retribuciones, duración de la jornada de trabajo, vacaciones, faltas y sanciones, etc.

El derecho a la huelga para los deportistas profesionales viene reconocido en el art. 28.2 de la CE y en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, en consecuencia, todos los límites establecidos en este último RD, son los mismos que para el régimen general de trabajadores.

Los deportistas profesionales se rigen por las normas generales existentes en materia de procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos laborales, con las correspondientes comisiones paritarias de los convenios colectivos, para intervenir previamente a los procedimientos judiciales, el intento de conciliación ante el órgano administrativo correspondiente.



### **13. CONCLUSIONES**

El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, constituye uno de los pilares básicos sobre los que se ha edificado el denominado Derecho del Deporte, junto con preceptos constitucionales, la Ley del Deporte y el Real Decreto sobre las Sociedades Anónimas Deportivas. Se trata de una norma que no ha sido modificada en ninguno de sus 21 artículos, en sus 30 años de vigencia, por lo que constituye una significativa excepción a nuestra actual “legislación motorizada”.

A pesar de su antigüedad, la primera valoración sobre el Real Decreto 1006/1985 debe ser positiva al introducir determinadas figuras que, hasta la entrada en vigor del mismo, no se contemplaban y han favorecido el tráfico mercantil, como son la cláusula de rescisión, los derechos de formación o la posible cesión de deportistas entre clubes, tratando de articular una relación equilibrada entre ambos.

Como cualquier norma y pese a su indudable éxito, el transcurso del tiempo y el cambio de la realidad deportiva, han alterado algunos paradigmas de la regulación del deporte profesional, que está condicionado por lógicas muy distintas a las que imperaban a finales de la década de los 80 y por nuevas dinámicas, entre las que destacan:

- El protagonismo creciente de las competiciones deportivas internacionales.
- La correlativa importancia adquirida por organizaciones y clubes con dimensión o vocación global.
- La progresiva sustitución de reglamentaciones deportivas internas, por normas supranacionales e incluso globales.
- La emergencia del Derecho comunitario como norma pública de referencia en el ámbito europeo.

Es evidente que debe ser revisada y actualizada, manteniendo el equilibrio entre los derechos de los deportistas profesionales y los clubes o entidades deportivas.

Algunas de las posibles revisiones, según la doctrina y la jurisprudencia de estos 30 años de vigencia, podrían ser:

- A pesar de la aparente claridad delimitadora entre deporte profesional y amateur, existe una gran controversia respecto a cuáles son los criterios que permiten efectuar un adecuado encuadramiento del deporte profesional o aficionado, sin límites precisos para diferenciar al trabajador especial del simple aficionado, dando problemas pie al problema del “amateurismo marrón”, que tras

más de cuatro décadas de estudio, sigue siendo el punto más saliente en la discusión sobre el ámbito de la norma, según muestra los numerosísimos pronunciamientos judiciales<sup>45</sup>.

- El Real Decreto 1006/1985 define a los deportistas profesionales como quienes se dediquen a la “práctica del deporte “dando lugar a problemas interpretativos entre doctrina y jurisprudencia en relación al alcance que se le da a esa expresión, pues de ello dependerá que la relación que mantengan los entrenadores y técnicos deportivos con el club, quede o no circunscrito dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985. A este respecto, la jurisprudencia en un primer momento entendió que tanto entrenadores como técnico deportivos no les afectaba el precitado Real Decreto, pero a partir de la STS de 14 de mayo de 1985, comenzó a considerar como deportistas profesionales a entrenadores y técnicos deportivos, posteriormente incluyó también a segundos entrenadores y preparadores físicos

- Uno de los aspectos problemáticos viene constituido por el ámbito subjetivo de aplicación del Real Decreto 1006/1985, *lege ferenda* sería clarificador que normativamente se delimitara con precisión los supuestos incluidos y excluidos de su ámbito de aplicación, una definición omnicomprensiva del deporte profesional, más acorde con la realidad actual, y que incluya al conjunto de los deportistas profesionales y las competiciones oficiales que respondan a los parámetros y criterios de las competiciones profesionales reconocidas, equiparando competiciones verdaderamente profesionalizadas con las catalogadas como tales, por extender la calificación de la competición profesional propia de los deportes de equipo a deportes individuales y, en suma por un concepto de deporte profesional más abierto y flexible. Por ejemplo, el ordenamiento Italiano es más preciso en su redacción, incluyendo junto con atletas a entrenadores y directores técnicos deportivos a preparadores físicos, (*Legge* 23 de marzo 1981)

- El artículo 3.3 del Real Decreto 1006/1985 prohíbe expresamente la utilización de agencias privadas de colocación como mecanismo de intermediación en la contratación, pero la realidad muestra una frecuente mediación lucrativa e incontrolada en el mercado de trabajo deportivo, canalizada a través de agentes

---

<sup>45</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; “Amateurismo marrón” (Los profesionales del deporte encubierto), Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, número 19, 2007.

intermediarios, que en determinados deportes obtienen sustanciales comisiones en preparación de fichajes, actuación necesaria para que el deportista, que está próximo a extinguir su contrato, se centre exclusivamente en la práctica deportiva y aumente su cotización. Además los empleadores susceptibles de interesarse en él, actúan por todo el territorio nacional e incluso internacional, por lo que impedir su mediación, comportaría restringir las posibilidades de ofrecerse a un número mayor de equipos, además que lo normal, es que el deportista no tenga formación jurídica para la negociación de su futuro contrato.

En este sentido, y a falta de regulación normativa, en la FIFA, existe una regulación federativa específica en la que se contempla los requisitos para ser representante de futbolistas, prohibiendo actuar como tal sin la correspondiente licencia expedida por dicho organismo.

- Para un sector mayoritario doctrinal, las cláusulas de rescisión poseen naturaleza indemnizatoria, pues se trata de acuerdos bilaterales adoptados libremente por las partes contratantes (deportista profesional y club deportivo), pero puede considerarse, en determinados supuestos, un abuso de derecho por parte del club en vista del carácter disuasorio más que indemnizatorio que estas cláusulas contractuales pueden llegar a tener, debido a las cantidades a pagar, evitando con ello la marcha del jugador.

- La lesión que produzca en el deportista profesional una invalidez permanente total o absoluta a gran invalidez, extingue naturalmente el contrato, teniendo el mismo o sus herederos, derecho a una indemnización de 6 mensualidades, como mínimo, si la muerte o invalidez tuviese causa en el ejercicio del deporte. Hubiera sido conveniente atribuir estos mismos efectos extintivos para los supuestos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, pues dado que el deportista siempre ha de estar en pleno disfrute de sus aptitudes físicas y técnicas, la más mínima dolencia podrá perturbar su rendimiento e incluso impedir su participación en los eventos de las competiciones oficiales.

- En el Real Decreto 1006/1985 nada se dice sobre la posibilidad de despedir y suspender el contrato de trabajo por inhabilitación y suspensión federativa por razones disciplinarias al deportista profesional. En la anterior regulación RD 318/1981, artículo 9.d, la inhabilitación y suspensión federativa por tiempo superior a un año se consideraba motivo de extinción de la relación entre deportista y club.

En el actual marco normativo, tales supuestos no operan automáticamente la extinción, sino que otorga la posibilidad al club a adoptar la decisión de solicitar la extinción a los órganos jurisdiccionales, tal y como contempla para el régimen común.

- Es criticable que no haya una previsión expresa sobre la exigencia de comunicación escrita cuando se sancione vía disciplinaria a un deportista profesional, con exigencia de constancia de la fecha y los hechos que la motivan, y resulta igualmente criticable que ciertos aspectos de la regulación común se reiteren en esta regulación y a otros no se haga referencia cuando parece que por la regla general de supletoriedad tendrían plena virtualidad aplicativa.

- Pese a la importancia que el preámbulo del Real Decreto 1006/1985 otorga a la negociación colectiva como complemento regulado en él, el Convenio Colectivo tan solo ha sido utilizado en las cuatro modalidades deportivas con mayor trascendencia en nuestro país; fútbol, baloncesto, ciclismo y balonmano, siendo necesario un esfuerzo en los interlocutores sociales en el ámbito del deporte profesional para extender la negociación colectiva a otros colectivos en la que la práctica del deporte se encuentra profesionalizada, siendo también necesario, avanzar en el establecimiento autónomo de adecuar cauces de solución extrajudicial de conflictos laborales en este ámbito del deporte profesional.

#### 14. **BIBLIOGRAFIA**

ALONSO OLEA, M.: “*Derecho del Trabajo*”, Madrid (Editorial Civitas), 1978.

BASSOLS COMA, M.; “Justicia deportiva y jurisdicción laboral” REDT, núm. 2, 1980.

CARDENAL CARRO, M.; “*El RD 1006/1985 leído en 2009: 33 propuestas para mejorar las relaciones laborales en el deporte profesional saneando la economía de las entidades deportivas*”, en AA.VV., “*El deporte profesional*”, Barcelona (Bosh), 2009.

CORDERO SAAVEDRA, L.; “*El deportista profesional (Aspectos laborales y fiscales)*”, Pamplona (Lex Nova), 2001.

DOCTOR SANCHEZ MIGALLON, R.: “*El derecho deportivo en España 1975-2005*” en AAVV (Jiménez Soto, I. y Arana García E., Dir.): “*Vicisitudes*” Sevilla (Ediciones de Andalucía, S.L.) 2005.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; “Amateurismo marrón” (Los profesionales del deporte encubierto), Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, número 19, 2007.

GARCÍA SILVERO, E.A.: “*La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*”, Navarra (Editorial Thomson Aranzadi) ,2008.

GARCÍA SILVERO, E.A.: “*La liberación de deportistas a las selecciones nacionales: aspectos jurídicos y económicos*”, Pamplona (Revista jurídica del Deporte, núm.13/2005), 2005.

GONZALEZ DEL RÍO, J.M.; “El deportista profesional ante la extinción del contrato deportivo”, Madrid (Editorial La Ley), 2008.

GONZÁLEZ PAJUELO, M.A., “*Comentario a las sentencias 2050/2012 y 25/2012 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana: Ere*

*concurstal Hércules Club de Fútbol, S.A.D*”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, número 37, octubre –diciembre 2012.

MONEREO PEREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.; “*Introducción general: la relación laboral especial de los deportistas (una necesaria contextualización)*”, en AA.VV., “*Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*”. Granada (Editorial Comares), 2010.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO,S y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; “*Peculiaridades en la aplicación del Régimen Jurídico del despido por crisis en el marco del Fútbol Profesional*”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, número 36, julio-septiembre 2012.

RODRIGUEZ RAMOS, M<sup>a</sup>.J.:” *La cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones lícitas de prestamismo laboral*”, Granada (Editorial Comares), 1997.

ROQUETA BUJ, R.: “*Crisis económica y deporte profesional*”, Pamplona (Revista Jurídica del Deporte, (Aranzadi) 2013.

ROQUETA BUJ, R.: “*Las relaciones laborales en el deporte*” en AAVV (Palomar Olmeda, A, Dir.): “*Derecho del Deporte*” Navarra (editorial Thomson Reuters Aranzadi) 2013.

RUBIO DE MEDINA, M.D.: “*La relación laboral especial de los deportistas profesionales*”, Barcelona (Editorial Bosch), 2008.

RUBIO SÁNCHEZ, F.; “*El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*”, Madrid (Dykinson), 2005.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.; “*El contrato de trabajo del deportista profesional*”, Navarra (Thomson Aranzadi), 2006.

SALA FRANCO, T.;”*El trabajo de los deportistas profesionales*” Sevilla (editorial Mezquita), 2004.