



universidad  
de león



TRABAJO DE FIN DE GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE

Curso Académico 2016/2017

FORMA Y CAUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL  
DEPORTISTA PROFESIONAL

Form and causes of disciplinary dismissal of professional athlete

Autor/a: Iñaki Ansa Arizcuren

Tutor/a: María Anselma González Fernández

Fecha: 05/07/2017

VºBº TUTOR/A

VºBº AUTOR/A

**Resumen:** En el presente trabajo se realiza el estudio del despido disciplinario de los deportistas profesionales, analizando la forma que debe observar el club o entidad deportiva en tal caso y las causas que justifican el despido de los deportistas profesionales.

El cumplimiento de los requisitos de forma del despido disciplinario de los deportistas profesionales tiene una especial transcendencia para el club o entidad deportiva dado que el incumplimiento de estos requisitos puede ocasionar obligaciones indemnizatorias cuantiosas en favor deportista profesional.

Además, existen diferentes causas que justifican el despido disciplinario del deportista profesional, que serán analizadas en el presente trabajo teniendo en cuenta la jurisdicción y los diferentes convenios colectivos para la actividad del deporte profesional.

**Palabras clave:** Despido disciplinario, deportistas, profesionales, causas de despido.

**Abstract:**

In the present work the study of the disciplinary dismissal of the professional athletes performed, analyzing the form that the club or sport entity must observe in such case and the causes that justify the dismissal of professional athletes.

The fulfillment of the form requirements of the disciplinary dismissal of the professional athlete has a special importance for the club, because the breach of these requirements can cause heavy indemnities in favor of the professional athlete.

In addition, there are different causes that justify the disciplinary dismissal of the professional athlete, which will be analyzed in this project taking considering the jurisdiction and different collective agreements for the activity of professional sport.

**Key words:** Disciplinary dismissal, athletes, professionals, causes of dismissal.

## ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	1
1. PRESENTACIÓN.....	2
2. INTRODUCCIÓN .....	3
3. FORMA Y CAUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL .....	4
3.1. FORMA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.....	4
3.1.1 Transcendencia de la forma en la calificación del despido .....	4
3.1.1.1. Despido procedente .....	4
3.1.1.2. Despido improcedente .....	4
3.1.1.3. Despido nulo.....	8
3.1.2.1. La carta de despido .....	9
3.1.2.2. Despido de los deportistas profesionales afiliados a un sindicato .....	9
3.1.2.3. Despido de los representantes de los deportistas profesionales .....	10
3.1.2.4. Subsanación del despido realizado inobservando la forma .....	10
3.2. CAUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES .....	11
3.2.1. Falta de asistencia o puntualidad al trabajo .....	11
3.2.2. Indisciplina o desobediencia del deportista .....	11
3.2.3. Ofensas verbales o físicas.....	13
3.2.4. Transgresión de la buena fe contractual .....	14
3.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento.....	15
3.2.6. La embriaguez o toxicomanía.....	15
3.2.7. El acoso.....	16
4. CONCLUSIONES .....	17
5. BIBLIOGRAFÍA .....	20

## ABREVIATURAS

<b>Art.</b>	Artículo
<b>RDEO</b>	Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
<b>RULE</b>	Resolución de 15 de diciembre de 2015, del Rectorado de la Universidad de León, por la que se ordena la publicación de la modificación del Reglamento sobre Trabajos Fin de Grado de la Universidad de León.
<b>TFG</b>	Trabajo fin de grado.
<b>ET</b>	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.
<b>RD 1006/1985</b>	Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
<b>TSJ</b>	Tribunal Superior de Justicia.
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
<b>STS/SSTS</b>	Sentencia/Sentencias del Tribunal Supremo.
<b>STSJ/SSTSJ</b>	Sentencia/Sentencias del Tribunal Superior de Justicia.
<b>TC</b>	Tribunal Constitucional.
<b>TS</b>	Tribunal Supremo.
<b>LPL</b>	Ley de Procedimiento Laboral, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
<b>CC</b>	Convenio Colectivo
<b>CCFP</b>	Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.
<b>CCCP</b>	Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional.

## **1. PRESENTACIÓN**

Las enseñanzas del Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte concluirán con la elaboración y defensa de un trabajo de fin de grado que deberá estar orientado a la evaluación de competencias asociadas al título (art. 12.7 RDEU).

Este trabajo queda enmarcado dentro de la asignatura Marco Jurídico Profesional de la Actividad Física y del Deporte y tiene estrecha relación con las competencias de “conocer y relacionar las eventuales responsabilidades en el ejercicio profesional del sector deportivo”, así como “conocer y diferenciar el régimen jurídico del sector de la actividad física y del deporte”.

El TFG es un trabajo autónomo e individual que permitirá al estudiante mostrar de forma integrada los contenidos formativos recibidos y las competencias adquiridas asociadas al título (art. 3.2 RULE).

El contenido del TFG, que se presenta, corresponde al tipo “Trabajos de revisión e investigación bibliográfica centrados en diferentes campos relacionados con la titulación” [art. 3.3,2) RULE].

## **2. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene por objeto realizar un estudio del despido disciplinario del deportista profesional, analizando la forma y causas que avalan al club o entidad deportiva para despedir justamente al deportista profesional.

La metodología que se ha seguido es la siguiente, en primer lugar, búsqueda de las normas aplicables al caso; en segundo lugar, análisis de la doctrina científica y, en tercer lugar, selección de la doctrina judicial y jurisprudencial.

Los motivos que me han llevado a elegir este tema, fundamentalmente jurídico y no muy cercano a mi formación académica son, además de un especial interés por todo lo relacionado con legislación, una gran motivación por profundizar en un tema poco reconocido dentro de las competencias del Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.

### **3. FORMA Y CAUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL**

El despido disciplinario del deportista profesional es una causa de extinción del contrato de trabajo realizado a iniciativa del club o entidad deportiva y motivada por un incumplimiento contractual grave del deportista profesional. Esta causa de extinción contractual está prevista en el artículo 13 RD 1006/1985 cuando establece que la relación laboral deportiva se extinguirá por “despido del deportista”.

En los siguientes apartados se analizarán, en primer lugar, la forma en la que el club debe proceder a ejecutar el despido disciplinario y, en segundo lugar, las causas legales que fundamentan este tipo de despido.

#### **3.1. FORMA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL**

La normativa laboral especial de los deportistas profesionales (RD 1006/1985) no contiene referencia alguna respecto a la forma en la que debe llevarse a cabo el despido del deportista profesional, por lo que, resulta de aplicación las previsiones contenidas en la normativa laboral general, es decir, en el ET. No en vano, el RD 1006/1985 establece la aplicación supletoria del ET y las demás normas laborales de general aplicación a la relación laboral del deportista profesional siempre que “no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales” (art. 21 RD 1006/1985).

El cumplimiento de los requisitos de forma del despido disciplinario de los deportistas profesionales tiene una especial transcendencia para el club o entidad deportiva dado que el incumplimiento de aquéllos puede ocasionar obligaciones indemnizatorias cuantiosas para el deportista profesional, como se verá más adelante.

##### **3.1.1 Transcendencia de la forma en la calificación del despido**

El despido del deportista profesional puede ser declarado, siempre por sentencia, como procedentes, improcedentes o nulos (art. 55.3 ET). Aunque la forma sólo tiene transcendencia en el despido improcedente, se hará referencia a las tres calificaciones del despido para tener una visión de conjunto y poder comparar los efectos jurídicos que producen dichas calificaciones.

###### **3.1.1.1. Despido procedente**

El despido procedente será declarado procedente cuando el club o entidad deportiva acredite “el incumplimiento alegado (...) en su escrito de comunicación” y siempre que se realice cumpliendo los requisitos de forma exigidos en la ley (art. 55.4 ET). Es decir, siempre que el club o entidad deportiva puede probar tal incumplimiento y no adolezca de defectos de forma.

El efecto jurídico que el despido procedente del deportista profesional es la consolidación del despido desde la fecha que figura en la carta de despido, sin que aquello de lugar a

indemnización alguna a favor del deportista profesional, como prevé el RD 1006/1985 cuando establece que el despido basado en un “incumpliendo contractual grave del deportista no dará derecho de indemnización alguna en favor del deportista” (art. 15.2).

A renglón seguido, este artículo admite la posibilidad de que el club o entidad deportiva y el deportista profesional pacten una indemnización a favor del empresario para el caso de despido procedente. Acerca de la cuantía que se puede pactar, la norma opta por no establecer ni cuantía mínima ni máxima, de manera que la cuantía pactada será legal salvo que se considere abusiva por el juez, que en cada caso resolverá sobre la legalidad de la misma, pudiendo modular la cuantía pactada en función de las circunstancias concurrentes, tales como salario del deportista, tiempo que resta del contrato de trabajo, etc. Si las partes no han pactado indemnización para tal caso, la jurisdicción podrá reconocer, con ocasión de la eventual demanda del club o entidad deportiva, el derecho del club o entidad deportiva a una indemnización con la cuantía correspondiente en función de los perjuicios económicos producidos al empleador por el despido procedente. Extremos estos reconocidos en la normativa laboral especial cuando señala que “a falta de pacto al respecto, la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo” (art. 15.2).

El fundamento de esta indemnización al club se debe a que, en ocasiones, la contratación de un deportista viene acompañada de importantes inversiones realizadas por el club. Tiene su lógica, por lo tanto, pensar que si después de desembolsar grandes cantidades de dinero por sus servicios, el deportista fuerza su salida incumpliendo de forma grave el contrato, el club tenga derecho a ser indemnizado por los perjuicios ocasionados (González, 2008).

### **3.1.1.2. Despido improcedente**

El despido del deportista profesional será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento del deportista alegado por el club o entidad deportiva, o cuando el despido no se ajuste en su forma a lo establecido en el artículo 55.1 ET (art. 55.4 ET).

El artículo 15.1 RD 1006/1985 establece que “en caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. 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”.



La interpretación de este precepto podría llevarnos a admitir que en caso de despido improcedente del deportista profesional este artículo sólo contempla el supuesto de que el club o entidad deportiva opte por la indemnización y considerar que si el club opta por la readmisión del deportista los efectos jurídicos serán los establecidos en la normativa común, es decir, el derecho del deportista a los salarios de tramitación (Sala, 1983). Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación (art. 56.2 ET). Es decir, interpretar que es aplicable al sector deportivo el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización cuando el despido es declarado improcedente, como ocurre cuando se despide de forma improcedente a un trabajador del régimen general.

No obstante, un sector de la doctrina considera que el derecho de opción entre la indemnización o readmisión no es aplicable al despido improcedente del deportista profesional. En tal caso, entiende que procede únicamente la indemnización del deportista. La readmisión será posible únicamente si se ha pactado (González, 2008).

En el mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia. Así, la STS de 21 de enero de 1992 cuando dice que “la opción de readmisión en el despido improcedente, como manifiesta el propio texto legal (art. 15.1), según se deduce de una atenta lectura del mismo, en el que la expresión “sin readmisión” constituye en realidad un inciso excluyente, precisamente, de la opción, sin perjuicio de la eficacia de la readmisión convenida entre las partes. Así pues, el despido improcedente, tratándose de relaciones laborales sometidas a régimen especial de los deportistas profesionales, sólo ha de producir efectos indemnizatorios (salvo el caso de readmisión pactada), lo que es coherente con las peculiares características de los servicios que constituyen su objeto, en relación con la naturaleza esencialmente temporal de la relación contractual. Ello explica, además, la amplitud de los criterios que el precepto establece para fijar la indemnización, en cuanto prescribe con carácter imperativo exclusivamente un límite mínimo, que es de dos mensualidades por año de servicio».

La indemnización será la pactada entre el deportista y el club o entidad deportiva y, a falta de pacto, la determinada judicialmente. La indemnización será como mínimo 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. Los complementos de esta naturaleza serían, por ejemplo, la prima de partido, la prima por ascenso o por mantener

la categoría, las cuantías percibidas por el número de encuentros de carácter oficial en que el jugador es alineado.

En cuanto a la determinación de este mínimo indemnizatorio han surgido discrepancias interpretativas en los supuestos en que el despido del deportista se produce en el transcurso del primer año. En este sentido, González (2008) entiende que a las dos mensualidades de las retribuciones periódicas debería añadirse la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año. Cardenal (1996) considera que si el deportista no ha formado parte del club el año anterior, la jurisdicción tiende a tomar como referencia los resultados obtenidos por el equipo en la temporada previa para calcular qué complementos corresponderían al deportista.

Ha sido objeto de censura, además, que sólo se tenga en cuenta los complementos del último año, ya que la variabilidad de éstos puede ser muy alta de una temporada a otra (González, 2008). Cardenal (1996) propone que una solución más justa sería la de prever una actualización de las retribuciones correspondientes a los años anteriores y promediarlas.

La expresión por "años de servicio" se refiere a todo el tiempo que las partes hayan permanecido ligadas, siendo irrelevante la existencia de sucesivos contratos, como considera la STSJ de Cantabria de 10 de enero de 2008.

El juzgador para fijar la indemnización ha de ponderar las circunstancias concurrentes, especialmente la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. A este respecto, decir que es 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 (art. 8. RD 1006/1985). Los conceptos salariales están previstos en los CC de aplicación son, por ejemplo, en fútbol, la 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 CCFP). El antiguo RD 318/1981 excluía las primas de fichaje del salario del jugador (art. 8.2).

Esta previsión abre un amplio margen de maniobra a la interpretación de los tribunales. El TSJ de Andalucía, en sentencia de 21 de diciembre de 2011, estimó que el contrato del futbolista tenía un vencimiento cierto, el 30.6.2010 y establecía que sólo si se cumplía la condición del ascenso a la segunda división B, se prorrogaría una temporada más. El jugador, en caso de cumplirse la condición anterior, percibiría una cantidad por todos los conceptos de 25.000 € divididos en diez mensualidades, a razón de dos mil quinientos euros cada una de ellas en los meses de agosto del 2010 a mayo de 2011 ambos inclusive. Como tal condición se cumplió, el jugador se personó en las instalaciones deportivas del club para efectuar el entrenamiento, siéndole negada la entrada al recinto por el club el día 19 de agosto de 2010.

En este caso, el Tribunal declaró del despido como improcedente y reconoció el derecho del jugador a percibir los 25.000 euros prometidos por el club como "remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato".

En lo que hace al límite máximo indemnizatorio nada establece la norma (algo que sí que se reflejaba en el derogado RD 318/1981), por lo que queda en manos de los tribunales la determinación de mismo en cada caso. Un sector de la doctrina ha considerado que el máximo indemnizatorio debería ser la suma de retribuciones que habría percibido el deportista de no haber sido despedido (Sagardoy y Guerrero, 1991).

### **3.1.1.3. Despido nulo**

El RD 1006/1985 no contempla referencia alguna acerca del despido nulo, resulta aplicable, en consecuencia, lo establecido en la normativa laboral común, en virtud de la remisión prevista en el artículo 21 RD 1006/1985.

El despido será nulo siempre que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley. c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados (art. 55.5 ET).

La STSJ de Cataluña, de 4 de diciembre de 2013, declaró nulo el despido de la seleccionadora nacional del equipo de natación sincronizada, al considerar que "no existen indicios que justifiquen el despido disciplinario, pero sí existe un ánimo de represaliar a la entrenadora por el ejercicio de haber emprendido acciones judiciales".

El efecto que produce el despido nulo es la readmisión inmediata del deportista con abono de los salarios dejados de percibir (art. 55.6 ET). La obligación de readmisión puede crear situaciones injustas en el caso de los deportistas profesionales por las características de su profesión y el carácter temporal de la relación pues en muchas ocasiones el readmitido podría quedar relegado a la suplencia con lo que se devaluaría en el mercado deportivo (STS de 21 de enero de 1992). Cardenal (1996) señala que un deportista que ha sufrido un agravio mayor, motivando así el despido nulo, es resarcido de un modo menos favorable que en el caso de que sufra un agravio menor, que motive el despido improcedente. Pues, en tal caso el deportista recibe la indemnización pertinente y tiene, además, la posibilidad de negociar con otros clubes (González, 2008).

La solución a los eventuales perjuicios señalados pasaría por aplicar la opción, que el art. 56.4 del ET otorga al representante legal de los trabajadores cuando es un despido improcedente, al supuesto del despido nulo del deportista profesional. Esto es, permitir que el deportista pueda elegir, en caso de despido nulo, entre la readmisión o indemnización.

En otros supuestos la readmisión no será posible en atención al carácter temporal de la relación laboral. En tal caso, el deportista tendría derecho a percibir la indemnización legal y los salarios dejados de percibir.

### **3.1.2. Requisitos de forma del despido disciplinario del deportista profesional**

En los apartados siguientes se estudiarán los requisitos formales que debe cumplir el club o entidad deportiva para despedir al deportista que incurre en incumplimientos contractuales.

#### **3.1.2.1. La carta de despido**

La carta de despido es el medio por el cual se ejecuta comúnmente el despido disciplinario. El despido deberá ser notificado por escrito al deportista, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos (art. 55.1 ET). Los convenios colectivos del sector deportivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Los CC existentes (fútbol, baloncesto, ciclismo, balonmano y fútbol sala) no establecen nada sobre el particular.

La notificación del despido deberá realizarse personalmente al trabajador de forma fehaciente, pudiendo utilizarse para dicho fin diferentes medios tales como, la entrega en el centro de trabajo, en el domicilio del trabajador con acuse de recibo, carta certificada, notificación notarial, telegrama, burofax, etc. La notificación deberá contener los hechos que motivan el

despido y la fecha concreta en la que será efectivo. González (2008) aboga hacia una interpretación flexible de este artículo por parte de la jurisprudencia, considerándose cómo válido siempre y cuando “el club comunique por escrito al deportista su voluntad de rescindir el contrato y señale en dicho documento las causas en las que se fundamenta esa decisión”. Como ejemplo de la flexibilidad mencionada, cabe destacar la STSJ de Galicia de 5 de noviembre de 1996, en la que se afirma que la entrega de la carta de libertad a un futbolista por parte de su club, constituye en sí mismo un acto de despido, siempre y cuando la entrega de la carta no viniera precedida por una solicitud de la misma por parte del deportista.

### **3.1.2.2. Despido de los deportistas profesionales afiliados a un sindicato**

Cuando el deportista estuviera afiliado a un sindicato y al club o entidad deportiva le constase, se deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato (art. 55.1 ET). No en vano, el artículo 10.3 LOLS prevé que los delegados sindicales tienen derecho a “ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos”. En este mismo sentido se postula la STC 30/1992, de 18 de marzo al señalar que la intención del artículo 10.3. LOLS, es instrumentar una protección del trabajador afiliado, aunque sólo sea en audiencia sobre la decisión empresarial. Si el deportista, estuviera afiliado a algún sindicato, la falta de audiencia previa con los delegados sindicales, tendría como consecuencia la improcedencia del despido (Álvarez y Palomeque, 2014).

### **3.1.2.3. Despido de los representantes de los deportistas profesionales**

Si el deportista fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiese (art. 55.1 ET).

Además, el artículo 68 ET señala que, si el deportista fuera representante legal de su colectivo de trabajadores no podría ser despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a la finalización de su mandato. Fernández (2014) aclara, no obstante, que lo que indica el artículo, no es la prohibición de despedir al representante del colectivo de trabajadores, sino la prohibición de que dicho despido se justifique mediante los actos que realizó el trabajador en el ejercicio de su cargo de representante. Por lo tanto, el club o entidad deportiva podría proceder al despido del deportista representante siempre que incurriese en alguno de los incumplimientos contractuales que dan lugar al despido, y que se verán más adelante.

#### **3.1.2.4 Subsanación del despido realizado inobservando la forma**

Si el despido se realizara incumpliendo los requisitos señalados en el apartado anterior, el club o entidad deportiva podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el club o entidad deportiva pondrá a disposición del deportista los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social (art. 55.2 ET).

Si el segundo despido se llevase a cabo fuera del plazo de los veinte días, no tendrá valor como nuevo despido y se estará a lo dispuesto en el primero, con las consecuencias de improcedencia que arrastre (Fernández, 2014).

El artículo 110.4 LJS prevé que “si el despido disciplinario es declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos formales y se opta por la readmisión, el empresario podrá ejecutar un nuevo despido en el plazo de siete días desde la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del primer despido”. A este respecto, señala García-Perrote (2015) que en este caso no estaríamos hablando de una subsanación como la que se menciona en el artículo 55.2 del ET.

### **3.2. CAUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES**

La normativa laboral especial no determina, como ya se ha señalado, los supuestos concretos que justifican el despido disciplinario del deportista profesional. Por tanto, es de plena aplicación lo establecido en la normativa laboral común en tanto es compatible con las características especiales de la profesión deportiva (art. 21 RD 1006/1985).

El contrato de trabajo del deportista podrá extinguirse por decisión del club o entidad deportiva mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del deportista (art. 54.1 ET).

Los incumplimientos contractuales del deportista que pueden dar lugar al despido disciplinario están tasados en el ET. Las causas, que serán objeto de análisis a continuación, pueden ser consideradas como un listado cerrado, y que los despidos disciplinarios deben quedar encuadrados siempre en alguna de éstas (Fernández, 2014). Sin embargo, Albiol (2011) advierte que algunas de estas causas tienen tal laxitud en la interpretación, que permite incluir gran parte de los incumplimientos de contrato por parte del empleado.

#### **3.2.1. Falta de asistencia o puntualidad al trabajo**

El deportista puede ser despedido justamente cuando incurra en “faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”. La redacción ambigua de esta causa impide saber qué número de faltas son necesarias para que el incumplimiento adquiera la

gravedad exigida y el club o entidad deportiva puedan decidir el despido justamente (Martín, García y Rodríguez-Sañudo, 2006 y Roqueta, 1995).

El instrumento llamado a concretar esta ambigüedad es el CC, no en vano los negociadores colectivos son los concededores de las características singulares laborales de cada modalidad deportiva. Así, por ejemplo, en el sector del fútbol profesional se consideran como faltas muy graves de los futbolistas que llevan aparejada la sanción del despido “la tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial”, “el abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial, siempre que el jugador pudiera continuar participando en el mismo. A estos efectos, no tendrán la consideración de abandono del trabajo, en ningún caso, la expulsión del terreno de juego por decisión arbitral ni la retirada del mismo como consecuencia de lesión”, “más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas la faltas o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos” o “ más de dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por un tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o más de tres, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes” (art. 6.2,3,11 y 12 CCFP).

Los convenios colectivos restantes (baloncesto, baloncesto femenino, ciclismo y fútbol sala) tipifican incumplimientos similares a los previstos en el CCFP y en aras de la brevedad no se citarán expresamente. Aquellas modalidades deportivas que carezcan de CC, la concreción del número de faltas necesarias para despedir quedará al arbitrio judicial.

La STSJ de Cantabria de 18 de diciembre de 2012 ha estimado la procedencia del despido de un jugador profesional de fútbol la falta reiterada de asistencia al trabajo “la ausencia a cinco entrenamientos” y ha matizado que la asistencia al trabajo es una obligación esencial de trabajador y, por tanto, no precisa advertencia alguna por parte del empresario. Acerca de la proporcionalidad de la medida ha concluido que la inasistencia al trabajo es un incumplimiento contractual grave merecedor del despido, pero ha señalado que, en este tipo de materias, no es posible realizar generalización y la valoración de la gravedad de la falta habrá que analizarla siempre caso por caso teniendo en cuenta las circunstancias concretas que rodean al despido.

### **3.2.2. Indisciplina o desobediencia del deportista**

El despido disciplinario del deportista puede traer causa en “la indisciplina o desobediencia en el trabajo” (art.54.2 ET).

El CCFP contempla como falta muy grave que da lugar al despido “la desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club/Sad, incluido el quebrantamiento de sanción” (art. 6.5).

Alonso y Casas (2010) comentan que esta causa de despido es una herramienta muy utilizada, ya que abarca tanto la desobediencia de una instrucción general como la de una orden concreta. González (2008), haciendo referencia a la STSJ de Andalucía de 4 de mayo de 1993, advierte que para que la indisciplina o desobediencia pueda ser sancionada con el despido, debe tratarse de una conducta “grave, culpable e injustificada”. De tal forma que si el incumplimiento tiene algún tipo de justificación debe ser sancionado de manera más suave mediante multa económica o suspensión de empleo y sueldo (Roqueta, 1995).

En cualquier caso, dado la imprecisión o generalidad de este incumplimiento será el juzgador el que aprecie la gravedad en cada caso. La STSJ de Andalucía, de 15 de enero de 1999 ha considerado una falta de desobediencia grave que motiva el despido disciplinario “la negativa a jugar, cuando así ha sido ordenado por el entrenador”. El jugador había alegado motivos de salud para justificar su negativa a jugar, pero esta circunstancia no fue acreditada mediante ningún tipo de informe médico. La STSJ de Galicia de 2 de mayo de 2008 ha estimado que la pasividad del jugador a la hora de facilitar al club su pasaporte como ciudadano italiano no era lo suficientemente grave para justificar el despido por causas disciplinarias, sin perjuicio de otras posibles sanciones que pudiera aplicar el club, conforme al CCFP.

### **3.2.3. Ofensas verbales o físicas**

El despido del deportista puede obedecer a “las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o familiares que convivan con ellos” (art.54.2 ET).

El CCFP señala como falta muy grave con sanción de despido “los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos” (art. 6.4).

Roqueta (1995) y Alonso y Casas (2010) señalan la necesidad de que las ofensas físicas o verbales guarden una relación de trabajo, si bien no es necesario que las ofensas ocurran durante el transcurso de la jornada laboral o se produzcan dentro del recinto deportivo.

La STS, de 2 de octubre de 1963, admite como ofensas verbales todo tipo de expresiones orales y/o escritas que envuelven “una ofensa moral para la persona que la sufre o recibe”. La STS, de 31 de mayo de 1968 considera ofensa física “el injusto ataque de una persona a otra, materialmente, al hacerla objeto de una agresión que mortifique o lesiones su integridad



corporal". Y la STSJ de Galicia de 14 de septiembre de 2001 apreció que cuando las ofensas se producen en un corto espacio de tiempo, es suficiente con que la conducta se produzca en dos ocasiones para ser considerado como falta muy grave y ser, por lo tanto, motivo de despido disciplinario. Las personas ofendidas pueden ser compañeros, directivos, entrenadores, resto de personal al servicio del club (y sus respectivas familias) y deportistas de otros equipos o incluso el público. Así, la STS de 19 de mayo de 1986 que analiza el caso de un futbolista que, además de agredir a un compañero, hizo gestos despectivos al público a modo de provocación. Hechos, que, conforme a este Tribunal, pueden ser catalogados en las causas tipificadas como ofensas verbales y físicas dentro del artículo 54.2 del ET, y que tienen la gravedad suficiente como para justificar el despido.

En cualquier caso, los comportamientos deben mostrar de forma conjunta los requisitos de gravedad y culpabilidad, sin necesidad de que el hecho sea constitutivo de delito, falta o que sea sancionable deportivamente (Alonso y Casas, 2010).

#### **3.2.4. Transgresión de la buena fe contractual**

La Ley tipifica como justa causa de despido "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo". El fundamento de este incumplimiento contractual trae causa en el deber del deportista de "cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia -art. 5, a) ET-.

El CCFP ha concretado como falta muy grave "El fraude o el abuso de confianza del jugador en el desempeño de su actividad profesional, cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su Club/Sad" y "la simulación de enfermedad o accidente, así como la realización por el futbolista de trabajos o actividades que fueran incompatibles con su situación de baja médica", "las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición" (art. 6.9 y 8 respectivamente).

El CCCP considera como justa causa de despido del ciclista "la trasgresión de la buena fe contractual. A estos efectos, se considera transgresión de la buena fe contractual no comunicar al equipo antes de la firma del contrato de trabajo, la existencia de un procedimiento disciplinario abierto en sede federativa, nacional o internacional, por el uso de sustancias prohibidas que dé lugar a una sanción deportiva. Igualmente se considerará trasgresión de la buena fe contractual la falta de comunicación al equipo, antes de la firma del contrato de trabajo, de hechos acaecidos con anterioridad a la fecha de firma del contrato, que sean susceptibles de apertura de dichos procedimientos disciplinarios, y que sean conocidos por el corredor" y "hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles,

herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del equipo” o “ el robo, hurto o malversación cometidos en bienes de equipo” -art. 16-C, f), a) y b), respectivamente-.

Un sector de la doctrina, considera que esta es la causa más habitual en el despido disciplinario del deportista profesional, y que la transgresión de la buena fe es la forma utilizada para dar cobijo a todos los motivos que no tienen una cita expresa en la ley (entre otros, Mercader, 2012; Albiol, 2011; García-Perrote, 2015, Sagardoy, Del Valle y Gil, 2006).

### **3.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento**

Otra de las causas justificativas de despido disciplinario del deportista es “la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado” -art. 54. 2, e) ET-.

El CCFP tipifica como falta muy grave del futbolista “la disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado” (art. 6.6).

El CCCP concreta alguna “la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento profesional del corredor” y “no participar en todas las pruebas programadas por el equipo, salvo autorización del director deportivo o responsable de equipo o justa causa, así como participar en las no programadas sin la autorización del grupo deportivo, director deportivo o personal responsable” -art. 16-C, f), c), y d), respectivamente-.

El CCFP se limita a reproducir básicamente la redacción prevista en el ET, pero el CCCP alude al rendimiento del ciclista excluyendo, por tanto, el rendimiento normal o medio de los ciclistas profesionales. Este convenio tiene en cuenta que la diligencia que se le exige al deportista no es una diligencia general, como la requerida a los trabajadores comunes, sino una diligencia específica y no es otra que la correspondiente “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” (art. 7.1 RD 1006/1985).

La apreciación de este incumplimiento en el sector deportivo se antoja especialmente difícil. No en vano, en los deportes colectivos el rendimiento de un deportista depende del rendimiento del resto de componentes del equipo. Además, las condiciones de trabajo varían constantemente en función de la competición o el rival.

Ello puede explicar la escasez de resoluciones judiciales que fallen a favor del club o entidad deportiva en los casos de despido disciplinario por esta causa. Así, a SJS nº2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008 consideró que la disminución de la cantidad de partidos jugados por el futbolista no justificaba la desidia y falta de competitividad alegadas por el club, y no apreció voluntariedad del jugador para disminuir su rendimiento.

### **3.2.6. La embriaguez o toxicomanía**

El despido disciplinario del deportista puede obedecer a la “embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo” -art. 54.2, f) ET-.

El CCFP precisa que “el consumo reiterado de cualquier estupefaciente o el ocasional de los considerados duros” constituye una falta muy grave del futbolista (art. 6.7).

El CCCP concreta que “apoyarse en el uso de sustancias prohibidas, siempre y cuando no exista prescripción facultativa por parte de los servicios médicos del grupo deportivo o en caso excepcional y en este caso con obligación previa de comunicación a los servicios médicos del equipo, del régimen sanitario de la Seguridad Social y no tenga como causa la curación o disminución de cualquier tipo de dolencia física o psíquica, comunicada al equipo, debiéndose ponderar y mesurar la sanción en función de la importancia de la sustancia prohibida utilizada. Para la aplicación de sanción de despido por esta causa la falta deberá ser voluntaria, grave y culpable” es una falta muy grave del ciclista -art. 16-C, h)-.

González del Río (2008) considera que el uso de sustancias tiene difícil cabida en artículo 54.2 ET, pues norma exige que la toxicomanía repercuta negativamente en el trabajo y el uso habitual de las sustancias dopantes tienen como objetivo el aumento de rendimiento del deportista. El dopaje del deportista podría ser objeto de despido amparando tal comportamiento como una transgresión de la buena fe contractual.

### **3.2.7. El acoso**

Por fin, constituye justa causa de despido “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” -art. 54, g) ET-.

Los convenios colectivos del sector no hacen referencia a faltas muy graves que puedan ser subsumidas en esta causa de despido.

La doctrina ha considerado acoso a las acciones relacionadas con el sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad realizadas por un sujeto activo, que conoce o debe conocer que son indeseadas por el sujeto pasivo, y que tienen como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante o vejatorio (Fernández, 2014). Y a diferencia de las ofensas verbales o físicas, las conductas de acoso sobrepasan el insulto o la agresión, ya que requiere de un comportamiento voluntario, consciente y continuado (Álvarez y Palomeque, 2014).

La STSJ de Galicia de 10 de marzo de 2010 define el acoso laboral como aquella conducta abusiva o de violencia psicológica al que se somete de forma sistemática (el acoso presenta como elementos caracterizadores las notas de frecuencia, intensidad y permanencia) a una

persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen su dignidad o integridad psíquica, y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo; actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas.

#### **4. CONCLUSIONES**

Primera, y siguiendo el orden del presente trabajo, merece destacar la relevancia que tiene la forma del despido en la extinción disciplinaria de la relación laboral del deportista profesional. Tan importante como las causas es la forma del despido, pues un despido disciplinario a priori justificado, puede convertirse en un despido improcedente si el club no ha cumplido con los requisitos legalmente establecidos. Lo anterior pone de manifiesto la relevancia que tiene que los clubes cuenten con un correcto asesoramiento jurídico laboral para evitar errores que puedan conllevar un daño económico importante a dicho club. Esta advertencia, que puede resultar innecesaria para aquellos clubes con un mayor peso y capacidad económica, resulta especialmente trascendente para aquellos pequeños clubes, que cuentan con varios deportistas profesionales, y sin embargo proceden a extinguir la relación con los mismos de la misma forma que lo hacen con deportistas con los que no les une una vinculación laboral. Asimismo, son precisamente estos clubes de menor tamaño los que, como consecuencia de la informalidad con la que en ocasiones se gestionan los mismos, se procede a extinguir la relación con los deportistas profesionales de forma irregular, dejando vía libre para posibles reclamaciones.

Segunda, en lo relativo a las causas de despido disciplinario, tras realizar un análisis de la normativa estatal vigente, resulta preciso llamar la atención sobre el hecho de que, más allá de la literalidad de la norma, en la mayoría de los casos habrá que estar a las concretas características del supuesto para valorar la procedencia o no del despido del deportista profesional. Dada la diversidad de la casuística en este tipo de asuntos, encontramos en los tribunales supuestos que, si bien a primera vista pudieran parecer muy similares -y por tanto merecer la misma respuesta legal- finalmente obtienen resoluciones muy distintas como consecuencias de las particularidades concretas que en cada uno de los casos se han tenido en cuenta por los tribunales. A la vista de lo anterior, podemos concluir que los preceptos recogidos en el ET y en el RD 1006/1985 no son sino una descripción general de los supuestos, pero que debe ser el Juzgador el que, analice los casos concretos valorando en cada procedimiento las circunstancias concretas de cada asunto. La relevancia de la casuística en el despido disciplinario de deportistas profesiones dificulta en gran medida la

realización de un análisis sistemático del asunto. Por un lado, nos encontramos con que en las distintas bases de datos consta una cantidad muy limitada de resoluciones de primera instancia y apelación, lo que nos exige acudir a varias plataformas de búsqueda. Por otro lado, muchas de las sentencias de casación, o incluso las de segunda instancia, no recogen los hechos de cada supuesto al completo, dificultando así el análisis y la comprensión de las sentencias, obligándonos a tratar de localizar en las diferentes bases de datos la Sentencia de primera instancia para lograr entender qué es lo que realmente ha llevado al Juzgador a decantarse en favor de uno u otro. Todo lo anterior nos lleva a concluir nuevamente la importancia de que los clubes, y en este caso también los deportistas profesionales, cuenten con un correcto asesoramiento jurídico en esta materia. Es más, en relación con esta cuestión, la generalidad de la norma hace concluir que el asesoramiento jurídico no sólo debe tenerse en el momento de la extinción de la relación laboral, sino también en el momento en el que la misma nace. En este sentido, ha de tenerse presente que, si bien el ET, el RD 1006/1985 y los principales convenios colectivos de los deportistas profesionales establecen límites legales imperativos a los clubes y los deportistas, ambas partes en el momento de negociar el contrato tienen la posibilidad de fijar y determinar de forma concreta aquellas cuestiones que la normativa deja en el aire. De esta manera, si bien siempre podrán surgir disputas, tanto el club como el deportista profesional sabrán los concretos supuestos que motivan el despido disciplinario, así como los efectos del mismo, o las consecuencias de un eventual despido nulo o improcedente. Todo lo anterior, permitirá a ambas partes realizar un balance de los riesgos y costes previsibles que tendrán sus actuaciones.

Tercera, es necesario reflexionar sobre la necesidad de que el legislador adapte la normativa existente -del año 1985- a las realidades actualmente existentes en el deporte profesional. Si bien las diferencias existentes entre los diferentes deportes pueden dificultar esta labor, entiendo que resultaría recomendable contar con una normativa específica de despido disciplinario en el ámbito del deporte profesional, que no se remita al ET, y que recopile aquellas cuestiones que ya han sido unánimemente decididas por los tribunales.

Cuarta, la relevancia que la normativa analizada en este trabajo tiene en la vida laboral del deportista profesional, lleva a concluir que resulta de vital importancia que dichos deportistas cuenten con un nivel de información correcto sobre relación laboral especial. No obstante, resulta evidente la complejidad de la temática analizada, por lo que dicha cuestión ha de ser tratada siempre por especialistas en derecho laboral, y en concreto, por profesionales del derecho laboral deportivo.

Quinta, considero que como especialistas en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, y debido a la multidisciplinaridad de nuestra materia, debemos tener un conocimiento básico sobre las características especiales de la relación laboral de los deportistas profesionales, que nos permita tener una formación más amplia e integral dentro del ámbito de la Actividad Física y del Deporte.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Albiol Montesinos, I. (2011). *Despido disciplinario en Extinción del Contrato de Trabajo*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E. (2010). *Derecho del Trabajo* (27ª ed.). Madrid, España: Civitas Ediciones.
- Álvarez de la Rosa, M., y Palomeque López, M.C. (2014). *Derecho del trabajo* (22ª ed.). Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Cardenal Carro, M. (1996). *Deporte y derecho, las relaciones laborales en el deporte profesional*. Murcia, España: Servicio de Publicaciones Universidad de Murcia.
- Fernández González, A. (2014). *La forma y las causas del despido disciplinario. Especial referencia a la transgresión de la buena fe contractual*. (Trabajo de Fin de Grado). Santander: Facultad de Derecho, Universidad de Cantabria.
- Garate Castro, J. (1992). *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado*, en AA. VV. Estudios sobre el despido disciplinario. Madrid, España: ACARL
- García-Perrote Escartín, I. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo* (5ª ed.). Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- González de Rio, J. M. (2001). *Extinción del contrato de trabajo de futbolista profesional por crisis económica de la entidad deportiva e indemnización por despido improcedente*. Civitas, 21, 643-647.
- González de Rio, J. M. (2008). *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo* (1ª ed.). Madrid, España: La Ley.
- Martín Valverde, A., García Murcia, J. y Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. (2006). *Derecho del Trabajo* (15ª ed.). Madrid, España: Tecnos.
- Mercader Ugina, J.R. (2012). *Lecciones de Derecho del Trabajo* (5ª ed.). Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Roqueta Buj, R. (1995). *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Rubio Sánchez, F. (2002). *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Madrid, España: Dykinson.
- Sagardoy Bengoechea, J.A., y Guerrero Ostolaza, J.M. (1991). *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid, España: Civitas Ediciones.

Sagardoy Bengoechea, J.A., Del Valle Villar, J.M. y Gil Gil, J.L. (2006). *Prontuario de Derecho del Trabajo* (8ª ed.). Madrid, España: Thomson-Civitas.

Sala Franco, T. (1983). *El trabajo de los deportistas profesionales*. Madrid, España: Alhambra.