

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE PERSONAL Y
PRÁCTICA LABORAL
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2015/2016**



**EL DEPORTISTA PROFESIONAL. ANÁLISIS DE SU
REGULACIÓN JURÍDICO – LABORAL**

*The professional sportsman. Analysis of his legal and labour
regulation*

Realizado por el alumno D. Jesús de la Viuda Flecha

Tutorizado por la profesora Dña. Susana Rodríguez Escanciano

VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

La profesora Dña. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO, en su calidad de tutora del Trabajo Fin de Máster titulado “EL DEPORTISTA PROFESIONAL. ANÁLISIS DE SU REGULACIÓN JURÍDICO – LABORAL. ”, realizado por D. JESÚS DE LA VIUDA FLECHA en el Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica Laboral, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 15.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León, a _____ de _____ de 2016.

VºBº

Fdo.: SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

SUMARIO

RESUMEN Y ABSTRACT	4
OBJETIVOS.....	5
METODOLOGÍA.....	5
I.- APROXIMACIÓN A LA REGLAMENTACIÓN INTERNACIONAL DEL DEPORTE	7
1.- EL COMITÉ OLÍMPICO INTERNACIONAL	7
1.1. – Funciones.....	7
1.2. – Estructura organizativa	8
2.- EL TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE.....	8
3. – FEDERACIONES DEPORTIVAS	9
4.- REGULACIÓN DEPORTIVA EN LA UNIÓN EUROPEA. CONSIDERACIONES GENERALES	9
II.- DUALIDAD NORMATIVA ESTATAL SOBRE EL DEPORTISTA PROFESIONAL Y SU DELIMITACIÓN	10
III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1006/1985.....	13
IV.- CAPACIDAD PARA CONTRATAR COMO DEPORTISTA PROFESIONAL.....	15
V.- LOS TRATOS PRELIMINARES: EL PRECONTRATO.....	15
VI.- EL CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	16
1.- FORMA.....	16
2.- DURACIÓN.....	17
3.- VÍAS DE RECLUTAMIENTO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL. ESPECIAL REFERENCIA AL PERIODO DE PRUEBA	19
VII.- DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES	20
1.- LIBERTAD DE EXPRESIÓN	20
2.- PARTICIPACIÓN DEL DEPORTISTA PROFESIONAL SOBRE LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE SU IMAGEN COMERCIAL.....	21
3.- DERECHO DE OCUPACIÓN EFECTIVA	23
4.- RENDIMIENTO LABORAL EXIGIDO AL DEPORTISTA PROFESIONAL.....	23
VIII.- DERECHOS COLECTIVOS.....	24
1.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN	24
1.1. – Derecho a la libertad sindical	24
1.2. – La representación unitaria.....	25
1.3. – La representación sindical	26
2.- DERECHOS DE ACCIÓN COLECTIVA.....	27
IX.- RETRIBUCIONES.....	27
1.- EL SALARIO Y LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.....	28
2.- ESTRUCTURA SALARIAL	29

2.1. – Salario base y pagas extraordinarias	30
2.2. – Complementos salariales.....	30
2.2.1- Complementos salariales relativos a las condiciones personales del deportista	31
A) Prima de fichaje.....	31
B) Plus de antigüedad	31
C) Premio de antigüedad.....	32
2.2.2.- Complementos salariales relativos al trabajo realizado	32
A) Primas por partido jugado	32
B) Primas por éxito.....	33
2.3.- Cuantía salarial.....	33
2.4.- Reclamaciones de cantidad y garantías del salario.....	34
3.- SANEAMIENTO DE LOS CLUBES MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE TOPES SALARIALES.....	34
4.- ESPECIAL MENCIÓN A LA COMPENSACIÓN POR PREPARACIÓN O FORMACIÓN.	35
X.- TIEMPO DE TRABAJO Y PERÍODOS DE DESCANSOS	36
1.- LA JORNADA LABORAL.....	37
2.- EL CÓMPUTO DE LA JORNADA	37
3.- DESCANSO SEMANAL.....	38
4.- FIESTAS LABORALES	40
5.- VACACIONES.....	42
6.- PERMISOS RETRIBUIDOS.....	44
XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	44
XII.- VICISITUDES DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL	45
1.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. LA INCAPACIDAD TEMPORAL.....	45
2.- CESIONES TEMPORALES.	46
3.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	47
XIV.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	47
1.- POR VOLUNTAD DEL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA	48
1.1. – Despido disciplinario.....	48
1.2. – Disolución o liquidación del club o entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de Socios.	50
1.3. – Crisis económica.....	51
2.- POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL	51
2.1. – Sin causa justificada.	52
2.2. – Con justificación causal.	53
2.3. – Por motivo de una resolución judicial.	54
3.- MUERTE O LESIÓN QUE PRODUZCA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ EN EL DEPORTISTA PROFESIONAL	54

4.- POR LA VOLUNTAD CONJUNTA DEL DEPORTISTA PROFESIONAL Y EL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA.....	55
4.1. – Mutuo acuerdo	55
4.2. – Por finalización del contrato.....	55
CONCLUSIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59

RESUMEN Y ABSTRACT

En el contexto social actual, en el que los mercados marcan el camino a seguir de las agendas gubernativas, las entidades deportivas emergen y se asientan como grandes empresas, que son capaces de transformar el gran seguimiento por parte de la población debido a cuestiones de ocio en ingentes cantidades de beneficios económicos.

Tanto estas corporaciones, también conocidas como clubes o entidades deportivas, como los deportistas profesionales que realizan su actividad en ellas, necesitan de una regulación laboral especial, de acuerdo a las cantidades económicas que generan y a los derechos y necesidades de unos trabajadores, piedra angular de este negocio, que su corta vida laboral, fundada en unas óptimas condiciones físicas, exige una serie de protecciones.

En este trabajo se va a desarrollar un estudio sobre las condiciones laborales de los deportistas profesionales analizando su régimen jurídico legal, su contrato de trabajo y todo lo que ello conlleva, como descansos, derechos y obligaciones derivadas, dedicando especial atención a las retribuciones económicas y haciendo una especial reseña a la explotación de su imagen comercial. También se analizará detalladamente la extinción del contrato de trabajo, vínculo de carácter temporal como regla general convencional y contractual

Palabras clave: relación laboral especial, deportista profesional.

In the current social climate, in which markets indicate the direction that government agendas should follow, sports entities are emerging and establishing themselves as large enterprises capable of transforming the enormous interest of the public in sport as a hobby into large financial benefits.

These corporations, also known as clubs or sports organisations, together with the professional sportspeople who carry out their activities in them, require special work regulations in accordance with the amount of money they generate and their rights and needs. They are the cornerstone of the business and their short employment record, which depends on their excellent physical conditions, calls for a degree of protection.

This paper examines the work conditions of professional sportspeople, analysing their legal position, employment contract and all related, including time off work and derived rights and obligations. It also focuses on salaries, paying particular attention to the commercial exploitation of their image. Termination of employment contracts, which, as a general rule, are temporary, will be examined in detail.

Keywords: Special labour relations, professional sportsman.

OBJETIVOS

El deporte es un tema que está muy de moda debido a las diferentes competiciones que se dan casi a diario a nivel mundial, continental y nacional. El deporte es actúa de referencia para muchas personas ya sean deportistas, empresarios o meros seguidores y además mueve grandes cantidades de dinero, no en vano hoy en día los clubes son grandes empresas que operan en infinidad de mercados. Dichas empresas cuentan con un gran número de trabajadores en sus filas, desde empleados para el mantenimiento de las instalaciones hasta los deportistas profesionales, necesitan, estos últimos de un régimen jurídico especial acorde con las circunstancias cambiantes de su relación laboral, la temporalidad de su carrera profesional y sus exigencias físicas.

El objeto principal de este trabajo fin de master es el de realizar un breve análisis sobre el régimen laboral especial de los Deportistas Profesionales.

El estudio realizado para este trabajo comienza con una referencia a la regulación del deporte tanto a nivel mundial como más concretamente en la Unión Europea con una especial atención al Comité Olímpico Internacional y a un tema que en la actualidad está muy presente como es el dopaje. A continuación se detendrá la atención a las definiciones del deportista profesional, de la entidad deportiva y de quien tiene la capacidad tanto para contratar como para ser contratado.

Seguidamente, el grueso del trabajo estará compuesto en su gran medida al contrato de trabajo del deportista profesional, descendiendo al detalle de la forma y duración, así como el resto de vicisitudes que lo diferencian del régimen laboral común, contenidas en el Real Decreto 1006/1985, dedicando especial atención a la remuneración, el régimen de descansos, la extinción del contrato de trabajo donde se analizarán las diferentes modalidades de terminación del vínculo, con sus posibles sanciones e indemnizaciones, haciendo especial mención a las cláusulas de rescisión, y a los derechos y obligaciones tanto de los deportistas profesionales como de los clubes o entidades deportivas, sin dejar de atender un tema que está de gran actualidad como es el relativo a la explotación y comercialización de la imagen del deportista profesional.

Todo ello sin prescindir del pertinente análisis convencional y jurisprudencial sobre la materia.

METODOLOGÍA

La metodología que se ha utilizado para la realización de este trabajo es la que corresponde a una investigación jurídica. Para ello se han recabado diversas fuentes bibliográficas, tanto en

soporte papel, como en soporte electrónico. Una vez obtenidos los datos pertinentes con dicho tratamiento se ha realizado un análisis detallado de la legislación aplicable al deportista profesional, haciendo un especial énfasis en los convenios colectivos de los deportes más importantes en nuestro país, como son el fútbol, el baloncesto, el balonmano y el ciclismo.

Además, también se han recabado artículos de prensa, blogs de opinión y sobre todo referencias jurisprudenciales que han aportado una visión más amplia y apegada a la realidad sobre el tema.

Todo ello adoptando una perspectiva crítica, detectando problemas en cada situación.

I.- APROXIMACIÓN A LA REGLAMENTACIÓN INTERNACIONAL DEL DEPORTE

Para entrar en materia, se hará un breve análisis sobre las normas internacionales del deporte, desde el Comité Olímpico hasta el reglamento europeo, haciendo una especial mención a un tema que desde hace varios años está muy presente en las noticias como es el dopaje.

1.- EL COMITÉ OLÍMPICO INTERNACIONAL

Sin retrotraer la mirada a los orígenes remotos de los Juegos Olímpicos, cabe destacar que el 23 de junio de 1894 se celebró el Congreso Atlético Internacional de París, en el cual se restablecieron los Juegos Olímpicos, se aprobó la creación del Comité Olímpico Internacional (COI) y se concertaron los primeros Juegos Olímpicos de la era moderna, que tendrían lugar en Grecia del 6 al 18 de abril de 1896.

1.1.- Funciones

La Norma 2 de la Carta Olímpica, documento clave del olimpismo, ya que en él conviven sus principios fundamentales, sus normas y los textos de aplicación amparados por el COI, reza: “La misión del COI es promover el Olimpismo por todo el mundo y dirigir el Movimiento Olímpico. La función del COI es: 1) estimular y apoyar la promoción ética en el deporte y la educación de la juventud a través del deporte, así como dedicar sus esfuerzos y velar para que se imponga el fair play y se excluya la violencia en el deporte; estimular y apoyar la organización, desarrollo y coordinación del deporte y de las competiciones deportivas; 2) estimular y apoyar la organización, desarrollo y coordinación del deporte y de las competiciones deportivas; 3) garantizar la celebración regular de los Juegos Olímpicos; 4) cooperar con las organizaciones públicas y privadas, así como con las autoridades competentes, a través de sus dirigentes, con objeto de poner el deporte al servicio de la humanidad, promoviendo así la paz; 5) actuar con el objetivo de proteger y reforzar la unidad e independencia del Movimiento Olímpico; 6) oponerse a todo tipo de discriminación que afecte al Movimiento Olímpico; 7) estimular y apoyar la promoción de las mujeres en el deporte, a todos los niveles y en todas las estructuras, con objeto de llevar a la práctica el principio de igualdad entre el hombre y la mujer; 8) dirigir la lucha contra el dopaje en el deporte; 9) estimular y apoyar las medidas que protejan la salud de los atletas; 10) oponerse a todo abuso político o comercial del deporte y de los atletas; 11) estimular y apoyar los esfuerzos de las organizaciones deportivas y de las autoridades públicas para asegurar el futuro social y profesional de los atletas; 12) estimular y apoyar el desarrollo del deporte para todos; 13) estimular y apoyar una actitud responsable en los problemas de medio ambiente, promover el concepto de desarrollo durable en el deporte y exigir

que los Juegos Olímpicos se celebren en consecuencia; 14) promocionar un legado positivo de los Juegos Olímpicos para las ciudades y países anfitriones; 15) estimular y apoyar las iniciativas que asocian el deporte con la cultura y la formación; 16) estimular y apoyar las actividades de la AOI y demás instituciones que se dedican a la educación olímpica.”

Dicho esto, cabe indicar que es evidente que la función principal del COI es la de la organización de los Juegos Olímpicos.

1.2.- Estructura organizativa

Tomando como referencia la Norma 16 de la Carta Olímpica, serán considerados miembros del COI toda persona física que representa a esta organización en sus respectivos países. El número de miembros no puede exceder de 115 y se reparte de la siguiente manera: una mayoría con un cargo específico que no puede exceder de 70 miembros, un máximo de 15 atletas en activo, un límite de 15 miembros para presidentes o dirigentes de Federaciones Internacionales y un máximo de 15 representantes de los Comités Olímpicos Nacionales.

En cuanto a los órganos, el COI está formado por la Sesión, la Comisión Ejecutiva, el Presidente y las Comisiones: a) La Sesión es el órgano supremo del COI y sus funciones van desde la modificación de la Carta Olímpica hasta la elección de los miembros del COI¹. b) La Comisión Ejecutiva la forman el Presidente, cuatro vicepresidentes y otros diez vocales, siendo estos elegidos por la Sesión. Tomando como referencia la Norma 19 de la Carta Olímpica, su función principal es la administración del COI. c) El Presidente del COI es elegido por la Sesión mediante un voto secreto de entre los miembros que forman el propio COI, con una legislatura de ocho años y pudiendo ser renovado una sola vez por otros cuatro años. Su función, según la Norma 20 de la Carta Olímpica es la de representar al COI y presidir sus actividades. d) Las Comisiones vienen reguladas en las Normas 21 y 22 de la Carta Olímpica y sus funciones son las de asesorar a la Sesión, a la Comisión Ejecutiva del COI y al Presidente del mismo.

2.- EL TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

El Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) es un órgano independiente cuya función es la resolución de conflictos que surjan en el ámbito deportivo por medio de un arbitraje privado. Dicho tribunal fue creado por el Presidente del COI a principio de los años ochenta, momento en el que el Presidente del COI era el español Juan Antonio Samaranch.

¹ Norma 18.2 de la Carta Olímpica.

En sus comienzos, dicho tribunal era muy dependiente del COI, tanto que originó un conflicto con el Tribunal Federal Suizo el cual dudaba de su imparcialidad, tras esto llegó el Acuerdo de París en junio de 1994 y en noviembre de ese mismo año el TAS actuaba con total independencia entrando en vigor su Código de Arbitraje. A partir de ese momento tanto las Federaciones deportivas internacionales como el propio COI indican en sus correspondientes estatutos que será el TAS el que tenga la potestad para la resolución de conflictos.

3.- FEDERACIONES DEPORTIVAS

Se trata de asociaciones privadas reguladas por el ordenamiento jurídico del lugar donde esté situada su sede. En cuanto a su forma jurídica, cabe señalar que son asociaciones de derecho privado como lo son por ejemplo la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), basada en el Código Civil Suizo o la Federación Internacional de Atletismo (IAAF) que se rige por las normas de Mónaco.

Como con acierto se ha dicho, “en la mayoría de los casos, las asociaciones no gubernamentales son consideradas por los Estados como simples asociaciones internas. Una federación deportiva internacional puede, según los casos, ser considerada como una organización no gubernamental, sometida a un sistema jurídico nacional, en general aquel del Estado de su sede, el cual puede variar de manera importante de un país a otro”²

La estructura piramidal que rige al deporte profesional sitúa a las Federaciones Internacionales dentro del Movimiento Olímpico, así la Norma 26 de la Carta Olímpica establece: “Los estatutos, prácticas y actividades de las Federaciones Internacionales en el seno del Movimiento Olímpico han de ser conformes a la Carta Olímpica, particularmente en todo lo referente a la adopción y aplicación del código mundial antidopaje. Sin perjuicio de lo que precede, cada Federación Internacional conserva su independencia y su autonomía en la administración de su deporte”.

4.- REGULACIÓN DEPORTIVA EN LA UNIÓN EUROPEA. CONSIDERACIONES GENERALES

Desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, tratado firmado por los representantes de todos los países de la Unión Europea en 2007, el art.165 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) forma la base jurídica de la Unión Europea en el ámbito del deporte. Tras un camino largo y complejo, el TFUE heredó de la fallida Constitución Europea la mención específica

² ZEN RUFFINEN, P.: *Droit du Sport*, Zurich, (Schulthess), 2002, pág. 123.

del deporte como base para el apoyo, coordinación o complemento de las medidas que deban adoptarse en el ámbito deportivo³.

En cuanto a las normas económicas, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) considera que la actividad del deporte profesional no puede actuar fuera del margen de las reglas que promueve el mercado único. Es decir, cuando una actividad deportiva es considerada como una actividad por cuenta ajena o una actividad a cambio de una compensación económica, estará situada en el ámbito de aplicación del Tratado de la Comunidad Europea⁴.

II.- DUALIDAD NORMATIVA ESTATAL SOBRE EL DEPORTISTA PROFESIONAL Y SU DELIMITACIÓN

El régimen jurídico del deportista profesional tiene una función tanto laboral como deportiva, por ese motivo cabe indicar que se encuentra sometido a la disciplina de ambos campos.

En cuanto a la normativa laboral:

1- El artículo 2.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) considera relación laboral de carácter especial la de los deportistas profesionales, cuya regulación se encuentra en el RD 1006/1985 de 26 de junio. Este reglamento establece la norma fundamental a la que hay que acogerse para conocer la regulación jurídica de esta relación laboral especial⁵.

2- El RD anteriormente citado, en su art. 21, establece que “en lo no regulado por el presente RD serán de aplicación el ET y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”. Esto lleva a cumplir el art. 4.3 del Código Civil por lo que se aplicará el derecho general en el caso de que el derecho especial no regulara alguna disposición, siempre y cuando en el RD 1006/1985 no exista una regulación específica para los deportistas profesionales y que el derecho laboral común que pretenda aplicarse sea compatible con la materia especial de los mismos.

3- Para rematar la regulación jurídica tomaremos como referencia lo establecido en el convenio colectivo correspondiente. La regulación estatal no puede tener una personalidad indivisible si pretende englobar muchos aspectos de la ocupación deportiva debido a las diferentes situaciones que se pueden dar en las diferentes modalidades deportivas. Por este motivo, cabe observar que el RD 1006/1985 apela continuamente a la negociación colectiva como la base para la

³ PALOMAR OLMEDA, A y PÉREZ GONZÁLEZ, C: *Derecho deportivo: Legislación, Comentarios y Jurisprudencia*, Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2013, pág. 44.

⁴ Artículo. 2 del Tratado de la Comunidad Europea.

⁵ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2011, pág. 44.

unificación del régimen jurídico normativo de los deportistas profesionales. Hay que tener en cuenta que los convenios colectivos deben respetar lo establecido con personalidad de derecho necesario en la normativa estatal.

De este modo, se ha negociado entre otros el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional (CCFP)⁶, suscrito por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) y la Asociación Nacional de Futbolistas Españoles (AFE); el Convenio Colectivo de trabajo para la Actividad del Baloncesto Profesional (CCBP)⁷, tomado por la Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB) y la Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP); el III Convenio Colectivo del Balonmano Profesional (CCBMP)⁸, registrado por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL) y también por la Asociación de Jugadores de Balonmano (AJBM) y el Convenio Colectivo para la Actividad de Ciclismo Profesional (CCCP)⁹, inscrito por la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional (ECP) y por la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP).

La capacidad normativa de estos convenios se fundamenta en dos principios: a) El principio de automaticidad “determina que su contenido se aplica directa e indirectamente sobre las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación, por lo que no es necesario que se integre su contenido en los contratos de trabajo”. b) El principio de imperatividad “indica que la autonomía colectiva publicada en el convenio colectivo predomina sobre la autonomía individual”.

4- Cabe hacer mención también al contrato individual del deportista profesional, debiendo destacar que es muy importante debido a que para este grupo de actividad se tienen muy en cuenta las peculiaridades físicas de cada persona. Los contratos de trabajo individuales no pueden establecer cláusulas o términos inferiores o contrarios a la ley o a los convenios colectivos según el principio de jerarquía normativa establecido en los arts. 3.2 del ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.), el cual reza: “Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar. Por otro lado las disposiciones reglamentarias comprenden los Reales Decretos y las Órdenes Ministeriales. Los Convenios colectivos. Los Usos y

⁶ Resolución de 25 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁷ Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB.

⁸ Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de balonmano profesional.

⁹ Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional.

costumbres”. Hay que hacer también mención al principio de norma más favorable establecido en el art. 3.3 del ET el cual establece que: “Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”.

Entrando, en segundo término a analizar la normativa deportiva, procede sentar que en su estudio jurídico inciden dos tipos de normas: las dedicadas con carácter general por los poderes públicos y por otro lado las elaboradas y aprobadas por las propias entidades deportivas¹⁰.

1- En el Derecho Deportivo general, algunas de las normas que en la actualidad forman este bloque normativo son: a) La Ley 10/1990 de 15 de octubre, del Deporte (LD), modificada por la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, que aprueba los Presupuestos Generales del Estado para 1991, la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, que regula el Impuesto sobre Sociedades, la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, la Ley Orgánica 7/2006, de 21 de noviembre, de Protección de la salud y de lucha contra el dopaje en el deporte y la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. b) El Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica y las funciones del Consejo Superior de Deportes. c) El Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre los deportistas de alto nivel y alto rendimiento. d) El Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial.

2- A parte del Derecho Deportivo general, se halla el denominado Derecho Deportivo especial, integrado por el conjunto de estatutos y reglamentos de diverso orden, elaborados por las propias entidades deportivas a través de sus órganos superiores. Las normas deportivas (entre las que destacan, los estatutos y reglamentos de las Federaciones nacionales e internacionales de las diversas modalidades deportivas) se elevan al rango de ordenamiento administrativo del deporte por asunción y amparo de éste. Cabe indicar que las reglas nacionales se encuentran mediatizadas por las internacionales.

Una vez vista la dualidad normativa que rige al deportista profesional, resulta imprescindible delimitar los campos afectados según la materia, del orden deportivo y del laboral, ya que el deportista profesional dentro del ejercicio de la actividad deportiva correspondiente, está sujeto simultáneamente a una relación laboral con el club o entidad deportiva¹¹.

¹⁰ PÉREZ I LÓPEZ, “La realidad del derecho deportivo”, *Revista Jurídica de Cataluña*, núm. 3, 1987, pág. 245.

¹¹ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Madrid, (Civitas), 1991, pág. 19.

El art. 1.5 RD 1006/1985 define el contenido del ámbito deportivo y los límites entre lo deportivo y lo laboral en la ordenación jurídica del deporte profesional. Determina como estrictamente deportivas estas normas¹²: a) Forma, clase y naturaleza de las competiciones, es decir, el tipo de competición y a quién va dirigida, si la competición es oficial o no, profesional o no... b) Calendarios, jornadas, horarios, duración de las competiciones. c) Reglas del juego. d) Régimen disciplinario aplicable a los que incumplan las reglas del juego y las normas generales deportivas¹³.

III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1006/1985

Examinando el ordenamiento en su conjunto, el contrato de trabajo deportivo no tiene el “arbitrio” sobre el intercambio de una prestación deportiva a cambio de un beneficio económico. Es importante señalar que el RD 1006/1985 por el cual se regula la relación especial de los deportistas profesionales, sólo será aplicable si existe un contrato de trabajo deportivo, rigiendo la legislación común o especial pertinente si no existe este tipo de contrato. Aclarado esto, cabe indicar que a su vez existen dos planos para el análisis de la actividad deportiva incluida en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985: por un lado, el plano jurídico, donde encontramos los términos que diferencian el contrato de trabajo deportivo de otros, y el plano fáctico, donde se aclaran las cuestiones de hecho.

El RD 1006/1985, en su art. 1, establece con carácter general como ámbito de aplicación del mismo la regulación de las relaciones de trabajo entre los deportistas profesionales y un club o entidad deportiva. Para una correcta identificación de su ámbito de aplicación es preciso explicar lo que se entiende por deportista profesional (trabajador) y por club o entidad deportiva (empresario):

1- Son deportistas profesionales, “quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”. Por lo tanto, son denominados deportistas profesionales las personas físicas que atesoren las siguientes condiciones¹⁴: 1ª) “se dediquen a la práctica del deporte: por lo que quedan excluidos del ámbito de esta disposición aquellos trabajadores de clubes o entidades deportivas que no prestan actividades deportivas como personal de limpieza, utilleros, servicios de vigilancia, médicos, masajistas, relaciones públicas, etc.”; 2ª) “voluntariamente: cualquier actividad deportiva que no se preste voluntariamente no podrá entrar en el ámbito laboral, por lo que quedan excluidas las actividades deportivas que se impongan por Ley como la penitenciaria, la militar o la escolar”; 3ª) “con carácter regular: las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de

¹² CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Madrid (Hurtman), 1981, págs. 23 y ss.

¹³ CARRETERO LESTON, J. L.: “La disciplina deportiva: concepto, contenido y límites”, REDD, núm.3, 1994.

¹⁴ SJS núm. 1 de Eibar de 12 de marzo de 1993 (AL 47/1993).

deportistas profesionales, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma”; 4ª) “por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva: los deportistas profesionales que practiquen el deporte y vivan habitualmente del mismo, pero que lleven su trabajo por cuenta propia a través de contratos distintos al de trabajo como el contrato de arrendamiento de servicios o colaboración publicitaria, no son deportistas profesionales según el RD 1006/1985”; 5ª) “a cambio de una retribución: quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva” (art. 1.2 RD 1006/1985).

Aquellos trabajadores del club que no presten una actividad deportiva de esta naturaleza, se regirán por el régimen laboral común, como es el caso de jardineros, médicos, fisioterapeutas, preparadores físicos, etc. La figura de los entrenadores genera controversia, ya que no realizan actividad deportiva si no que son los encargados de dirigir a los deportistas profesionales, por tanto tendrían que ser incluidos de igual manera en el régimen laboral común, sin embargo debido a su retribución¹⁵, su jornada, la duración del contrato, su especial preparación y dedicación, hacen que se encuentren recogidos dentro del régimen laboral especial de los deportistas profesionales¹⁶.

2- El RD 1006/1985, en su art. 1.2, establece como contraparte del contrato de trabajo al “club o entidad deportiva”, pero no especifica su significado. La Ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte (LD) determina que los clubes deportivos son “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”. Estos se clasifican en clubes deportivos elementales, clubes deportivos básicos y Sociedades Anónimas Deportivas. Dichas asociaciones deben inscribirse en el correspondiente Registro de Asociaciones Deportivas por lo que adquieren la condición de club y el reconocimiento de tal a efectos deportivos (art.13 y 14 LD).

Cabe añadir que aquellos clubes que participen en competiciones de carácter oficial deberán inscribirse previamente en la Federación correspondiente (art. 15.3 LD).

¹⁵ LOPERA CASTILLEJO, M. (1993); “La relación que une al entrenador de fútbol con la Federación nacional: calificación y efectos jurídicos”, REDD, núm. 1, pág. 130.

¹⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 64.

IV.- CAPACIDAD PARA CONTRATAR COMO DEPORTISTA PROFESIONAL

En nuestro ordenamiento jurídico, la capacidad para contratar viene condicionada por los requisitos de edad y de la nacionalidad, si bien en alguna ocasión las propias federaciones han implantado requisitos adicionales a la capacidad de contratar del deportista profesional. Las federaciones deportivas españolas son entidades privadas con personalidad jurídica propia, que además de sus facultades, tienen funciones públicas de carácter administrativo¹⁷. Con todo lo anterior, tienen la capacidad de organización y regulación de competiciones oficiales. Para que las competiciones oficiales sean consideradas de carácter profesional, es necesaria la existencia de vínculos laborales entre clubes y deportistas.

Sobre el requisito de edad, el RD 1006/1985 no indica nada al respecto por lo que rigen las normas generales del TRET, pudiendo ser trabajadores todas aquellas personas mayores de 18 años y aquellos menores de dicha edad, pero mayores de 16 años, con autorización del padre o tutor, salvo que estuviera emancipado; una vez obtenida dicha autorización tendrán plena facultad para ejecutar los derechos y obligaciones inherentes a su contrato de trabajo¹⁸. En cuanto a la nacionalidad, *“se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España, sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales.”* (art. 2); en todo caso, las federaciones deportivas tendrían la potestad de regular la contratación de extranjeros para participar en las competiciones oficiales, pero no podrá prohibir a las entidades deportivas la contratación de los mismos¹⁹. En definitiva, según la normativa, las entidades deportivas tendrán libertad absoluta para la contratación de trabajadores extranjeros comunitarios y para el caso de los no comunitarios, será necesaria la pertinente autorización administrativa previa para residir y trabajar²⁰.

V.- LOS TRATOS PRELIMINARES: EL PRECONTRATO

En ocasiones el contrato de trabajo no surge de modo inmediato en el ámbito deportivo, por lo que se pacta el ingreso al club o entidad deportiva en un momento futuro, a la espera de realizar un reconocimiento médico o una simple pretemporada, participando en los entrenamientos y competiciones sin carácter oficial.

¹⁷ Artículo 30.1 de la Ley 10/1990, de 15 de Octubre, del deporte

¹⁸ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 111.

¹⁹ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: “El contrato de trabajo del deportista profesional”, op. Cit, pág. 52.

²⁰ Artículo 36.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.

El contrato de trabajo futuro, se denomina contrato de trabajo “*in fieri*”, es decir, está sometido a término o condición suspensiva de la que depende la validez del mismo²¹. Entre las condiciones se pueden encontrar, la carta de libertad que libere al deportista de su anterior club, la no ejecución de una opción de compra, etc. Estos casos pueden producir daños a cualquiera de las partes y, por tanto, generarán indemnizaciones fijadas por la Jurisdicción Social.

Con los tratos preliminares, las partes no han quedado obligadas, pero sí deberán reparar los daños que la otra parte haya sufrido por un comportamiento doloso o culposo. La cuantía de la indemnización consistirá en la restitución de la situación inicial en la que se encontrara el dañado.

La figura más importante dentro de los tratos preliminares es el precontrato, donde se establecen las bases de una futura relación contractual. Dicho esto, cabe indicar que el precontrato podrá celebrarse entre un deportista y una entidad deportiva durante la vigencia del otro contrato que el deportista tenga con otro club o entidad deportiva, siempre que surja efectos al finalizar la relación contractual y el deportista quede libre. El incumplimiento generará la responsabilidad de resarcir a la parte perjudicada por parte de la infractora. Cabe indicar que los contratos celebrados en nombre de un menor por sus padres o tutor no pueden afectar en un futuro al desarrollo profesional del menor, cuyo interés siempre tiene que ser respetado en los contratos deportivos²².

En el supuesto de que la parte que incumple sea el deportista, no cabe que la empresa exija el cumplimiento del contrato pactado, ya que atentaría contra el derecho a la libertad de trabajo y elección de profesión recogido en el art. 35.1 de la Constitución Española, pero sí cabrá la posibilidad de indemnizar a la entidad deportiva perjudicada. Por el contrario, si es la entidad deportiva la que incumple lo pactado en el precontrato, siempre y cuando sea de manera injustificada, el deportista podrá optar entre ejercitar la acción para exigir el cumplimiento del contrato o la reparación de los daños ocasionados²³.

VI.- EL CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.- FORMA

El RD 1006/1985 indica que tiene que celebrarse por escrito y por triplicado, de modo que cada parte conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la oficina de empleo²⁴. No obstante, esta obligación de escritura únicamente, se justifica a efectos de prueba, es decir, si no se

²¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 153.

²² GARCÍA DE PABLOS, J. F.: “La validez de los precontratos deportivos”, *Revista Jurídica del Deporte*, núm. 40, 2013, pág. 135.

²³ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 159.

²⁴ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid (Dykinson), 2002, pág. 150.

celebra de forma escrita no conllevará la anulación de la relación laboral, sino que solo implicará la imposición de sanciones administrativas por infracción legal. El RD no indica nada al respecto por lo que basándose en el TRET, en concreto en su artículo 8, el contrato “se podrá celebrar por escrito o de palabra”, en cuanto a la obligación de forma escrita en la que tiene que realizarse el contrato de los deportistas profesionales es debido a que resultará más sencilla la prueba del contrato²⁵.

Finalmente, según el precepto mencionado con anterioridad, el club o entidad deportiva tendrá la obligación de informar por escrito al deportista sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sus condiciones de ejecución en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

2.- DURACIÓN

El RD en referencia a la duración del contrato de trabajo establece: 1º) que el contrato de trabajo deportivo “será siempre de duración determinada”, esto indica que no tendrá validez jurídica acordada por tiempo indefinido. La temporalidad es algo básico en el contrato de trabajo de un deportista profesional, debido a que su actividad deportiva no se alarga durante muchos años; 2º) que la duración la fijarán las partes en el contrato individual; 3º) que puede “producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva”; 4º) que “podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado”; 5º) que sólo “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”.

Cabe indicar que por ley no viene establecido una duración concreta del contrato de trabajo, ni máxima ni mínima, por lo que son las partes contratantes las encargadas de fijar la extensión temporal, bien en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo²⁶. Sobre esta cuestión, el art. 14.1 del CCFP reza: “El contrato suscrito entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club/SAD participe en el mismo”. Por otro lado el CCCP, en su art. 12, establece que los contratos de trabajo serán

²⁵ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: “El contrato de trabajo del deportista profesional”, op. Cit, pág. 53

²⁶ Desde antes de que se aprobara la norma actualmente vigente, según constata la obra de SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid, (Mezquita), 1983, pág. 42.

siempre de duración mínima anual, comenzando su vigencia el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre de cada año natural.

En el caso de que no existiera un contrato de trabajo o en dicho contrato no viniera indicada su duración, se entenderá que será de un año, ya que es el período que duran normalmente las competiciones oficiales²⁷.

Hay que destacar, según el artículo 6 del RD 1006/1985, que “podrán producirse prórrogas del contrato, siempre de duración determinada, mediante 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”. Por lo que es necesario que exista acuerdo entre las partes sobre la continuidad de su relación laboral²⁸.

Para la protección de los intereses del deportista, cabe la posibilidad de que la entidad deportiva fije en el contrato una prórroga futura, que obligue a ésta, pero no al deportista. Dichas prórrogas pueden ser fijadas debido a acontecimientos que se puedan producir, como un ascenso de categoría o la participación en un determinado número de partidos. Si se producen dichas circunstancias, la entidad deportiva se verá obligada y en caso de incumplimiento se actuará como si de un despido se tratase²⁹.

Las partes implicadas podrán pactar por convenio colectivo otras modalidades de prórroga del contrato de trabajo, siempre que no vayan en contra de lo establecido en el art. 6 RD 1006/1985. En el caso del fútbol profesional, se ha pactado por convenio, que todo aquel jugador incluido en la “Lista de compensación” por preparación o formación que no fuera contratado por otro club a la finalización de su vínculo contractual, tendrá el derecho a que se le prorrogue el contrato una temporada más, siempre y cuando haya una antelación de 25 días con respecto a la fecha de inicio de la competición oficial³⁰. En el caso del baloncesto profesional, existe el derecho de tanteo, que consiste en la posibilidad que tendrá la entidad deportiva de igualar la oferta más alta que haya tenido el deportista y de esta forma prorrogar el contrato de trabajo.³¹

²⁷ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 186.

²⁸ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, núm. 41, 1985, pág. 57.

²⁹ GONZALO GOMEZ, A.: “La contratación de deportistas profesionales”, *Anuario andaluz de Derecho Deportivo*, núm. 9, 2009, pág. 81.

³⁰ Artículo 18 del Convenio Colectivo del Fútbol profesional (BOE núm. A-2014-10284).

³¹ Artículo 13 y siguientes del Convenio Colectivo del Baloncesto profesional

3.- VÍAS DE RECLUTAMIENTO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL. ESPECIAL REFERENCIA AL PERIODO DE PRUEBA

Dentro de las variadas modalidades del contrato de trabajo deportivo, el art. 4 RD 1006/1985 sólo hace referencia al contrato para la formación y a la contratación a tiempo parcial. En lo referente al contrato para la formación, el TRET, indica que se podrá celebra dicho contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco con una duración mínima de un año y máxima de tres³². Con esto, podría darse la posibilidad de que un deportista de veinticinco años celebrase un contrato para la formación con una duración de uno a tres años y esto unido a la corta vida profesional del deportista, supondría un grave perjuicio para este. Por ello existe un gran desinterés hacia esta modalidad contractual, ya que no se ajusta a las peculiaridades de esta relación laboral especial.³³ El convenio colectivo del baloncesto profesional femenino contempla la posibilidad de realizar contrato de formación con deportistas de entre dieciséis y veintiún años de edad, con una duración mínima de seis meses y máxima de veinticuatro.³⁴

En cuanto a la contratación a tiempo parcial, no es muy propicio para la relación laboral especial del deportista profesional, ya que son reclutados para la participación en un determinado número de competiciones. Si el deportista profesional es contratado a tiempo parcial, el término de comparación será la jornada a tiempo completo 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 general³⁵. Por su parte, el convenio colectivo del Baloncesto profesional femenino prevé la posibilidad de celebrar este tipo de contratos, con deportistas menores de 21 años, que compaginen la actividad profesional con su formación académica siempre a petición de la propia deportista para conciliar su vida familiar y laboral³⁶.

Como se ha indicado con anterioridad, el contrato del deportista profesional tiene naturaleza temporal sin un período mínimo de duración, por lo que son frecuentes los contratos de trabajo de una corta extensión temporal. Por este motivo no encaja muy bien la posibilidad de un período de prueba que establece el art. 5 RD 1006/1985³⁷, pues podría provocar que a fin de beneficiarse de las facilidades extintivas del período de prueba, las entidades deportivas hicieran coincidir, de manera

³² Artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³³ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 188.

³⁴ Artículo 21 del Convenio Colectivo del Baloncesto profesional femenino.

³⁵ STSJ de Cantabria de 16 de enero de 2008 (Rec. Núm. 1075/2007)

³⁶ Artículo 15.2 del Convenio Colectivo del Baloncesto profesional femenino.

³⁷ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S: "Temporalidad y negociación colectiva en el deporte profesional", *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007, pág. 70.

ilegal, la relación laboral y el período de prueba³⁸. A diferencia del régimen laboral común, el período de prueba de los deportistas profesionales tiene la función de comprobar el estado físico del deportista, tan importante en este ámbito.

Sobre este aspecto, el art. 11 del CCCP determina que “no podrá establecerse período de prueba alguno”, por lo que se da a entender que en esta modalidad deportiva el seguimiento que se le hace al deportista cuando no realiza una actividad deportiva de manera profesional es suficiente para determinar si tiene unas condiciones físicas adecuadas. Por su parte el art. 13 del CCFP reza: “1. Únicamente podrá establecerse por escrito un período de prueba en aquellos contratos de trabajo celebrados una vez iniciada la competición oficial. 2. Dicho período de prueba no podrá tener una duración superior a quince días, y quedará extinguido automáticamente si el Club/SAD tramita durante el mismo la licencia federativa del jugador”.

VII.- DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES

Una vez formalizado el contrato de trabajo, nacen una serie de derechos y obligaciones. Dichas obligaciones, reguladas por el art. 7.5 RD 1006/1985, son recíprocas ya que afectan tanto a los deportistas profesionales como a los clubes o entidades deportivas. Dicho artículo declara aplicables a este régimen laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en el TRET, pudiendo hacer mención, como más significativos, a los siguientes:

1.- LIBERTAD DE EXPRESIÓN

El artículo 7.2 del Real Decreto 1006/1985 reza “los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto a la ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas”. Dicho artículo proviene o deriva del derecho a expresión comprendido en la Constitución³⁹. Lo que se busca con esto es disuadir a los clubes o entidades deportivas de prohibir a sus deportistas la realización de declaraciones en los medios de comunicación⁴⁰.

Con respecto a las declaraciones de los deportistas, la LD considera como falta muy grave, las declaraciones públicas que inciten a sus clubes o espectadores a la violencia, pudiendo acarrear la pérdida de la licencia federativa, temporal o definitivamente.⁴¹

³⁸ IRURZUN UGALDE, K.: *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, Vitoria, 2005, pág. 85.

³⁹ Artículo 20.1 a) de la Constitución Española

⁴⁰ Sala Franco, T; “El trabajo de los deportistas profesionales”, op, Cit, pág. 54.

⁴¹ Artículo 34.1 a) de la Ley 10/1990, de 15 de Octubre, del deporte

Las entidades deportivas pueden pactar en su régimen interno determinadas normas de conducta respecto a las declaraciones en los medios de comunicación. Si estas directrices no fueran compatibles con lo determinado en la Constitución, estas serían nulas de pleno derecho⁴².

2.- PARTICIPACIÓN DEL DEPORTISTA PROFESIONAL SOBRE LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE SU IMAGEN COMERCIAL

En el mundo actual, en el que la comercialización del deporte profesional crece día a día, se ha convertido a los deportistas profesionales en “mujeres y hombres anuncio”, obligados a llevar en los eventos deportivos una indumentaria uniforme y bajo determinadas marcas que patrocinan o esponsorizan al equipo, a posar con el soporte publicitario que conviene al empleador en las comparecencias públicas y entrevistas realizadas tras sus entrenamientos o encuentros disputados, o a participar en actos públicos organizados por la entidad deportiva⁴³.

Según el 7.3 RD, “en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas, se estará a la que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto”.

Este artículo determina que el deportista profesional es contratado únicamente para la realización de una prestación laboral, la práctica del deporte, por lo que le correspondería gestionar su propia imagen, salvo pacto en contrario.

Hay que distinguir entre la imagen del deportista mientras realiza la actividad deportiva y la imagen de este fuera de la misma. En lo concerniente al primer caso, el deportista se compromete a participar en las competiciones deportivas por cuenta del club en el cual el deportista cede su imagen, por lo que es el club o entidad deportiva el dueño de la imagen de su empleado, con capacidad para explotarla comercialmente, de modo que es normal que el deportista se vea obligado a vestir la indumentaria del club y bajo una determinada marca que patrocina al equipo, participando en las actividades deportivas y compareciendo en las entrevistas anteriores o posteriores a ellas con la indumentaria de la empresa patrocinadora⁴⁴.

En lo referente al segundo caso, fuera del ámbito de la actividad deportiva, la imagen del deportista es exclusiva del deportista en actos publicitarios y también en otros acontecimientos o manifestaciones, con fundamento en el art. 18.1 de la Constitución Española.

⁴² SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: “El contrato de trabajo del deportista profesional”, op. Cit, pág. 68

⁴³ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 280.

⁴⁴ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 282.

Atendiendo a la regulación convencional, el proceso para establecer los derechos de imagen de los deportistas profesionales es el siguiente:

- El CCFP, en su art. 19, determina que: “Las retribuciones que perciban los Futbolistas Profesionales serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.” Por otro lado, su art. 20 reza: “Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un Futbolista Profesional son: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen en su caso”, y además su art. 28 establece que: “Para el caso de que el Futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 20. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club/SAD”. Con todo esto, se distinguen dos posibles supuestos: en el caso de que los derechos de imagen los explote el futbolista a través del club, se deduce que la cantidad percibida por ello vendrá incluida en el salario⁴⁵; por otro lado, si el futbolista cede sus derechos de imagen a un tercero, las ganancias por dichos derechos ya no serán consideradas salario ya que la cantidad no la recibe un jugador sino una sociedad.

- El CCBP no se muestra muy contundente en este tema ya que por un lado su art. 11 reza: “Las retribuciones abonadas por los clubes o SADS a los jugadores, ya sea por la prestación profesional de sus servicios o, en su caso, por la cesión expresa de la explotación de sus derechos de imagen, tendrán a todos los efectos la consideración legal de salario y podrán ser en metálico o en especie No tendrán la consideración legal de salario los conceptos que no sean considerados como tales por la legislación vigente”. Por otro lado, la Disposición Adicional 1ª de dicha norma establece que: “A los solos efectos del cálculo de lo prevenido en el anterior Capítulo Cuarto (Sistema de Contratación) -sobre retribuciones anuales, prórrogas, ofertas cualificadas, tanteos, compensaciones, etc. así como en el Capítulo Quinto (Fondo Especial de Garantía y pago preferente del artículo 24) y en el Anexo n.º 3 (Reglamento General de Régimen Disciplinario) -en cuanto a sanciones económicas-, se computarán las cantidades abonadas por los clubs o SAD tanto en méritos del contrato de trabajo cuanto de otros contratos colaterales de cesión de explotación de determinados derechos de imagen del jugador con los límites legales establecidos -suscritos tanto con el mismo como con cualquier sociedad que, en su caso, sea cesionaria de los citados derechos de

⁴⁵ ASJ núm. 4 de Sevilla de 13 de diciembre de 2001 (Proc. Núm. 592/2001).

imagen-, globalizándose el importe de las percepciones.” A pesar de esto, la ACB se reserva el derecho de la explotación comercial de los derechos de imagen de los jugadores en exclusiva.

- El III CCBMP, en su art. 22, establece que: “Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un jugador profesional de balonmano son: sueldo mensual, gratificaciones extraordinarias, primas de fichaje, primas especiales, primas de partido y, en su caso, derechos de explotación de Imagen.”

- El art. 22 del CCCP, el cual se titula “derechos de imagen”, determina que: “Es la cantidad que percibe el corredor por la cesión de sus derechos de imagen con fines publicitarios, cuyas condiciones particulares se estipularán en pacto individual.”

En definitiva, la cesión de la imagen al club o entidad deportiva por parte del deportista solo afecta a actos deportivos y no a la imagen de este fuera de este ámbito, salvo pacto en contrario⁴⁶.

3.- DERECHO DE OCUPACIÓN EFECTIVA

Sobre este término, el art. 7.4 RD 1006/1985 reza “los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”. Dicho derecho no dictamina que el deportista tenga que ser alineado en todos los partidos o competiciones por decreto, ni como componente de un equipo cuando se trate de la práctica colectiva del mismo⁴⁷, salvo pacto en contrario⁴⁸.

Este artículo indica que el deportista no podrá ser privado en ningún caso del derecho a acudir a los entrenamientos para desempeñar su trabajo, pero la participación en las actividades deportivas es decisión de los técnicos en relación con lo dispuesto en la ley, donde dice que los deportistas profesionales deberán ceñirse a las reglas del juego.

4.- RENDIMIENTO LABORAL EXIGIDO AL DEPORTISTA PROFESIONAL

Según el art. 7.1 RD 1006/1985, “el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”.

Analizando este precepto, queda patente que el deportista profesional ha sido contratado para realizar una actividad de espectáculo público que consiste en la participación en el acto

⁴⁶ STS de 25 de junio de 2008 (Rec. núm. 3544/2003).

⁴⁷ SSTSJ de la Comunidad Foral de Navarra de 5 de Diciembre de 1997 (AS/4848)

⁴⁸ SSTSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 3 de Febrero de 1998 (Rec. Núm. 1659/1997)

deportivo, los entrenamientos y demás actividades preparatorias que formarán parte de su formación y mejora y por tanto estarán dentro de su actividad profesional. Dichas actividades deportivas deberán realizarlas en la fecha y hora establecidas por los organismos encargados de las competiciones. En cuanto a las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva, se deduce que deberá realizar las actividades deportivas en la fecha y hora indicados, ya sea por los organismos que rigen tanto las competiciones deportivas como los entrenamientos y sesiones tácticas.

Por último, cabe indicar que a diferencia de lo que ocurre con otro tipo de trabajos, la actividad o diligencia del deportista profesional no puede medirse de una manera objetiva o material ya que en la práctica de un deporte profesional, el rendimiento de éste no depende de la influencia de agentes externos (presión ambiental, jugadores del equipo contrario, etc). Por ello el RD 1006/1985 condiciona la actuación del deportista profesional a aspectos de índole subjetiva como son las condiciones físicas y técnicas personales del deportista⁴⁹.

VIII.- DERECHOS COLECTIVOS

El art. 18 del Real Decreto 1006/1985 establece que “los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios.” De este modo se han corregido los errores o deficiencias de la normativa anterior, determinando la aplicación en conjunto de los derechos colectivos reconocidos en la legislación general, pero la forma y condiciones de su ejercicio se regularán por convenio colectivo.

1.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

1.1.- Derecho a la libertad sindical

Los deportistas profesionales tendrán derecho a la libertad sindical en los mismos términos que el resto de trabajadores por cuenta ajena, acogiéndose en lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS). De este modo, los deportistas profesionales podrán afiliarse a cualquier sindicato. Al amparo de la legislación general han surgido, desde hace algunos años, sindicatos correspondientes a colectivos de deportistas profesionales como son la Asociación Nacional de Futbolistas Profesionales (AFE), la Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP), la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (ANBF), la Asociación de Jugadores de Balonmano (AJBM), la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP) y la Asociación

⁴⁹ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: “El contrato de trabajo del deportista profesional”, op. Cit, pág. 65

de Jugadores de Fútbol Sala (AJFS). Dichos sindicatos, que tienen el monopolio en la representación de los deportistas profesionales en las diferentes modalidades deportivas, podrían obtener la condición de simplemente representativos si obtuviesen el 10% de los representantes unitarios elegidos en su respectivo sector, pero ello no debe hacer olvidar que no está prevista la celebración de elecciones sindicales en el ámbito del deporte profesional⁵⁰.

1.2.- La representación unitaria

Los deportistas profesionales tendrán la capacidad de elegir delegados de personal o miembros de comité de empresa, que disfrutarán de competencias, garantías y facilidades establecidas en el Título II del ET. Este derecho en el ámbito del deporte profesional exhibe algunas singularidades:

- Podrán elegir y ser elegidos los deportistas que sean profesionales según la normativa laboral, independientemente de su nivel federativo, mientras reúnan los requisitos establecidos en el art. 69 del TRET respecto a la edad y antigüedad en el club o entidad deportiva.

- Los deportistas profesionales tendrán la personalidad de trabajadores fijos a los efectos establecidos en los arts. 62 y siguientes del TRET, y no el de temporales, debido a la imposición del contrato temporal, para esta relación laboral especial, por el RD 1006/1985, no conlleve perjuicio alguno en materia de representación colectiva en el club o entidad deportiva.⁵¹

- La unidad a tener en cuenta para la elección de los delegados de personal o los miembros del comité de empresa, será el equipo profesional, es decir, la totalidad de los equipos del club o entidad deportiva dentro de una misma modalidad deportiva. Por lo tanto, solo en los clubes o Sociedades Anónimas Deportivas que tengan más de un equipo dentro de una misma modalidad deportiva podrán constituirse comités de empresa. En los demás la representación de los deportistas profesionales se llevará a cabo a través de delegados de personal ya que la plantilla de un club no alcanza los 50 deportistas, teniendo en cuenta cada modalidad deportiva por separado⁵².

- Las horas que los representantes unitarios utilicen para realizar sus funciones, no podrán coincidir en el tiempo con la práctica del deporte ante el público, ni con los entrenamientos habituales del equipo o de forma individual.

⁵⁰ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 481.

⁵¹ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Madrid (Hurtman), 1981, pág. 96.

⁵² SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: "El contrato de trabajo del deportista profesional", op. Cit, pág. 113.

1.3- La representación sindical

Los deportistas profesionales afiliados a un sindicato podrán, según lo establecido en el art. 8.1. a) de la LOLS, constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. La eficacia de dichas secciones sindicales quedará muy limitada ya que no tendrán derecho a disfrutar de un local adecuado ni podrán nombrar delegados sindicales y ejercer a través de estos los derechos de participación y garantías indicados en la LOLS.

El art. 85.1 del TRET establece como posible contenido de los convenios colectivos “materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.” Por ello, los convenios colectivos para las actividades de fútbol, baloncesto femenino y balonmano profesional, establecen que los deportistas afiliados a los sindicatos profesionales y que pertenezcan a plantillas de equipos de la Liga Profesional que corresponda, podrán formar secciones sindicales en el club donde presten sus servicios y ser representados por uno o dos delegados sindicales⁵³. Los delegados sindicales lo serán a todos los efectos por lo que tendrán derecho a recibir la misma información que el empresario ponga en manos de los representantes unitarios, así como información en materia de despidos y sanciones.

Para finalizar este punto, indicar que según el art. 18.2 del RD no se puede llegar a la suspensión del contrato por razones de representación sindical salvo pacto en contrario entre el deportista y el club o entidad deportiva.

Por el lado empresarial, los propios clubes o entidades deportivas tienen la titularidad de los derechos colectivos a nivel de empresa. A nivel supraempresarial recae sobre las asociaciones de estos y entre ellas, a las Ligas Profesionales reguladas en el art. 41 de la LD⁵⁴. Según el art. 12.2 de la LD estas asociaciones se forman dentro de las Federaciones Deportivas españolas, única y exclusivamente cuando hay competiciones oficiales de carácter profesional y a nivel estatal. Estas se encargan de asumir las competencias correspondientes a cada modalidad de deporte profesional.

⁵³ Art. 37 del CCBPF, del III CCBMP y Art. 40.2 del CCFP.

⁵⁴ CAZORLA PRIETO, L. M: “Derecho del deporte” Madrid, (Tecnos), 1991, pág. 266.

2.- DERECHOS DE ACCIÓN COLECTIVA

Sobre los derechos de negociación, huelga o toma de medidas de conflicto colectivo, se tendrán en cuenta las normas generales, es decir, el Título III del TRET, los Títulos I y II del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las Relaciones de Trabajo, con las pertinentes modificaciones.

La autoridad laboral pertinente ha dictaminado la inscripción y publicación de los convenios colectivos para las actividades de fútbol, baloncesto, balonmano y ciclismo profesional. Dichos convenios aunque han sido negociados por los sindicatos mayoritarios de sus correspondientes ámbitos, habrían de ser catalogados como extraestatutarios, ya que la legitimación para negociar del art. 87.1 del TRET se basa en lo indicado por la audiencia electoral según los resultados en las elecciones para delegados y comités de empresa y estas no han sido fomentadas ni por los deportistas profesionales ni por los sindicatos⁵⁵. La ley otorga a los convenios colectivos extraestatutarios las cualidades de automaticidad e imperatividad, por lo que están por encima de la autonomía individual.

Cabe indicar que aquellos clubes que pudieran probar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, disfrutarán de un mayor margen de maniobra a la hora de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ya pactadas en convenio colectivo extraestatutarios.

El derecho de huelga de los deportistas profesionales tendrá que realizarse siempre acorde a los límites que la Constitución Española y el Título I del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo determinan. Cuando el sujeto pasivo de la huelga no sea el club o entidad deportiva, sino la respectiva federación, aquellos deportistas requeridos para participar en la selección española correspondiente deberán acudir a dicha convocatoria, ya que dicha obligación no forma parte de las obligaciones procedentes de las relaciones laborales que los deportistas tienen con sus clubes. Esto supondría el límite para mantener los servicios mínimos de la comunidad.

IX.- RETRIBUCIONES

El art. 8 RD 1006/1985 contiene las siguientes prescripciones: “1ª) La retribución de los deportista profesionales será pactada en convenio colectivo o contrato individual; 2ª) Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”, quedando “excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral

⁵⁵ RUBIO SÁNCHEZ, F: “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales” (S.L. – Dykinson), 2002, pág 337.

vigente no tengan carácter salarial”. Además, la mayoría de los convenios recogen el abono de dos pagas extraordinarias, cuya cuantía y momento de abono es regulado con detalle en algunos casos.

1.- EL SALARIO Y LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Con lo indicado anteriormente, queda definido el salario para este régimen laboral especial, teniendo en cuenta que el TRET aporta una definición prácticamente idéntica, con la particularidad de que no hace referencia al trabajo efectivo, ni a los periodos de descanso computables como trabajo⁵⁶. Fuera del concepto de salario se encuentran aquellas percepciones extrasalariales que no son una contraprestación directa o inmediata a la realización de la actividad y que se basan en otras percepciones como compensación de gastos, indemnización por daños y perjuicios y la protección del trabajador frente a determinadas situaciones⁵⁷.

En el art. 8 RD 1006/1985, en su segundo punto, se encuentran las exclusiones según la legislación laboral, dichas exclusiones las encontramos en el art. 26.2 TRET el cual reza: “las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados suspensiones o despidos”.

Según lo citado, se determina que la “prima por fichaje” que reciben los deportistas al cambiar de club o entidad deportiva, no tiene una condición compensatoria o indemnizatoria, sino que el deportista lo cobrará como concepto salarial a lo largo de la vigencia del contrato, ya que se puede considerar como una prestación de servicios hacia la nueva entidad deportiva, por lo que se puede incluir en la definición de salario dada anteriormente como determinan diversos autores⁵⁸.

Mención aparte hay que hacer a la intervención de los deportistas en la indemnización por preparación y formación al cambiar de club. En este caso no se trata de una percepción salarial, debido a que con ello se trata de abonar al club o entidad deportiva en concepto de formación del deportista. Por su parte, el pago de un porcentaje del traspaso del deportista a otro club tampoco será considerado prestación salarial, ya que este no ha realizado prestación laboral alguna⁵⁹. Toda indemnización generada a causa de alguna de las causas de extinción contractual, carecerá de carácter salarial⁶⁰.

⁵⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 214.

⁵⁷ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 71.

⁵⁸ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., pág. 72.

⁵⁹ CRUZ VILLALÓN, J.: “El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, 1986, pág.333.

⁶⁰ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 218.

2.- ESTRUCTURA SALARIAL

Para establecer la estructura salarial, es indispensable acudir tanto a los convenios colectivos de la modalidad deportiva correspondiente como a los contratos individuales de cada deportista profesional, ya que dependiendo de la modalidad deportiva nos moveremos en unas cantidades de dinero u otras. A la hora de concretar el salario, aunque se da libertad a las partes contratantes, éste se tiene que ceñir a unos límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los cuales establecen la necesidad de pactar un salario base, como retribución fijada por tiempo u obra y una serie de complementos salariales, si fuera el caso.

El CCFP determina que “los conceptos salariales que constituyen la retribución de un Futbolista Profesional son: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen en su caso” (art. 20). El mismo Convenio Colectivo establece que se dará autonomía a las partes para fijar otra forma de retribución, respetando la estructura retributiva, los salarios mínimos pactados y no pudiendo en ningún caso dejarse de pagar el plus de antigüedad⁶¹.

Fruto de la autonomía que otorga el CCFP, el futbolista puede pactar con la entidad deportiva el establecimiento de un salario global o un salario por rendimiento en las actuaciones deportivas. Siempre y cuando se respeten los mínimos mensuales o anuales pactados⁶².

Por su parte, el CCBP determina que la estructura retributiva comprenderá un salario base; las primas de fichaje, de permanencia u objetivos y por partido y las pagas extraordinarias⁶³.

En el caso del Balonmano Profesional, su convenio colectivo establece algo similar al anterior, la estructura salarial la forman un sueldo mensual, gratificaciones extraordinarias, primas de fichaje, primas especiales, primas de partido y en su caso los derechos de explotación de imagen⁶⁴.

En cuanto al Ciclismo Profesional, el art.17 de su convenio colectivo establece que los conceptos salariales que forman la retribución de este deportista profesional son el sueldo mensual, los derechos de imagen, las pagas extraordinarias y la ficha o prima de contratación.

Además de las percepciones salariales anteriormente citadas, los deportistas pueden pactar con el club o entidad deportiva otro tipo de primas, como son las de rendimiento, títulos, ascensos, partidos ganados, etc... Estas primas podrán ser pactadas de forma expresa o bien tácitamente⁶⁵. En

⁶¹ Artículo 27 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

⁶² STSJ Murcia de 11 de abril de 2005 (Rec. núm. 97/2005).

⁶³ Artículo 24 del Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional

⁶⁴ Artículo 22 del III Convenio Colectivo del Balonmano Profesional

⁶⁵ STSJ de Andalucía de 16 de junio de 2004 (Rec. núm. 555/2004).

cuanto a la consolidación de estos complementos, según el art. 36.3 TRET, “mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

2.1.- Salario base y pagas extraordinarias

El salario base o sueldo mensual es la parte de la retribución ligada a la prestación laboral del deportista sin tener en cuenta las circunstancias en las que se desarrolla la prestación⁶⁶.

Según el CCFP “la cantidad que percibe el Futbolista Profesional con independencia de que participe o no en los partidos que este dispute”. Tomando como referencia el art. 25, de dicho convenio, procede indicar que todo futbolista tendrá derecho a percibir doce mensualidades, cuya cuantía será fijada por convenio colectivo o en el propio contrato.

Por otro lado, el art. 20 del CCCP establece que: “El sueldo mensual es la cantidad que percibe el ciclista profesional con independencia de que participe o no en competiciones oficiales y el número de las mismas. Figurará con carácter inexcusable en el contrato de trabajo. Cada corredor percibirá, por cada año de su contrato, doce sueldos mensuales. La cantidad mínima a percibir, en concepto de sueldo mensual, por cada ciclista profesional, será la resultante de dividir las percepciones mínimas garantizadas por 14. El pago de estos salarios se efectuará, siempre mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el ciclista profesional o, en su caso, por cualquier otro medio admitido en derecho que permita la comprobación fehaciente del pago, dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente al del devengo de los salarios.

Por su parte, ni el CCBP ni el CCBMP nos hablan del concepto de salario base o sueldo mensual más allá del concepto salarial generalizado para todos los deportistas profesionales.

2.2.- Complementos salariales

Cabe indicar que hay tres categorías de complementos salariales, los fijados en función de las condiciones personales de deportista, los referidos al trabajo realizado y los pluses referentes a la

⁶⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 221.

situación o resultado del club o entidad deportiva que no suele estar incluida en los convenios colectivos. En este trabajo serán analizadas las dos primeras categorías.

2.2.1- Complementos salariales relativos a las condiciones personales del deportista

A) Prima de fichaje

El art. 22 del CCFP define esta prima como: “la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional, por el hecho de suscribir el contrato de trabajo.” En cuanto a su cuantía indica que “deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago, que podrán dividirse como mínimo en cuatro plazos distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio” y, por otra parte, “en el supuesto de que no pudiera determinarse la cantidad imputable a cada año de vigencia del contrato, cuando éste sea superior a uno, se entenderá que es igual al cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años de vigencia inicialmente pactados”. Por lo tanto, se trata de un complemento personal ya que se refiere a las condiciones del deportista.

En cuanto al Balonmano Profesional, el art. 24 del CCBMP determina que la prima de fichaje es: “la cantidad estipulada de común acuerdo entre el club o entidad deportiva y cada jugador profesional por el hecho de suscribir el correspondiente contrato de trabajo. Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago”.

Por su parte, el art. 19 del CCCP habla de la prima de fichaje como: “la cantidad estipulada de común acuerdo entre el equipo y ciclista profesional, por el hecho de suscribir contrato de trabajo. Su cuantía, en caso de que exista, deberá constar por escrito en el mismo. Su abono deberá figurar en la nómina del corredor de forma independiente al salario ordinario, bajo el concepto «prima de contratación»; de no figurar de forma diferenciada se tendrá por no abonada”.

B) Plus de antigüedad

Tomando como referencia el CCFP, el jugador percibirá esta cantidad por cada dos años de estancia en el club o entidad deportiva⁶⁷. Es decir, la antigüedad está condicionada al tiempo de prestación de servicios para un mismo Club/SAD. En lo referente a su importe el art. 26.1 reza: “será equivalente, con dos años de permanencia, al cinco por cien (5%) del sueldo mensual que perciba de su equipo, con los límites señalados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores”.

En cuanto a los Convenios del Balonmano Profesional, el Baloncesto Profesional y el Ciclismo Profesional, indican de forma coincidente que “los clubes o entidades deportivas y

⁶⁷ Artículo 26.1 de la Resolución de 25 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional

jugadores podrán pactar cualquier forma de retribución, siempre que no suponga cuantía inferior a los mínimos establecidos en el Convenio”. Cabe señalar que el Convenio Colectivo del Balonmano Profesional además añade que “el plus de antigüedad no será nunca absorbible ni compensable”.

C) Premio de antigüedad

Según el art. 32 del CCFP se define como: “el premio que se concede al Futbolista a la extinción de su relación contractual con el Club/SAD cuando ha permanecido en el mismo equipo, como futbolista profesional.

En definitiva, consiste en un premio por fidelidad a un club/SAD que se remunera periódicamente junto al plus de antigüedad y de manera excepcional a través de premios de finalidad. El tiempo que el deportista debe permanecer en un club para percibir dicho premio estará fijado por convenio colectivo, considerándose también como años de servicio aquellos que del deportista haya podido encontrarse en situación de cedido en otro club⁶⁸.

Cabe indicar que este premio no debe confundirse con el premio del fin de la carrera deportiva profesional establecido en el art. 24.6 del Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional Femenino⁶⁹. Dicho premio está relacionado, como su propio nombre indica, con el fin de la carrera profesional de un deportista y es extrasalarial, por lo que, este premio realmente está enfocado a proteger a la jugadora profesional de baloncesto ante su inactividad.

2.2.2.- Complementos salariales relativos al trabajo realizado

A) Primas por partido jugado

Este complemento está constituido por la cantidad que percibe el deportista por los partidos o actuaciones deportivas en los que participe durante una temporada. Dichas cantidades son libremente fijadas por los deportistas con sus entidades deportistas.

Supone un incentivo de forma individual para los deportistas profesionales sin tener en cuenta el rendimiento del equipo. De este modo el club o entidad deportiva no puede anularlo por un descenso de categoría del equipo, supuesto que debería de ser previsto en el contrato individual del trabajador⁷⁰

Esta prima se puede percibir de diferentes maneras, ya que puede ser por acumulación de partidos o actuaciones, por llegar a un número determinado, por partido suelto, etc. . .

⁶⁸ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 224.

⁶⁹ Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto.

⁷⁰ SSTSJ de Andalucía de 20 de octubre de 2009 (Rec. núm. 1987/2008).

B) Primas por éxito

Son aquellas que se generan, por partido o competición ganada, ascenso de categoría, las cuales atienden al rendimiento colectivo. Pueden ser pactadas de forma individual o de forma colectiva⁷¹.

La prima por partido ganado, en principio, solo se abona a aquellos jugadores que jugaron el partido, ya que de no ser así se convertiría en una retribución ordinaria o habitual⁷².

Los premios por ascenso y permanencia remunerar la prestación de servicios a lo largo de una temporada deportiva, pero teniendo en cuenta del resultado obtenido a la finalización de dicha temporada⁷³.

La prima de permanencia no se percibe en el caso de que el equipo, por la clasificación obtenida a la finalización de la temporada, queda descendido de categoría o división⁷⁴.

Las primas por títulos únicamente se adquieren por la obtención de un título en la competición oficial acordada⁷⁵.

2.3.- Cuantía salarial

Sobre la cuantía salarial el art. 8 RD 1006/1985 indica que “será la pactada en convenio colectivo o contrato individual”.

Sin embargo, los convenios colectivos se limitan a pactar un salario mínimo mensual, las gratificaciones extraordinarias y en su caso los pluses de antigüedad. En este sentido, el art. 24 del CCFP determina que para un jugador de Primera División su sueldo mínimo mensual será de 5.375€mes y para aquel que limite en Segunda División A será de 3.335€mes. Por su parte, el CCBP, en su art. 12, establece las cantidades de salario mínimo anuales dependiendo de la edad del jugador, dichas edades oscilan desde los menores de 19 años y los mayores de 26 años y las cantidades varían desde los 18.000 a los 60.000€al año. En el caso del balonmano, el art. 23 del CCBMP indica que el salario mínimo por temporada de un debutante es de 9.000€ En cuanto al ciclismo, el CCCP en su art. 18, establece que para los Equipos UCI Pro Tour el sueldo mínimo oscila entre los 26-700€y los 33.000€anuales.

⁷¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 228.

⁷² STSJ Castilla y León de 19 de noviembre de 2008 (Rec. núm. 625/2008).

⁷³ STSJ Castilla y León de 3 de abril de 2001 (Rec. núm. 301/2001).

⁷⁴ STSJ Andalucía de 15 de junio de 2005 (Rec. núm. 3270/2004), con cita a la STS de 22 de diciembre de 1989 (RJ/9074).

⁷⁵ STSJ Andalucía de 11 de abril de 2000 (Rec. núm. 2500/1999).

2.4.- Reclamaciones de cantidad y garantías del salario

Las reclamaciones de cantidad es un tema muy extenso a la par de complejo, no obstante el mundo del deporte profesional no vive ajeno a la situación económica que está atravesando el país en estos momentos y por este motivo se dan diversas situaciones en las que el deportista no percibe su salario.

Según el art. 19 del RD 1006/1985, la autoridad judicial competente para cualquier tipo de reclamación salarial entre el deportista profesional y el club es correspondiente al Orden Social⁷⁶. En cuanto al plazo para la presentación de las reclamaciones, el art. 59.2 TRET reza: “el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.”, y según el art. 59.1 ET aquellas derivadas del contrato de trabajo que no tengan plazo de prescripción especial y no hubiesen vencido a la extinción del mismo prescribirán al año de la extinción del contrato.

Cabe indicar que los propios convenios colectivos pueden instaurar una serie de sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos. El más famoso de ellos es la Comisión mixta del Fútbol Profesional formada por representante del sindicato de futbolistas y de la Liga Profesional.

3.- SANEAMIENTO DE LOS CLUBES MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE TOPE SALARIALES

Uno de los temas que crea más controversia en estos tiempos de crisis económica, es la deuda que tienen muchos clubes o entidades deportivas, pues a pesar de la misma siguen realizando grandes desembolsos para incorporar nuevos deportistas a sus plantillas. Para tratar de corregir esta situación se ha determinado la posibilidad de reducir el endeudamiento de los clubes a través de la intervención de la cuantía salarial que percibe el deportista. Según lo establecido en el art.8 del Real Decreto 1006/1985⁷⁷, dicha cuantía viene determinada por convenio colectivo o contrato individual.

Analizando los convenios tratados en este trabajo, es decir, el CCFP, CCBP, CCBMP y el CCCP, en ellos tan solo consta el salario mensual, las pagas extraordinarias y el plus de antigüedad, los demás términos salariales se realizan mediante acuerdo entre la entidad deportiva y la plantilla de deportistas o entre la entidad deportiva y el deportista de manera individual.

Desde la “Public Audience on Playing by the rules: Financial Fair play and de fights against corruption in sport” celebrada en el Parlamento Europeo el 18 de diciembre de 2012, para tratar de promover una mayor igualdad dentro de las ligas nacionales, se habla de la posibilidad de poner

⁷⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 231.

⁷⁷ Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

topes salariales a los jugadores, de limitar el poder económico de los clubes, de la gestión de los derechos televisivos, el amañeo de partidos, etc. Todo ello para tratar de que las competiciones sean lo más justas y equilibradas posibles. El análisis del mercado de trabajo deportivo determina su carácter segmentado, algo común en Europa pero que en España alcanza una gran magnitud. Dentro de este mercado segmentado, existen conflictos de intereses entre unas entidades deportivas y otras y entre unos deportistas y otros, por ello la labor de adoptar medidas que satisfagan a todos y lleven al equilibrio de las competiciones se antoja complicado. Para llevar a cabo dicho equilibrio se puede actuar mediante dos vías, por un lado los ingresos, haciendo que se distribuyan de manera equitativa y por otro lado los gastos, esta última vía es por la cual está actuando la Unión Europea, es decir tanto en los traspasos como en las indemnizaciones por formación⁷⁸.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), está reconociendo en las sentencias que los topes salariales son competencia de los Estados y no de la Unión Europea, por lo que se deshecha la posibilidad que mediante una norma comunitaria se pueda llegar a una solución de este problema. Sin embargo los Gobiernos de los estados solo podrán aplicar medidas restrictivas en las rentas salariales en una situación económica grave, cuando todas las demás medidas aplicables no funcionasen y por un periodo de tiempo.

4.- ESPECIAL MENCIÓN A LA COMPENSACIÓN POR PREPARACIÓN O FORMACIÓN

En teoría, esta indemnización existe por una doble razón, por un lado, por el interés de los clubes más débiles económicamente en evitar la salida de sus mejores deportistas formados en sus categorías inferiores. Por otro, por el interés del club o entidad deportiva que contrató a un deportista y realizó en él una inversión en concepto de formación y ante la salida de este quiere obtener una compensación económica⁷⁹.

Esta indemnización solo se llevará a cabo cuando una vez el contrato se ha extinguido por la finalización del mismo, el deportista se compromete con otro club o entidad deportiva⁸⁰. Dicha indemnización debe ser abonada únicamente si se ha pactado por convenio colectivo. De lo contrario, el deportista podrá establecer una nueva relación contractual al finalizar su relación contractual sin tener que realizar ningún abono a su club de procedencia.

⁷⁸ FERNÁNDEZ ARTIACH, P: “Sobre la presunta introducción de los límites a los salarios de los deportistas profesionales desde la Unión Europea”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm 38, 2013, pág. 80.

⁷⁹ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S: “Temporalidad y negociación colectiva en el deporte profesional”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007, pág. 66.

⁸⁰ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., pg. 82.

X.- TIEMPO DE TRABAJO Y PERÍODOS DE DESCANSO

Tanto la fijación de la jornada como el régimen jurídico de los períodos de disponibilidad del deportista hacia el club o entidad deportiva, son materias que, de conformidad con el mandato expreso contenido en los art. 9 y 10 del RD 1006/1985, deberán negociarse mediante convenio colectivo o, en su caso, contrato individual, para su adecuada regulación y adaptación a las peculiaridades de cada modalidad deportiva⁸¹.

La negociación colectiva y los pactos entre las partes son debidos a que ya hay unos calendarios fijados que suelen estar establecidos cuando mayor beneficio se puede sacar de los acontecimientos deportivos. Para la elaboración de dichos calendarios participan las federaciones, el consejo superior de deportes y en algunos casos las representaciones de los deportistas

El art. 44 del CCFP sobre la elaboración del calendario de competición reza: “durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a elaborar de mutuo acuerdo el calendario de competición oficial a presentar a la RFEF para su aprobación”. En el caso del fútbol español no hay competición en periodos vacacionales como las navidades, al contrario de lo que ocurre por ejemplo en la Premier League inglesa.

En el mismo sentido el art. 30 del CCBP determina: “la ACB no programará competición alguna para los días 24, 25 y 26 de diciembre así como tampoco los clubs o SAD, quienes salvo el día 26, no podrán tampoco programar ningún entrenamiento, desplazamiento o cualquier otra actividad de naturaleza laboral. Para los días 1 y 6 de enero se intentará hacer otro tanto por la ACB, siempre que el calendario de competición -a su exclusivo juicio- lo permita”. Como ocurre con el fútbol, no hay competición en los días de Navidad, al contrario de lo que sucede en la NBA, la otra gran liga de baloncesto a nivel mundial, que no solo hay competición durante esas fechas si no que es de los días con mayor afluencia de público y mayor número de partidos.

En cuanto al balonmano, procede indicar que según lo estipulado en el art. 6 de su Convenio Colectivo, será la comisión paritaria la encargada de aprobar las propuestas de calendario para las competiciones de la Liga Asobal.

En el caso del Ciclismo Profesional, es el UCI WorldTour, tras el acuerdo en 2009 entre la Unión Ciclista Internacional y los organizadores de las Grandes Vueltas, el organismo encargado de realizar el calendario de las carreras más importantes de cada año.

⁸¹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S: “Modelos comparados de negociación colectiva en el deporte”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2015, pág. 15.

1.- LA JORNADA LABORAL

Tomando como referencia lo estipulado en el art. 9 Real Decreto 1006/1985, “la duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual”. Dicho lo cual, la jornada laboral será pactada por los procedimientos anteriormente establecidos, siendo igual o inferior a la jornada máxima legal (9 horas diarias y 40 horas semanales)⁸².

En el caso del balonmano, existe una particularidad en el art. 9 de su convenio, el cual reza: “La jornada laboral en ningún caso superara las siete horas al día ni las cuarenta a la semana con excepción de desplazamientos y concentraciones, con respeto, en todo caso, de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos.” La misma particularidad nos la ofrece el CCFP en su art.7.

Cabe indicar que la aplicación del cómputo anual puede dar lugar a que las jornadas se puedan distribuir de manera diferente al resto de trabajadores del régimen común. Dicho cómputo ha sido establecido en 1826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo según la jurisprudencia y negociación colectiva⁸³. Así mismo dicha jornada tiene que respetar los descansos de 12 horas entre una jornada y otra, así como lo referente a trabajadores menores de 18 años, teniendo en cuenta que el art. 34.3 TRET establece que “los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos”.

La planificación de la jornada la llevará a cabo la propia empresa o entidad deportiva, antes que un convenio colectivo sectorial, debido a que es ésta quien mejor conoce los intereses de la misma, siempre que los trabajadores estén de acuerdo y se respeten los límites citados con anterioridad. Teniendo en cuenta esto, los convenios colectivos dan cierta flexibilidad a las entidades deportivas, para que planifiquen el tiempo de trabajo de sus deportistas, teniendo en cuenta las circunstancias empresariales que puedan producirse a lo largo del año⁸⁴.

2.- EL CÓMPUTO DE LA JORNADA

El art. 9.1 RD 1006/1985 establece que la jornada laboral estará compuesta por: “la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma”. La peculiar distribución de la jornada laboral entre los entrenamientos y los partidos de

⁸² DE VAL TENA, J. J. y DE VAL TENA, A. L.: “La negociación colectiva de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*. 1996, Tomo II, págs. 1227 y ss.

⁸³ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 193.

⁸⁴ STS 5 de marzo de 2010 (Rec. núm. 155/2009).

manera similar a cómo los artistas dividen su tiempo laboral entre los ensayos y las actuaciones ante el público o representaciones, es una de las características especiales de esta relación laboral especial⁸⁵.

En cuanto a la concentración previa a los partidos, el art. 9.3 del RD 1006/1985 reza: “no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos”. Dicho lo cual, los clubes o entidades deportivas ganan flexibilidad horaria y no pierden, con los necesarios desplazamientos y concentraciones, la posibilidad de exigir a los deportistas profesionales el cumplimiento de las correspondientes horas de trabajo efectivo, además tampoco tienen la obligación de abonar como horas extraordinarias los tiempos utilizados para desplazamientos y concentraciones⁸⁶. En este sentido tampoco computarán a efectos de la duración máxima de la jornada los tiempos utilizados para la recuperación física, los masajes, la sauna, etc, como estipula el CCCP en su art. 8.

Cabe indicar que la forma de tratar o enfocar estos tiempos, no está en la jurisdicción del club o entidad deportiva, sino que deberá ser objeto de negociación colectiva, regulando esta su duración máxima⁸⁷.

En cuanto a los deportistas que acuden a representar a sus federaciones nacionales, ya sea en viajes, concentraciones o competiciones internacionales, el RD 1006/1985 no establece nada al respecto, por lo que será aplicable lo establecido en Convenio Colectivo, contrato individual o como último recurso tener en cuenta a los usos y costumbres locales y profesionales⁸⁸.

En el caso del ciclismo, el CCCP nos muestra una particularidad de esta modalidad deportiva, la cual viene recogida en el art.8 y establece que: “los ciclistas participarán en un máximo de tres actos al año, organizados por la ACP, sin que en ningún caso esa participación pueda coincidir con el calendario fijado por el equipo tanto de competición como de preparación u otros actos similares fijados por el citado equipo o sus sponsors.”

3.- DESCANSO SEMANAL

Tomando como referencia lo estipulado en el RD 1006/1985, en su art. 10.1, “los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado

⁸⁵ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 57.

⁸⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 196.

⁸⁷ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 60.

⁸⁸ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 58.

de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas”.

La negociación colectiva tendrá la potestad de poder aumentar dichos descansos. Hablando del descanso semanal, una particularidad de este régimen laboral especial, respecto al régimen común, es que en el régimen laboral especial indicado no podrá coincidir con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte, debido a que como se ha dicho anteriormente, nos encontramos ante espectáculos públicos que deberán de coincidir con el tiempo de ocio del resto de la población. Por supuesto, la acomodación de fechas siempre estará justificada por exigencias de la actividad deportiva y con la garantía de mínimo obligatorio⁸⁹. Y en la medida en que sea posible en función de las características y exigencias de la modalidad deportiva correspondiente, debería de darse preferencia al disfrute del descanso semanal durante los días que dispone el Estatuto de los Trabajadores, aunque sea parcialmente⁹⁰.

Dada la singularidad de las fechas en la que se celebran las competiciones deportivas, el RD 1006/1985 establece diversas particularidades del derecho al descanso semanal de los deportistas profesionales:

a) En el caso de que el descanso semanal no pudiera ser disfrutado sin interrupciones, se trasladará la parte no disfrutada a otro día de la semana, de este modo desaparece uno de los requisitos fundamentales contenido en el Estatuto de los Trabajadores, como es el de su disfrute ininterrumpido⁹¹.

b) Si hubiera compromisos de inmediatas actuaciones deportivas por parte del club, existe también la posibilidad de que el descanso mínimo semanal de día y medio, se compute como 36 horas, pudiendo distribuirse en horas de reposo diario, que no tienen por qué coincidir con la jornada solar⁹². Por tanto, cabría aquí la posibilidad de distribuir esas 36 horas semanales, de manera suelta, pudiendo ser adicionadas a las 12 horas de descanso diario entre jornadas de trabajo.

En ningún caso se admitirá la retribución o compensación económica del descanso semanal.

⁸⁹ CABRERA BAZÁN, J.: *La relación especial de los deportistas profesionales*, Madrid (Edersa), 1987, pág. 159.

⁹⁰ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Madrid (Hurtman), 1981, pág. 63.

⁹¹ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 59.

⁹² ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 202.

En el caso del Fútbol Profesional, “los futbolistas disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del media día restante, que tampoco podrá ser fraccionado”⁹³. Por tanto, no se permite la posibilidad de fraccionar ese medio día restante, teniendo que ser disfrutado en cualquier otro momento de la semana, siempre y cuando no haya podido ser disfrutado por causa de la competición oficial.

Por su parte, el art. 31 del CCBP determina que: “Los jugadores disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que será fijado de común acuerdo con el club o SAD, y si tal descanso se ve alterado en algún caso por causa de la competición, la parte no disfrutada será trasladada a otro día cualquiera de la semana, nuevamente de acuerdo con el Club o SAD.”

En el caso del Balonmano Profesional, “los jugadores disfrutaran de un descanso semanal mínimo de día y medio del que al menos, un día será disfrutado de forma continuada a partir de las 0.00 horas, salvo que por necesidades del calendario oficial no sea posible completar dicho periodo. Si por motivos de lo ajustado del calendario deportivo no se pudiera disfrutar del día de descanso continuado, éste día se trasladará a otro día de la semana”⁹⁴.

En cuanto al CCCP, su art. 9 establece que: “a efectos de descanso semanal se computan los días en que el corredor no participe en competición oficial o no esté cumpliendo con lo previsto en el artículo 8.o de este Convenio. Se considera que la planificación de la temporada preparada entre Director y corredor recoge la mejor acomodación posible del descanso previsto en el citado artículo 10, apartados 1 y 2, del Real Decreto 1006/1985.”

4.- FIESTAS LABORALES

Sobre esta cuestión, el art. 10.2 RD 1006/1985 reza: “cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana”.

Cabe señalar que el calendario oficial, al que se refiere la norma indicada con anterioridad, es la norma aplicable al resto de actividades laborales, dispuesto en el artículo 37.2 TRET⁹⁵, el cual establece: “las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de

⁹³ Artículo 9 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

⁹⁴ Artículo 11 de la Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de balonmano profesional.

⁹⁵ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 204.

ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior. Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.” Por ello, el calendario laboral de festividades que con carácter general establece anualmente el Gobierno, será plenamente aplicable a esta relación laboral especial⁹⁶.

Según lo dispuesto en el RD que nos ocupa, en el caso de que no se pudiera disfrutar dicho descanso, este será trasladado a otro día de la semana a la que pertenezca la fiesta. Hay que destacar que esta norma se desvincula del régimen general en el sentido de que en ningún caso cabrá la posibilidad de compensación económica en el caso que no se disfrute dicho descanso⁹⁷, mientras que para un trabajador ordinario se permite la compensación económica en caso de trabajar en un día festivo según el art. 47 RD 1561/1995, de 27 de septiembre, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, el cual establece: “cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio”.

Una particularidad del CCFP, es que admite la posibilidad de que se pueda desplazar este descanso a otro día de la semana, siempre y cuando coincida con un partido oficial o sea 48 horas antes del mismo o 72 horas en el caso de que el partido se celebre en un campo rival⁹⁸.

Se ha decidido la necesidad de no emplazar partidos oficiales antes o durante el transcurso de fechas señaladas como es el caso de Navidad, para salvaguardar los derechos de los futbolistas,

⁹⁶ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 63.

⁹⁷ SALA FRANCO, T.: “La nueva regulación laboral de los deportistas profesionales”, *Actualidad Laboral*, núm. 41, 1985, pág. 2049.

⁹⁸ Artículo 11.1 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

por motivo a que también puedan ser disfrutadas por ellos. Sobre este contexto, el CCFP, en los artículos 11.2 y 11.3, reza: “no se programarán partidos de cualquier clase de competición oficial en los siguientes periodos de tiempo ambas fechas inclusive: temporada 2014/2015, del 23 de diciembre de 2014 (martes) al 2 de enero de 2015 (viernes); temporada 2015/2016, del 22 de diciembre de 2015 (martes) al 2 de enero de 2016 (sábado).

Atendiendo a la excepcional situación del calendario de la temporada 2015/16, se disputaron el día 2 de enero de 2016, tres partidos de la Liga BBVA y tres partidos de la Liga Adelante. Estos encuentros fueron seleccionados por la LNFP y la AFE atendiendo, en la medida que ello resulte posible, a criterios de proximidad geográfica y facilidades de desplazamiento. Asimismo tampoco se celebraron partidos, ni se programaron ninguna de las actividades a las que se refiere el artículo 8 del presente Convenio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de los años de vigencia del presente Convenio”.

5.- VACACIONES

El art. 10.3 RD 1006/1985 establece 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 en contrato individual”. Por lo tanto, la norma fija en treinta días naturales la duración de las vacaciones. Esta duración podrá ampliarse por convenio colectivo⁹⁹. En este sentido, el CCCP determina 35 días naturales¹⁰⁰ mientras que tanto el CCBP como el CCBMP establecen 45 días naturales¹⁰¹.

El período de disfrute de las vacaciones se establecerá por convenio colectivo o contrato individual. Este período sólo puede coincidir con el tiempo de paralización de la actividad deportiva. Excepcionalmente, el CCCP determina en su art. 9 que: “Las vacaciones serán de treinta y cinco días naturales. Las vacaciones se disfrutarán siempre fuera de la época del año en que exista competición oficial, determinándose por mutuo acuerdo entre el corredor y el Director deportivo del equipo. Salvo pacto por escrito en contrario dichas vacaciones se deberán disfrutar dentro del año natural en que se hayan devengado, en concreto, entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año natural. Las vacaciones que no hayan sido disfrutadas dentro del año natural se perderán, salvo que se hubiera acordado su retraso por motivos extraordinarios de la prestación de servicios. En ningún caso, podrá sustituirse el período vacacional por compensación económica.” El deportista tiene derecho a este período vacacional por cada año natural de prestación de servicio, pudiendo ser

⁹⁹ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 60.

¹⁰⁰ Art. 9. b) del CCCP.

¹⁰¹ Arts. 31 del CCBP y 12 del III CCBMP.

reducido proporcionalmente si la prestación laboral ha sido inferior¹⁰². Cabe la posibilidad del fraccionamiento de las vacaciones, siempre y cuando sea por acuerdo de las partes. Por lo tanto, en ningún caso se llevará a cabo el fraccionamiento de las vacaciones por exigencias unilaterales del club.

Para determinar la cuantía de la retribución del período vacacional, se dictaminará lo pactado en negociación colectiva. En el caso del fútbol, el CCFP indica que la retribución será igual a la mensualidad percibida durante la prestación laboral pudiendo ser incrementada por el Plus de Antigüedad¹⁰³. En lo que al Ciclismo Profesional y al Balonmano Profesional se refiere, sus convenios colectivos en sus arts. 9 y 27 respectivamente determinan que la retribución que les corresponde en periodo vacacional será la misma que su sueldo mensual.

El TRET elimina, en su art. 38.1, la posibilidad de sustituir el disfrute de vacaciones por una compensación económica. En definitiva, es difícil pensar que haya problemas con esta limitación, ya que el club o entidad deportiva es el menos interesado en compensar económicamente el no disfrute de vacaciones, debido a que para un rendimiento óptimo de todo deportista es indispensable un período de descanso anual¹⁰⁴.

Para finalizar, en el caso de que el deportista termine de prestar sus servicios antes de haber disfrutado del permiso anual retribuido, recibirá la parte proporcional del tiempo trabajado en la temporada en curso y no del año natural en curso¹⁰⁵.

6.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El deportista profesional tendrá derecho a los mismos permisos retribuidos que los trabajadores acogidos al régimen común y establecidos en el art. 37.3 TRET¹⁰⁶, dicho artículo determina que “el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración”, por una serie de motivos y por el tiempo que el propio precepto indica; a saber:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de

¹⁰² ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 208.

¹⁰³ Art. 29 del CCFP.

¹⁰⁴ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 64.

¹⁰⁵ STSJ Galicia de 21 de mayo de 2007 (Rec. núm. 784/2006).

¹⁰⁶ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., págs. 61 y 62.

parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Este es uno de los puntos que más conflictos plantea, debido a la dualidad normativa en lo que a la disciplina se refiere, es decir, la laboral y la deportiva.

En el caso de la disciplina deportiva, el art. 1.5 RD 1006/1985 reza: “los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competencias, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas”. La normativa señalada, está contenida en los arts. 73 a 85 LD y en el RD 1591/1992, vigente desde 21 de febrero de 2014, sobre la Disciplina Deportiva. Dicha disciplina se extiende a las infracciones de reglas del juego o competición y normas generales deportivas plasmadas en la LD, en sus disposiciones de desarrollo y en las estatutarias o reglamentarias de Clubes deportivos, Ligas profesionales y Federaciones deportivas españolas (art. 73.1 LD).

Las sanciones pecuniarias en el marco de la relación laboral, se encuentran reguladas en el art. 17.1 RD 1006/1985, el cual establece: “mediante los convenios colectivos se establecerá la

graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador”, es decir, esta cuestión debe de ser regulada por los convenios colectivos, fijándose la tipificación y nivel de las faltas y sanciones con el marco del art. 54 del TRET para el despido¹⁰⁷, sin el inconveniente de que a favor de hacer efectiva la autoridad disciplinaria y la previsión del propio art. 17 del RD 1006/1985, anteriormente nombrado, sobre que el club o entidad deportiva puede sancionar los incumplimientos contractuales del deportista dependiendo de su gravedad, que por vía de pacto en el contrato laboral se vincule en la relación de trabajo un marco disciplinario, complementario a las normas de rango legal¹⁰⁸.

En cuanto a las sanciones de empleo y sueldo, cabe indicar que no procede exigir su cumplimiento en períodos de disfrute de las vacaciones anuales ni en situación de baja médica por enfermedad o accidente¹⁰⁹.

XII.- VICISITUDES DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL

1.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. LA INCAPACIDAD TEMPORAL

En lo que a esta cuestión se refiere, el art. 12 RD 1006/1985 determina que el contrato de trabajo se suspenderá según lo previsto en el art. 45 y ss del TRET.

A lo largo de la práctica deportiva, todo deportista profesional tendrá que convivir con lesiones que le llevarán a la incapacidad temporal, por lo que es necesario hacer una especial mención a este punto¹¹⁰. La suspensión del contrato de trabajo tendrá lugar si los partes de baja o confirmación son presentados de manera puntual dentro de los tres días siguientes a su expedición¹¹¹. Es decir, aunque el deportista, como es normal, sea atendido por los médicos del club, debe de tramitar su situación de incapacidad ante la Seguridad Social.

En cuanto a las retribuciones durante la incapacidad temporal, el CCFP, el CCBP, el CCBMP y el CCCP establecen que si “durante la vigencia del contrato sufriera baja por incapacidad transitoria por cualquier causa, tendrá derecho a que el club o entidad deportiva le complete la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus retribuciones, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del contrato.”

¹⁰⁷ STSJ Galicia de 14 de octubre de 2002 (Rec. núm. 4039/2002).

¹⁰⁸ STSJ Galicia de 14 de octubre de 2002 (Rec. núm. 4039/2002).

¹⁰⁹ SAN de 13 de febrero de 1997 (Proc. núm. 485/2001).

¹¹⁰ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 314.

¹¹¹ STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993 (rec. núm. 692/1993)

2.- CESIONES TEMPORALES

Una cuestión muy común en el ámbito del deporte profesional son las cesiones temporales de los deportistas a otros clubes o entidades deportivas. Dicha materia se encuentra regulada en el art. 11 RD 1006/1985, el cual indica que durante la vigencia de un contrato las entidades deportivas tienen la posibilidad de ceder temporalmente a los deportistas a otra entidad deportiva. Por consiguiente, ambas entidades quedan subrogadas en los derechos y obligaciones del trabajador, respondiendo ambas solidariamente ante el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

La cesión temporal implica la prestación laboral del deportista en la nueva entidad deportiva, sin que ello lleve a la extinción de la relación laboral anterior, situación a la que volverá una vez finalizada la cesión¹¹², siempre que a la finalización de dicha cesión, el contrato de trabajo siga teniendo vigencia y no haya expirado.

El art. 11.2 del RD 1006/1985 establece que: “el club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público”. Este derecho no se suele ver en la práctica, ya que si la entidad deportiva no quiere que el deportista sea cedido a otro club, basta con que le haga participar aunque sea cinco minutos en cualquier competición ya sea nacional o internacional.

La cesión se llevará a cabo con la aprobación tanto del deportista como de ambas entidades deportivas, de carácter temporal y todo ello reflejando por escrito en el contrato de cesión. En caso de no constar duración, se debería de entender por una temporada, pero algunos autores¹¹³ indican que debería de extenderse a lo que resta de vigencia de contrato, por lo que para evitar conflictos es recomendable fijar la duración en el contrato de cesión.

En lo que a la contraprestación económica se refiere, el art. 11.4 del RD 1006/1985 establece: “Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de 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”. Si se tratase de una cesión sin

¹¹² SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., pg. 82.

¹¹³ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 61.

contraprestación económica, según el Real Decreto, el deportista no tendría derecho a percibir ninguna cantidad por dicha cesión. Sin embargo, por convenio colectivo se puede obligar a los clubes a abonar una determinada cantidad¹¹⁴. En este sentido el art. 16 del CCFP establece: “en el supuesto de que no se pactara cantidad alguna, el Futbolista tendrá derecho a percibir como mínimo el importe que resulte de dividir por doce la totalidad de las retribuciones percibidas del Club en la temporada inmediata anterior, multiplicado por el uno y medio por cien”.

Finalmente, y haciendo una especie de enlace entre este punto y el que se va a tratar a continuación, el CCBMP indica en su art. 20 que: “Durante la vigencia de un contrato, el club y el balonmanista profesional podrían acordar la terminación del mismo, siempre que aquel haya concertado con otro Club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostente sobre el jugador, y siempre que este acepte expresamente dicha cesión definitiva.”

3.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El RD 1006/1985 no hace referencia a la movilidad geográfica, algo lógico ya que en 1985 esto era algo impensable en el ámbito del deporte profesional español¹¹⁵. Sin embargo, la gran mercantilización a día de hoy del deporte profesional, este hecho se podría dar con las fusiones entre clubes o las cesiones entre clubes de la ocupación de una plaza en una competición oficial.

Si exigieran cambios de residencia en los deportistas profesionales, estos podrían acogerse a lo indicado en el art. 40.1 del TRET, por lo que podrían extinguir su contrato con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, con un tope de doce mensualidades y quedando libre para iniciar una nueva relación laboral con otro club o entidad deportiva¹¹⁶. La reforma laboral de 2012 ha modificado lo anterior, suavizando las causas que justificaban los traslados.

XIII.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Debido a que, por lo general, en este régimen laboral especial los contratos que se firman son de duración determinada, la extinción de los mismos resulta algo muy complejo, a no ser que haya acuerdo entre partes, esto nos lleva a que en muchas ocasiones una de las partes tenga que abonar una contraprestación económica, en ocasiones muy elevada.

¹¹⁴ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 330.

¹¹⁵ CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, (EDITUM), 1996, pág. 274.

¹¹⁶ ROQUETA BUJ, R: “La reforma laboral de 2012 en el ámbito del deporte profesional”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 36, 2012, pág. 29.

Cabe la posibilidad, que a la finalización de un contrato, el deportista se comprometa con otro club o entidad deportiva, lo que producirá la necesidad de realizar un pago en concepto de preparación y formación a la entidad deportiva con la que finaliza el contrato. A continuación, en este trabajo, se desarrollarán una serie de causas que llevan a la extinción del contrato del deportista profesional, todas ellas reguladas en el art. 13 RD 1006/1985.

1.- POR VOLUNTAD DEL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA

Tomando como referencia el RD 1006/1985, el club o entidad deportiva no tiene la capacidad para extinguir el contrato de trabajo del deportista, para ello necesita basarse en alguna de las causas indicadas en la norma indicada anteriormente. Dichas causas se clasifican en tres grandes grupos que se desglosarán a continuación¹¹⁷.

1.1.- Despido disciplinario

La extinción del contrato del deportista profesional a cargo del club o entidad deportiva tiene cabida cuando está basado en un incumplimiento grave del deportista, es decir, un despido disciplinario.

El despido disciplinario del deportista profesional se encuentra regulado en el art. 13.h) RD 1006/1985. Cabe indicar que cuando la norma no lo deja lo suficientemente claro, parece que se está refiriendo al despido disciplinario, que es la única causa extintiva que el TRET califica como despido, entre otras cosas porque la norma reglamentaria de la relación laboral deportiva excluyó la posibilidad de despidos objetivos¹¹⁸. A continuación se expondrán las causas más significativas a la hora de realizar un despido disciplinario a un deportista profesional:

a) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.- Tomando como referencia lo establecido en el art. 54.2 a) TRET, aplicable a la relación laboral especial del deportista profesional según el art. 21 RD 1006/1985, el club o entidad podrá realizar un despido disciplinario a aquel deportista que falte de manera repetida o injustificada al trabajo o que de forma repetida e injustificada acuda con impuntualidad. Esta clase de faltas conllevan a que mientras se producen no se está trabajando por lo que se frustra el objeto del contrato.

b) Indisciplina y desobediencia.- El art.54.2.b) TRET establece, como otra de las causas justificadas del despido disciplinario, la indisciplina o desobediencia en el trabajo¹¹⁹. Consta de una

¹¹⁷ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 142.

¹¹⁸ STSJ de Canarias de 28 de marzo de 2001

¹¹⁹ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, cit., pág. 151.

serie de pautas que cubren el incumplimiento, tanto de la instrucción general como de la orden concreta, así por acto aislado como por conducta sostenida.

Cabe indicar que aunque pueda parecer a primera vista que la indisciplina y la desobediencia son prácticamente lo mismo, podemos apreciar su distinción en algunas sentencias, que definen la indisciplina no como desobediencia a órdenes concretas, sino más bien como actitud de resistencia o de no cumplimiento de manera correcta¹²⁰. Por otro lado, en otras sentencias confunden ambos tipos de conductas y se considera la desobediencia como una actitud que supone una vulneración de la disciplina¹²¹.

c) Ofensas verbales y físicas.- Regulado en el art. 54.2. c) TRET, el fundamento de esta causa se encuentra en el mantenimiento de la convivencia que origina la elación laboral.

d) Disminución del rendimiento.- Según lo establecido en el art. 54. 2. e) TRET, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo es una causa justificativa de despido disciplinario. La disminución en el rendimiento conlleva una deficiencia en la actividad correspondiente al deportista en el cumplimiento de su prestación laboral¹²², ya que el trabajador no debe al empresario un tiempo de trabajo sino el trabajo prestado durante un tiempo determinado a un nivel concreto¹²³.

Para que el deportista pueda ser despedido por dicha causa deben darse conjuntamente las variables de voluntariedad en la disminución y continuidad. Se considerará que hay voluntariedad cuando el deportista sea totalmente consciente de que puede rendir a un mayor nivel pero no quiere esforzarse más para conseguirlo. Por otro lado, es la continuidad en la disminución del rendimiento la que indique la gravedad de la conducta, ya que no es merecedora de despido una disminución de rendimiento en un momento puntual. Cabe indicar que el paso de un rendimiento óptimo a un rendimiento normal no es causa de despido¹²⁴.

e) Transgresión de la buena fe contractual.- Esta causa regulada en el art. 54. 2. d) del TRET, radica en acciones fraudulentas o negligentes por parte del deportista profesional que se traducen en una pérdida de confianza del club o entidad deportiva. Las acciones que llevan a estas

¹²⁰ STS de 10 de abril de 1990 (Rec. núm. 1990/3447).

¹²¹ STS de 9 de octubre de 1989 (Rec. núm. 1989/7138).

¹²² ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 271.

¹²³ ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del trabajo*, Madrid, (Thomson-Civitas), 2005, pág. 477

¹²⁴ SERRANO CARVAJAL, J.: “La relación especial de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos” *Documentación Laboral*, número monográfico, 1985, págs.. 241 y ss.

causas son: simular una enfermedad para evitar sentarse en el banquillo de suplentes¹²⁵, conducir bajo los efectos del alcohol u otras sustancias¹²⁶ o consumir un medicamento sin comunicárselo a los servicios médicos del club¹²⁷.

f) Por embriaguez habitual o toxicomanía.- El art. 54. 2. f) determina esta causa de despido disciplinario del deportista profesional. Para que el club o entidad deportiva puedan basarse en esta causa, la embriaguez tiene que ser habitual y no en un momento puntual, a no ser que los efectos sean graves, en ese caso bastará con la embriaguez en ese momento puntual. En cuanto a la toxicomanía, cabe indicar que engloba tanto el alcoholismo como la drogadicción. Teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la embriaguez o la toxicomanía tienen que tener un efecto negativo en la realización del trabajo.

En el momento en el que el despido se produce hay que tener en cuenta los efectos o consecuencias del mismo, recogidos en el art. 15 RD 1006/1985, el cual establece: “**1.** En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. **2.** El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto, la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”.

1.2.- Disolución o liquidación del club o entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de Socios

En este caso se tomará de referencia lo dispuesto en el TRET sobre despidos colectivos¹²⁸.

El RD 1006/1985 admite la rescisión de los contratos de los deportistas sin otra causa que la voluntad mayoritaria de los socios reunidos en Asamblea o en Junta General de accionistas¹²⁹. No obstante, tanto el RD, como el art.49. 1. g) del ET, establecen que para llevar a cabo la extinción de

¹²⁵ STSJ de la Comunidad de Madrid de 4 de diciembre de 2002 (Rec. núm. 4934/2007).

¹²⁶ STSJ de Extremadura de 25 de mayo de 2009 (Rec. núm. 165/2009).

¹²⁷ STSJ de Castilla-La Mancha de 22 de julio de 2009 (Rec. núm. 11/2009).

¹²⁸ Artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹²⁹ SALA FRANCO, T: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 84.

los contratos es preciso poner en práctica el procedimiento indicado en el art. 51 del ET¹³⁰. Es decir, la rescisión del contrato no se produce de forma automática si no que es precisa la autorización de la autoridad laboral competente.

Para terminar, los deportistas profesionales tendrán derecho a una indemnización cuya cuantía será de veinte días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un tope de doce mensualidades¹³¹.

1.3.- Crisis económica

El art. 13. f) RD determina que será causa de extinción del contrato: “Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.” El RD exige que dicha crisis económica conlleve a la reestructuración de la plantilla por lo que habrá casos en los que la crisis no justifique la extinción de contratos y baste con modificaciones sustanciales de los mismos.

Cabe indicar que esto podrá afectar a toda la plantilla o solo a parte de ella. A diferencia del régimen laboral común, sea cual sea el número de contratos rescindidos de deportistas profesionales, la extinción de dichos contratos deberá ser autorizada por la autoridad laboral. Según el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, el juez tendrá la capacidad de revisar los expedientes de extinción colectiva de las relaciones laborales en que sea empresario el concursado¹³².

En el caso de la extinción de los contratos por fuerza mayor, tiene que basarse en un hecho involuntario, es decir, imprevisible o inevitable. Dicho lo cual, el descenso de categoría de un equipo no otorga la potestad de extinguir un contrato al club o entidad deportiva. Sin embargo, cabe indicar que el art. 45 del CCFP profesional establece: “Será justa causa de extinción de los contratos y licencias suscritas por los futbolistas afectados por este convenio, el descenso de categoría del club o SAD por causas administrativas, así como la adopción de cualquier medida que impida a dicho club o SAD competir en la categoría en la que, conforme a los resultados deportivos, debería de hacerlo.”

2.- POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL PROFESIONAL

En el caso de que el contrato de trabajo llegue a su fin por la dimisión del deportista profesional, cabe destacar dos posibles situaciones que serán analizadas a continuación.

¹³⁰ SSTSJ de la Comunidad de Madrid de 29 de abril de 2003 (REC. núm. 5690/2002)

¹³¹ SALA FRANCO, T: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 84.

¹³² STSJ del Principado de Asturias de 21 de diciembre de 2007 (Rec. núm. 765/2007).

2.1.- Sin causa justificada

Sobre esta primera situación que se puede dar en el caso de que la voluntad del deportista sea la causa de la extinción de su contrato, cabe indicar tres cuestiones:

a) La extinción por voluntad del deportista sin causa justificada debido a la ausencia de cláusula de rescisión.- Una de las particularidades más importantes que presenta la relación laboral especial de los deportistas profesionales es que si la resolución de contrato se produce a petición del trabajador y sin causa justificada, éste puede verse obligado a abonar una indemnización al club que pierde sus servicios y que suele figurar en la conocida como cláusula de rescisión¹³³. El problema surge si la cuantía de la cláusula no viene determinada en el contrato. El art. 16.1 RD 1006/1985 indica que, en ausencia de tal pacto, la indemnización que el deportista debe abonar al club se fijará en función de las circunstancias de orden deportivo, daño que se hubiera causado a la entidad, motivos de la ruptura y otros principios que el deportista considere importantes.

b) Regulación de la extinción a voluntad del futbolista profesional en el Reglamento FIFA de 5 de julio de 2001.- El art. 21.a) del Reglamento FIFA indica que los contratos firmados antes de que el jugador cumpla 28 años, si se rescindiera sin motivo justificado ni causa deportiva durante los tres primeros años, se llevarán a cabo sanciones deportivas y se tendrá que pagar una indemnización. Por otro lado, aquellos contratos que se extingan a voluntad del jugador una vez haya cumplido los 28 años, las sanciones e indemnizaciones indicadas con anterioridad sólo se aplicarán durante los dos primeros años. Por su parte, el art. 21. B) reza que si la rescisión llega después de los dos o tres años anteriormente mencionados, no conllevará una sanción deportiva al deportista pero queda abierta la opción de que dicha sanción recaiga contra el club o agente que haya motivado la extinción del contrato. En cualquier caso, nada de esto libra al deportista del abono de la indemnización a la que tenga derecho el club de origen.

c) Regulación de la extinción a voluntad del futbolista profesional en el Reglamento FIFA de 18 de diciembre de 2004.- Sigue los pasos de la normativa precedente de 2001. Hablando de la sanción pecuniaria, el art.17. 1 del Reglamento FIFA de 2004 indica que la indemnización se calculará teniendo en cuenta la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios que deberán incluir la remuneración, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior además de determinar si la rescisión se produce durante el tiempo protegido.

¹³³ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, cit., pág. 348.

Por otro lado, la normativa FIFA amplía las sanciones deportivas a aquellos clubes que inciten a la rescisión de un contrato durante el periodo protegido, fijando la presunción salvo prueba en contrario de que cualquier club que firme un contrato con un jugador profesional que haya extinguido su contrato sin causa justificada ha llevado al jugador a la rescisión del contrato.

2.2.-Con justificación causal

El deportista profesional puede poner fin a su relación laboral sin que ello produzca una indemnización si se acoge a los plazos previstos y se puede acoger a los arts 13. i) y 16.1 del Real Decreto 1006/1985¹³⁴. No es necesario que el deportista acuda a un proceso judicial ya que tiene la libertad de finalizar la relación contractual basándose en el carácter libre y consensual de la prestación de servicios laborales. Por otro lado, si se quiere atribuir el motivo de la extinción contractual a la responsabilidad del club entonces si será necesaria una sentencia judicial¹³⁵.

2.3.- Por motivo de una resolución judicial

En cuanto a esta situación el art. 16. 2 del RD 1006/1985 reza: “la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en algunas de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión”. En el precepto anteriormente indicado del Real Decreto analizado en este trabajo, determina que las causas de incumplimiento serán las indicadas en el art. 50.1 del TRET, el cual reza: “Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.; b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado; c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.”

Cabe indicar que, ante el incumplimiento por parte del club o entidad deportiva, el deportista profesional tiene dos opciones: por una lado exigir el cumplimiento (con el posible interés por mora

¹³⁴ SSTSJ de Castilla y León de 27 de junio de 2005 (Rec. núm. 678/2005).

¹³⁵ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 428.

en el caso de tratarse de un impago o de un retraso en el mismo) o solicitar la rescisión del contrato con la consiguiente indemnización¹³⁶.

En cualquier caso, para la extinción del contrato de trabajo, el deportista deberá de solicitarlo judicialmente basándose en alguna de las causas indicadas, sin que pueda extinguirlo extrajudicialmente, debido a que si abandona su trabajo el club puede utilizar dicha acción para rescindir el contrato por medio de un despido como hemos visto anteriormente.

Para finalizar, cabe indicar que los efectos serán los mismos que los causados por el despido improcedente sin readmisión.

3.- MUERTE O LESIÓN QUE PRODUZCA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ EN EL DEPORTISTA PROFESIONAL

Sobre este punto el art. 13 del RD 1006/1985 establece que el contrato del deportista profesional se extinguirá “por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.”

Una causa indiscutible para extinguir el contrato del deportista sería la muerte del mismo, ya que desaparece una de las partes implicadas en el mismo y también el objeto del contrato, debido a que la obligación de la prestación de trabajo, se extingue con él, lo que caracteriza todas las obligaciones personales de hacer, como es la de trabajar en virtud del contrato de trabajo¹³⁷.

En el caso de extinción del contrato de trabajo a causa de una lesión que produzca una invalidez permanente total o absoluta, o sea declarado el deportista en una situación de gran invalidez, cabe indicar que no todas las lesiones producen la extinción del contrato, sino aquellas que dejen al deportista en alguna de las situaciones anteriormente nombradas.

Al igual que para el resto de los trabajadores del régimen común, es necesario un proceso ante la Seguridad Social, la cual otorgará la condición de invalidez al deportista profesional, generando desde ese momento el derecho a la percepción de las indemnizaciones previstas en el RD 1006/1985 y en la Ley General de la Seguridad Social.

¹³⁶ Art. 13. i del Real Decreto 1006/1985.

¹³⁷ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E; (2006), “Derecho del Trabajo”, Vigésimo Cuarta Edición, Madrid, (Thomson-Civitas), 2001, pág. 566.

4.- POR LA VOLUNTAD CONJUNTA DEL DEPORTISTA PROFESIONAL Y EL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA

4.1.- Mutuo acuerdo

Sobre este punto, el RD 1006/1985 indica en su art. 13.a) que si la extinción por mutuo acuerdo tuviera por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes acuerden sobre las condiciones económicas de finalización del contrato. Si no se produjera un pacto de indemnización para el deportista, esta no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad acordada. Cabe señalar que, en este modo de extinción no existe subrogación del club cesionario en la posición jurídica que ocupaba la parte cedente, ya que una vez producida la cesión definitiva, es el deportista quien fijará las nuevas condiciones de contrato con la entidad cesionaria¹³⁸.

Para que un traspaso se lleve a cabo, el consentimiento de las tres partes es un requisito indispensable, ya que en el caso de que los clubes lleguen a un acuerdo por el traspaso, éste no tendrá lugar si el deportista no está conforme y del mismo modo la operación no llegará a buen puerto si habiendo acuerdo entre el deportista y el club adquirente, éste no llegue a un acuerdo con el club del que procede el deportista.

Para terminar, el RD 1006/1985 no establece de manera expresa cuál es el club encargado de abonar la cantidad indicada, se puede deducir del art. 13. a) del texto reglamentario citado con anterioridad, que es el club de procedencia el encargado de realizar el abono correspondiente, ya que es este el que va a beneficiarse del traspaso y va a recibir el importe del mismo.

4.2.- Por finalización del contrato

En este sentido, el art. 13.b) RD 1006/1985 determina que la relación laboral finalizará por expiración del tiempo acordado. Coincide así con la causa extintiva que establece el art. 49.1.c) TRET. Es de destacar este modo de extinción del contrato de este régimen especial, ya que debido a la temporalidad en la contratación del deportista profesional, tiene una fuerte incidencia.

En la misma línea, el art. 14 RD 1006/1985 establece algunas reglas adicionales: “1. Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al

¹³⁸ CHICO DE LA CÁMARA, P.: “Las indemnizaciones percibidas en los tras pasos de jugadores de fútbol por entidades no residentes y su discutible sujeción al impuesto sobre Sociedades (Comentario a la STS de 16 de julio de 1998)”, RJD, 1999-2, núm. 2, pág. 203.

nuevo club su abono al de procedencia. 2. Cuando a la contratación por clubes españoles de deportistas extranjeros les sean de aplicación reglas distintas de las anteriores, de acuerdo con el régimen jurídico del país de procedencia del deportista, se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles. 3. A los sucesivos contratos que puedan formalizarse con otros clubes españoles por los deportistas extranjeros contratados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior les podrá seguir siendo de aplicación el régimen jurídico del primer contrato a estos efectos”.

De manera excepcional, el art. 15 del CCCP establece que la obligación de comunicar a la otra parte la intención de no renovar el contrato antes del vencimiento del mismo corresponde tanto al equipo como al propio corredor¹³⁹.

La extinción del contrato del deportista profesional por esta causa, no conllevará ningún tipo de indemnización ni para el deportista ni para el club, salvo pacto en contrario tanto en convenios colectivos como en los contratos individuales.

¹³⁹ STSJ de la Comunidad de Madrid de 1 de diciembre de 2008 (Rec. núm. 4721/2008).

CONCLUSIONES

Finalizado este estudio, cabe dejar constancia de una serie de reflexiones finales:

Primera.- Se denomina deportista profesional a aquel que dedica su actividad laboral a la prestación de una actividad deportiva, voluntariamente, de forma regular, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva y a cambio de una retribución.

Segunda.- La otra parte de la relación laboral es el empresario, es decir, el club o entidad deportiva, entidades empresariales que hoy en día son empresas que mueven grandes cantidades de dinero. Su función es la de atraer al mayor número de público posible a las actuaciones y convertir ese seguimiento en beneficio económico, de modo que estas entidades deportivas tienen una gran repercusión en la economía de un país.

Tercera.- Atendiendo a las peculiaridades de la figura del trabajador y del empresario, es necesario que exista una regulación especial que distinga a esta prestación laboral del resto. Esta ordenación jurídica se recoge en el Real Decreto 1006/1985, cuyas peculiaridades más destacadas son las siguientes.

Cuarta.- En esta relación laboral especial es muy común la existencia de tratos preliminares, es decir, se pacta el ingreso de un deportista en un club o entidad deportiva a expensas de un reconocimiento médico o el desarrollo óptimo de una pretemporada. El más importante de ellos es el precontrato, cuya incidencia más destacada es que si se realizan en nombre de un menor por los padres o tutor, tiene que ser siempre buscando el beneficio futuro y a interés de este singular trabajador.

Quinta.- En lo referente a los contratos de trabajo, debido a que la vida laboral de un deportista profesional es muy corta, la duración determinada es uno de los elementos más sobresalientes. Esta duración será fijada por las partes bien en convenio colectivo o en contrato individual. A parte de la duración indicar que los contratos pueden ser para la formación o a tiempo parcial, estos últimos no son muy propicios para esta relación laboral especial ya que sería contratar al deportista para un número de competiciones sin completar una temporada. En cuanto a la forma del contrato, este debe de realizarse por escrito, lo cual es muy recomendable, ya que en caso de desavenencias constituyen una prueba muy valiosa.

Sexta.- Dentro de los derechos y obligaciones de los deportistas profesionales, en el contexto social actual hay que destacar su participación sobre los beneficios derivados de su imagen comercial, debiendo distinguir entre la imagen del deportista mientras realiza una actividad

deportiva, en este caso el club o entidad deportiva es el dueño de la imagen del deportista, y la imagen del deportista fuera del ámbito de la actividad deportiva, donde la imagen es exclusiva del deportista.

Séptima.- En cuanto a las retribuciones, estas serán pactadas en convenio colectivo o en contrato individual. Se considerará salario a todas aquellas percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva ya sea en metálico o en especie y quedan fuera de este concepto las percepciones extrasalariales que no son causa directa o inmediata de la realización de la actividad.

Octava.- Un tema que plantea innumerables problemas son los denominados “fichajes” que en la mayoría de los casos suponen la extinción de contratos de trabajo, generando una serie de indemnizaciones. Pueden convertirse en grandes negocios para ambas partes, debido a que su ruptura no es tan “simple” como puede ser para el régimen común, dadas las importantes cuantías económicas barajadas. La voluntad del trabajador de dar por terminado el contrato por causas ajenas a la entidad deportiva, puede generar el derecho a indemnizaciones millonarias a pagar por el propio deportista o por otra entidad deportiva. También ocurre en el caso de que sea el empresario quiera despedir al trabajador, en cuyo caso la compensación también sería muy alta.

Novena.- Para finalizar, procede indicar que este régimen común especial tiene muchas peculiaridades de carácter variante y su regulación debería ir adaptándose con el paso del tiempo, no en vano los intereses tanto de las entidades deportivas como de los deportistas profesionales han ido cambiando, lo que lleva a apostar por la necesidad de promulgar una nueva norma reguladora, capaz de mejorar la versión actual que lleva vigente 30 años.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del trabajo*, Madrid, (Thomson-Cívitas), 2010.
- CABRERA BAZÁN, J.: *La relación especial de los deportistas profesionales*, Madrid (Edersa), 1987.
- CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Madrid (Hurtman), 1981.
- CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, (EDITUM), 1996.
- CARRETERO LESTON, J. L.: “La disciplina deportiva: concepto, contenido y límites”, REDD, núm.3, 1994.
- CAZORLA PRIETO, L. M: *Derecho del deporte*, Madrid, (Tecnos), 1991.
- CHICO DE LA CÁMARA, P.: “Las indemnizaciones percibidas en los tras pasos de jugadores de fútbol por entidades no residentes y su discutible sujeción al impuesto sobre Sociedades (Comentario a la STS de 16 de julio de 1998)”, RJD, 1999-2, núm. 2.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, 1986.
- DE VAL TENA, J. J. y DE VAL TENA, A. L.: “La negociación colectiva de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, 1996, Tomo II.
- DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, núm. 41, 1985.
- FERNÁNDEZ ARTIACH, P: “Sobre la presunta introducción de los límites a los salarios de los deportistas profesionales desde la Unión Europea”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 38, 2013.
- GARCÍA DE PABLOS, J. F.: “La validez de los precontratos deportivos”, *Revista Jurídica del Deporte*, núm. 40, 2013.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, Madrid (La Ley), 2008.
- GONZALO GOMEZ, A.: “La contratación de deportistas profesionales”, *Anuario andaluz de Derecho Deportivo*, núm. 9, 2009.

- IRURZUN UGALDE, K.: *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, Vitoria, 2005.
- LOPERA CASTILLEJO, M.: “La relación que une al entrenador de fútbol con la Federación nacional: calificación y efectos jurídicos”, *REDD*, núm. 1, 1993.
- PALOMAR OLMEDA, A y PÉREZ GONZÁLEZ, C: *Derecho deportivo: Legislación, Comentarios y Jurisprudencia*, Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2013.
- PÉREZ I LÓPEZ, “La realidad del derecho deportivo”, *Revista Jurídica de Cataluña*, núm. 3, 1987.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S: “Modelos comparados de negociación colectiva en el deporte”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2015.
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, S: “Temporalidad y negociación colectiva en el deporte profesional”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007.
- ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2011.
- ROQUETA BUJ, R: “La reforma laboral de 2012 en el ámbito del deporte profesional”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 36, 2012,
- RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid (Dykinson), 2002.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Madrid, (Civitas), 1991.
- SALA FRANCO, T.: “La nueva regulación laboral de los deportistas profesionales”, *Actualidad Laboral*, núm. 41, 1985.
- SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid, (Mezquita), 1983.
- SERRANO CARVAJAL, J.: “La relación especial de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos” *Documentación Laboral*, número monográfico, 1985.
- ZEN RUFFINEN, P.: *Droit du Sport*, Zurich, (Schulthess), 2002.