

**Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Universidad de León
Curso
2014/2015**



**LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL DEPORTE
PROFESIONAL: ANÁLISIS JURÍDICO DEL RD
1006/1985 TRAS TRES DÉCADAS DE VIGENCIA**
*Special labour relations in professional sport: Judicial
analysis of the RD 1006/1985 after three decades in force*

Realizado por el alumno D. Jesús de la Viuda Flecha

Tutorizado por la Profesora Dña. Susana Rodríguez Escanciano

SUMARIO

RESUMEN Y ABSTRACT	4
OBJETO	5
METODOLOGÍA	5
I.- DUALIDAD NORMATIVA: ORDENAMIENTO DEPORTIVO Y LABORAL	6
II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1006/1985	8
III.- FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	10
1.- FORMA.....	10
2.- DURACIÓN	10
3.- MODALIDADES.....	12
IV.- DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	12
1.- PARTICIPACIÓN DEL DEPORTISTA PROFESIONAL SOBRE LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE SU IMAGEN COMERCIAL	12
2.- DISCREPANCIAS ENTRE LA ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES Y EL GOBIERNO POR EL NUEVO REAL DECRETO-LEY 5/2015, DE 30 DE ABRIL, SOBRE LOS DERECHOS AUDIOVISUALES.	13
2.1.- Motivos de la huelga: puntos de vista de los sujetos afectados.....	15
2.2.- Consecuencias	17
3.- DERECHO DE OCUPACIÓN EFECTIVA	17
4.- ACTUACIÓN LABORAL EXIGIDA AL DEPORTISTA PROFESIONAL.....	18
V.- RETRIBUCIONES	18
1.- EL SALARIO Y LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	19
2.- ESTRUCTURA SALARIAL.....	20
2.1.- Salario base y pagas extraordinarias.....	21
2.2.- Complementos salariales	21
2.2.1- Complementos salariales relativos a las condiciones personales del deportista	21
A) Prima de fichaje.....	21
B) Plus de antigüedad	22
C) Premio de antigüedad	22
2.2.2.- Complementos salariales relativos al trabajo realizado	22
A) Primas por partido jugado	22
B) Primas por éxito.....	23
2.3.- Cuantía salarial	23
2.4.- Reclamaciones de cantidad y garantías del salario.....	24
VI.- JORNADA LABORAL Y DESCANSOS.....	24
1.- LA JORNADA LABORAL	25
2.- EL CÓMPUTO DE LA JORNADA	25
3.- REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA.....	26
4.- DESCANSO SEMANAL	27
5.- FIESTAS LABORALES.....	28

6.- VACACIONES	30
7.- PERMISOS RETRIBUIDOS	31
VII.- FALTAS Y SANCIONES.....	32
VIII.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA A LAS CESIONES TEMPORALES	33
IX.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	35
1.- POR VOLUNTAD DEL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA	35
2.- POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL DEPORTISTA SIN CAUSA JUSTIFICADA	37
3.- POR MUTUO ACUERDO BASADO EN EL TRASPASO DEL DEPORTISTA A OTRO CLUB.....	39
4.- POR CONCLUSIÓN DEL TIEMPO ACORDADO	39
5.- POR DISOLUCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA, POR ACUERDO DE LA ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS.....	40
X.- LAS APLICACIONES JURISPRUDENCIALES AL ESTUDIO. DEL CASO BOSMAN AL CASO WEBSTER	40
1.- CASO BOSMAN	41
2.- CASO WEBSTER.....	43
CONCLUSIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	47

RESUMEN Y ABSTRACT

En este mundo en el que vivimos, cada vez más globalizado en el que los mercados dominan la situación de los países, las entidades deportivas emergen y se asientan como grandes empresas, creando un valorado interés hacia la población en forma de ocio, lo que lleva a la obtención de grandes beneficios.

Estas empresas o entidades deportivas necesitan de una regulación laboral especial, de acuerdo a las cantidades económicas que generan y a los derechos y necesidades de unos deportistas, 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 de trabajo de los deportistas profesionales analizando su legislación, su contrato de trabajo y todo lo que ello conlleva, como descansos, derechos y obligaciones derivadas y dedicando especial atención a las retribuciones económicas. Además se prestará una especial atención hacia la suspensión y extinción del contrato.

Para terminar se alude también a los casos de Bosman y Webster que han causado precedentes en el mundo del deporte. Dichos pronunciamientos lograron cambiar la legislación concediendo mayores derechos y libertades para este colectivo.

In this world we live, more and more globalized, where markets dominate the situation of most countries, sporting entities rise and become big business. By engaging a large part of the population in sports and leisure these entities are sure to obtain huge profits.

These companies or sporting entities need special labour regulation, in accordance to the economy they generate and to the rights and needs of the sportspeople they employ, that due sometimes to a short working life as the result of optimum physical conditions required in their profession, need a number of protections.

In this work a study will take place about the work conditions of professional sportspeople, analysing legislation, their work contracts and everything else in these contracts, like rest periods and derived rights and obligations. Special attention will be given to economic retribution, as well as to the extinction and suspension of their contracts.

To finalize, the cases of Bosman and Webster are quoted. These cases set precedents in the sporting world, their pronouncements achieved changes in legislation and have given more rights and freedoms to this collective.

OBJETIVOS

El deporte es un tema de gran actualidad, pues es algo que mueve las aficiones de muchas personas y grandes cantidades de dinero, lo que lleva a indicar que las entidades deportivas son grandes empresas. Estas empresas, además de tener en plantilla trabajadores comunes, cuentan con deportistas que se dedican a ello de manera profesional y tienen que ser tratados acorde a sus necesidades y derechos, por lo que es necesario estudiar cuál es su régimen jurídico y las circunstancias cambiantes de su relación laboral, caracterizada por la cortedad de su carrera profesional y la exigencia de unas óptimas condiciones físicas.

El objeto principal de este trabajo fin de grado es el de proporcionar una aproximación al Régimen laboral especial de los Deportistas Profesionales, especialmente de los futbolistas a través del estudio de sus peculiaridades más importantes.

El estudio realizado para este trabajo comienza con las definiciones del deportista profesional, de la entidad deportiva y de atención a quien tiene la capacidad tanto para contratar como para ser contratado. A continuación, se dedica un especial interés al contrato de trabajo, atendiendo a la forma y duración, así como el resto de vicisitudes que lo hacen diferente del vínculo laboral común y haciendo hincapié tanto en la remuneración como en el régimen de descansos y la extinción del contrato de trabajo, algo muy peculiar para este colectivo ya que la duración de estos contratos es siempre determinada, descendiendo a las diferentes modalidades de terminación del contrato de trabajo, contenidas en el Real Decreto 1006/1985, con sus posibles sanciones e indemnizaciones, haciendo especial mención a las cláusulas de rescisión de dichos contratos. Para terminar, se hace referencia a dos casos, que propiciaron grandes cambios en la legislación como son los casos de Bosman y otro más reciente como es el caso Webster.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para este trabajo es la propia de una investigación jurídica. Para ello se han utilizado diversas fuentes bibliográficas, tanto en soporte papel, como en soporte electrónico. Se ha realizado un análisis pormenorizado de la jurisprudencia y se ha hecho un especial énfasis en los convenios colectivos de los deportes más importantes en nuestro país, principalmente el del fútbol.

Por último, también se han utilizado artículos de prensa y blogs de opinión que han aportado una visión más amplia sobre el tema. Todo ello con el fin de desgranar las bondades y defectos de la regulación jurídica existente, efectuando propuestas de mejora.

I.- DUALIDAD NORMATIVA: DEPORTIVA Y LABORAL

La función del deportista profesional es al mismo tiempo la laboral y deportiva, por ello se encuentra sometida a la disciplina de ambos campos.

Hablaremos previamente de la normativa laboral:

1- El régimen jurídico de la relación laboral especial de los deportistas profesionales está regulado por 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 especial¹.

2- El art. 21 del RD anteriormente citado reza que “en lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”. Todo ello 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- Procede completar la regulación jurídica con lo establecido en el convenio colectivo correspondiente. Debido a las diferentes situaciones en las distintas modalidades deportivas, la regulación estatal no puede tener una personalidad indivisible si pretende englobar muchos aspectos de la ocupación deportiva. Por ello, cabe observar que el RD 1006/1985 recurre constantemente a la negociación colectiva como principio de 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), suscrito por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) y la Asociación Nacional de Futbolistas Españoles (AFE). Este convenio colectivo posee una presunción de ser extraestatutario ya que está publicado en el Boletín Oficial del Estado y por lo tanto tienen eficacia personal general y eficacia jurídica normativa [arts. 3.1b) y 82.3 ET]

¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2011, pág. 44.

La capacidad normativa del convenio anteriormente citado se fundamenta en los siguientes dos principios:

a) El principio de automaticidad, el cual indica 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, que indica que la autonomía colectiva publicada en el convenio colectivo predomina sobre la autonomía individual.

4- El contrato individual del deportista profesional es muy importante ya que en este grupo de actividad se tienen muy en cuenta las peculiaridades físicas de cada persona. Los contratos de trabajo individualidades no pueden establecer cláusulas inferiores o contrarias a la ley o convenios colectivos según el principio de jerarquía normativa establecido en los arts. 3.1 del ET (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) el cual reza: “Las normas superiores en rango son las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. Las disposiciones legales comprende la CE, los Tratados Internacionales, las Leyes y actos del Gobierno con fuerza de ley (esto es, reales Decretos-leyes y reales Decretos legislativos). Por otro lado las disposiciones reglamentarias comprenden los Reales Decretos y las Órdenes Ministeriales. Los Convenios colectivos. Los Usos y costumbres”. También habría que tener en cuenta el principio de norma más favorable establecido en el art. 3.3 del ET que 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”.

En cuanto a la normativa deportiva, sobre 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 deportivas².

1- En el Derecho Deportivo general, algunas de las normas que en la actualidad forman este bloque normativo son las siguientes:

a) La Ley 10/1990 de 15 de octubre, del Deporte, 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

² PÉREZ I LÓPEZ, “La realidad del derecho deportivo”, *Revista Jurídica de Cataluña*, núm. 3, 1987, pág. 245.

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 RD 2195/2004, de 25 de noviembre, por el que se regula la estructura orgánica y las funciones del Consejo Superior de Deportes.

c) El RD 971/2007, de 13 de julio, sobre los deportistas de alto nivel y alto rendimiento.

d) El RD 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial.

2- Junto al Derecho Deportivo general se encuentra el denominado Derecho Deportivo especial, formado 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 ellas, destacadamente, 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.

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

A vista del ordenamiento en su conjunto, el contrato de trabajo deportivo no tiene la “patente” en la organización del intercambio de prestación deportiva por beneficio económico. Es importante señalar que el RD 1006/1985 por el cual se regula la relación especial de los deportistas profesionales, sólo es aplicable si existe un contrato de trabajo deportivo, razón por la cual si no existe este tipo de contrato se aplicará la legislación común o especial de que se trate. Procede tener en cuenta además que existen dos planos de 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 art. 1 del RD 1006/1985 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. Por lo que para una buena identificación de su ámbito de aplicación deberemos aclarar lo que se entiende por deportista profesional y por club o entidad deportiva.

1- Teniendo en cuenta el art. 1.2 del RD 1006/1985, 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 condiciones³: 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 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”.

2- El art. 1.2 del RD 1006/1985 alude 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) define los clubes deportivos como “las asociaciones privadas, integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas”. 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.15

³ SJS núm. 1 de Eibar de 12 de marzo de 1993 (AL 47/1993).

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

III.- FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.- FORMA

En lo concerniente a la forma del contrato de trabajo, hay unos requisitos establecidos por la ley que consisten en su formalización por escrito y por triplicado, ya que cada parte contratante se apoderará de un ejemplar y el tercero será depositado en la oficina de empleo⁴.

El contrato ha de ser realizado de forma escrita, debido únicamente a efectos de prueba, es decir, su no celebración de forma escrita no conllevará la anulación de la relación laboral, únicamente implicará la imposición de sanciones administrativas por infracción legal. En definitiva, basándose en el Estatuto de los Trabajadores, más concretamente en su artículo 8 “el contrato de trabajo 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 contrato⁵.

En dicho contrato, deberá constar la identificación de cada una de las partes implicadas, el objeto y la retribución y la duración pactada (art. 3 RD 1006/1985).

2.- DURACIÓN

En lo referente a la duración del contrato de trabajo el Real Decreto indica lo siguiente: 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

⁴ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid (Dykinson), 2002, pág. 150.

⁵ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Madrid, (Civitas), 1991, pág. 53.

contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”.

Por cuanto hace a la duración del contrato, es preciso tener presente que por ley no viene establecido una duración concreta, ni máxima ni mínima, por lo que las partes quienes contratantes serán las encargadas de fijar la duración, bien en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo⁶.

Si 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 oficiales⁷.

Hay que tener en cuenta, según el artículo 6 del RD 1006/1985, que “podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado y solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el contrato”.

Por tanto, es necesario que exista acuerdo entre las partes, sobre la continuidad de su relación laboral⁸. Igualmente, aquellas prórrogas establecidas inicialmente en el contrato de trabajo, no tendrán validez.

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 tratase⁹.

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

⁶ 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.

⁷ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 186.

⁸ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, núm. 41, 1985, pág. 57.

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

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 oficial¹⁰.

3.- MODALIDADES CONTRACTUALES

En lo concerniente a las modalidades del contrato de trabajo deportivo, el art. 4 RD 1006/1985 únicamente alude al contrato para la formación (apdo. 1) y a la contratación a tiempo parcial (apdo. 2). Respecto al primero, la norma señala que “se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común; por cuanto hace a la segunda, el precepto efectúa análoga remisión al art. 12 ET.

Se sitúa así en la línea de la consideración del ET como derecho supletorio, según establece expresamente el art. 21 RD 1006/1985, a salvo la necesidad de que no se trate de disposiciones “incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”.

IV.- DERECHOS Y OBLIGACIONES

Una vez formalizado el contrato de trabajo nacen una serie de derechos y obligaciones. Dichas obligaciones, como no podría ser de otro modo en la medida en que surgen del contrato de trabajo, son recíprocas, ya que afectan tanto a los futbolistas como a los clubes o entidades deportivas, siendo reguladas por el art. 7.5 RD 1006/1985. Dicho artículo declara aplicables a este régimen laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

La creciente comercialización del deporte profesional 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 deportiva¹¹.

¹⁰ Artículo 18 del Convenio Colectivo del Fútbol profesional (BOE núm. A-2014-10284).

¹¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 280.

El art. 7.3 RD indica que “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 dice 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, a no ser que por convenio colectivo o pacto individual se indique otra cosa.

Procede distinguir entre la imagen del deportista mientras realiza la actividad deportiva y la imagen de este fuera de las competiciones deportivas.

En el 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 tanto se en este ámbito es el club o entidad deportiva el dueño de la imagen de su empleado, con capacidad para explotarla comercialmente. En este caso 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 patrocinadora¹².

En el segundo caso, fuera del ámbito de la actividad deportiva, la imagen del deportista es suya en exclusiva en actos publicitarios y también en otros acontecimientos o manifestaciones, con fundamento en el art. 18.1 de la Constitución Española. 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 del ámbito deportivo, salvo pacto en contrario¹³.

2.- DISCREPANCIAS ENTRE LA ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES Y EL GOBIERNO POR EL NUEVO REAL DECRETO-LEY 5/2015, DE 30 DE ABRIL, SOBRE LOS DERECHOS AUDIOVISUALES

El pasado 6 de mayo de 2015, tras haber convocado a su Junta Directiva, la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) anuncia la suspensión indefinida de todas las competiciones a partir del 16 de mayo por diversos motivos, entre ellos el reparto del 4,55% procedente de las Quinielas y su retirada sin motivo alguno; el estudio realizado sobre las consecuencias de la

¹² ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 282.

¹³ STS de 25 de junio de 2008 (Rec. núm. 3544/2003).

Ley de Emprendedores, que conducen a la imposibilidad de la presencia de los colaboradores más imprescindibles en la organización del fútbol más humilde; las inspecciones de la Agencia Tributaria y de la Seguridad Social a los clubes de fútbol aficionado, que han obligado a abandonar sus puestos a una elevada cantidad de directivos modestos, alma verdadera de nuestro deporte; la situación de los requerimientos de reintegro por parte del Consejo Superior de Deportes (CSD) sobre gastos efectuados, desembolsados y justificados con destino y destinatarios finalistas para el fútbol aficionado; las reivindicaciones en favor de la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) en su función aglutinadora de representación de todos los futbolistas de las competiciones de nuestro país; las continuadas injerencias del CSD, que obran en conocimiento de nuestra Federación Internacional (FIFA), y que han motivado una seria advertencia por parte del máximo organismo del fútbol mundial, comunicada al Gobierno de España y por el contenido del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril.

Debido a la mayor repercusión en los medios y a la trascendencia jurídica del problema, en este trabajo se realizará exclusivamente una exposición sobre el último motivo indicado.

La Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) anunció en la junta directiva de la Federación Española de Fútbol (RFEF) su intención de llevar a cabo una jornada de huelga si no se modifica el Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril sobre los derechos de televisión, postura que fue secundada por entrenadores, árbitros y federaciones territoriales.

Para entrar en materia se explicará el contenido de este Real Decreto-ley. El objetivo principal de este real decreto es el de implantar un sistema conjunto de comercialización de los derechos audiovisuales del fútbol profesional. Hasta ahora, estos derechos han sido comercializados por los clubes de manera individual, lo cual ha generado desigualdades económicas en la remuneración que percibían los mismos, "guerras del fútbol" entre operadores televisivos y un sin fin de desencuentros entre los distintos sujetos involucrados.

Con la nueva norma, ningún club profesional podrá comercializar directamente sus derechos de explotación de contenidos audiovisuales. Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, la participación en una competición oficial de fútbol profesional conllevará necesariamente la cesión de dichos derechos al organizador de la competición, es decir, la Liga de Fútbol Profesional (LFP) en caso de la liga de primera y la segunda división y la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) para la Copa del Rey.

El objeto descrito en el primer artículo es bastante amplio, comprende todo aquello que se desarrolle en el terreno de juego, incluyendo las zonas del recinto visibles desde el mismo. Comprende los derechos para su emisión, tanto en directo como en diferido, en su integridad y mediante versiones resumidas o fragmentadas, para su explotación nacional e internacional. Por el contrario, quedan excluidos los resúmenes informativos de los partidos, la emisión en diferido del partido que se realice a través del canal de televisión del propio club en cuyo estadio se celebre el partido, la emisión en directo del partido dentro del propio estadio y las emisiones radiofónicas de los partidos. Para evitar dudas, se aclara que cualquier derecho no incluido en el artículo primero del Real Decreto-ley podrá ser comercializado por los clubes.

La nueva norma también establece de manera detallada las condiciones en que la LFP y RFEF podrán comercializar estos derechos: por lotes, en régimen de transparencia, competencia y no discriminación. Se limita la duración de los contratos a tres años y se limita la adjudicación a un máximo de dos lotes para un mismo operador nacional.

Uno de los aspectos más destacados de la norma es que ha sido el propio Gobierno quien ha establecido la repartición de los ingresos derivados de la venta centralizada de los derechos de los clubes. El 90% será para los clubes de primera división y el 10% restante para los de segunda. Se detallan también los porcentajes que se asignarán a cada club en función de su clasificación en la liga, aplicando una serie de baremos y estableciendo que, en cualquier caso, la diferencia entre el primer y el último club no podrá ser más de 4,5 veces superior.

2.1.- Motivos de la huelga: puntos de vista de los sujetos afectados.

Los futbolistas expusieron que para ellos los porcentajes de reparto no eran justos, con un 90% para los clubes de Primera y un 10% para los de Segunda, ya que esto agrandaría la brecha salarial entre ambas categorías. Además, consideraron que el porcentaje de beneficios que el fútbol profesional quiere asignarles, un 0,5%, es muy escaso y debe repartirse entre demasiadas partes (clubes de Segunda B, fútbol femenino y sindicatos de jugadores).

Además, expresaron su malestar en cuanto a que en otros países de nuestro entorno como Francia e Inglaterra sí se tenga en cuenta a los sindicatos y en España se les ningunee.

La AFE desmintió, a través de un comunicado, que los derechos de imagen sean una de sus preocupaciones, pero el sindicato de jugadores no está de acuerdo con lo dispuesto por la Agencia Tributaria respecto sobre este tema.

Hacienda indicó que las empresas a través de las que los futbolistas cobran su porcentaje correspondiente por derechos de imagen, un 15% de su sueldo, son en la práctica, sociedades ficticias sin empleados. La norma por la cual los futbolistas perciben mediante esta vía los ingresos por derechos de imagen data de 1996 e implica que el pago de impuestos sea menor. La Agencia Tributaria quiere corregir esto y de ahí surgen las inspecciones realizadas a futbolistas como Casillas, Villa y Xabi Alonso.

Por otra parte, los jugadores se opusieron a la idea a través de la cual la Agencia Tributaria quiere que las comisiones que se abonan a los agentes por el traspaso de un futbolista, que suelen alcanzar el 15% de la transferencia, no las paguen directamente los clubes, sino que éstos las ingresen a los futbolistas y, en último término, los jugadores se las abonen a sus representantes¹⁴.

A pesar de la reacción negativa ante este Real Decreto-ley, el ministro de Educación, Cultura y Deporte, aseguró que los futbolistas ganarían con el Real Decreto aprobado por el Gobierno sobre la venta centralizada de los derechos de televisión en el fútbol.

Sobre si la reacción de los jugadores viene motivada por el 15 por ciento que le reclama Hacienda, el ministro indicó que es una cuestión “totalmente ajena completamente” al Real Decreto sobre los derechos de televisión.

El Sindicato de Técnicos de Hacienda (Gestha) entendió a su juicio que la convocatoria de huelga que estudiaba la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) era una amenaza que buscaba conseguir un cambio radical en la actuación de la Agencia Tributaria para que ésta modificara su criterio respecto a la tributación de los derechos de imagen a través del Impuesto de Sociedades.

Desde el Sindicato de Técnicos de Hacienda se indicó que no se cuestionaba el 85%-15% en referencia a que los equipos abonen el 15% del sueldo de los futbolistas como derechos de imagen y que éstos puedan tributar esa parte vía Impuesto de Sociedades, lo que se cuestiona es si en esas sociedades hay una gestión de esa imagen o no, ya que no todos los futbolistas realizan actuaciones de marketing o comercialización de su imagen. Además advirtieron de la pérdida de recaudación que existe por la diferencia entre tributar ese 15% en el IRPF o en el Impuesto de Sociedades, sobre todo si se tiene en cuenta que los jugadores de Primera División tienen grandes rentas¹⁵.

¹⁴ Revista deportiva Superdeporte, España. Página web www.superdeporte.es. Edición del 6 de mayo de 2015.

¹⁵ Revista Teinteresa, España. Página web www.teinteresa.es. Edición del 6 de mayo de 2015

2.2.- Consecuencias

El derecho laboral español establece que las jornadas de huelga no se pueden recuperar. Por lo tanto, si finalmente se hubiera llevado a cabo una huelga por parte de la AFE, cada jornada que no se hubiera disputado no se podría jugar más adelante. Si no se hubiera solucionado el conflicto antes del 24 de mayo, no hubiera habido más fútbol en Primera División esta temporada.

Otra cosa hubiera sido que la RFEF hubiera paralizado la Liga de manera unilateral o si la RFEF y la LFP hubieran llegado a un acuerdo para aplazar una jornada, como sucedió con la primera jornada de la Liga 2011-2012, que se acabó disputando más adelante. En 2ª división hubiera habido más margen para concretar un acuerdo puesto que la competición finalizaba el 7 de junio. Cabe hacer una mención especial a que la final de la Copa del Rey, fijada para el 30 de mayo y que enfrentaba a FC Barcelona y Athletic, tampoco se hubiera disputado de haber seguido con el paro.

Sobre las consecuencias económicas, según el presidente de la LFP, la suspensión de una jornada de Liga hubiera supuesto pérdidas cercanas a los 50 millones de euros entre los ingresos de las Quinielas, las retransmisiones o los patrocinadores, por lo que la huelga según estaba prevista hubiera dejado de ingresar aproximadamente 100 millones de euros sólo en Primera División. Habría que sumarle el daño hecho en Segunda y las pérdidas económicas de no haberse celebrado la final de la Copa del Rey¹⁶.

3.- DERECHO DE OCUPACIÓN EFECTIVA

El art. 7.4 RD 1006/1985 determina que “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”. En definitiva, 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 deberán ceñirse a las reglas del juego.

4.- ACTUACIÓN LABORAL EXIGIDA AL DEPORTISTA PROFESIONAL

Tomando como referencia el art. 7.1 RD 1006/1985, el cual establece que “el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató

¹⁶ Revista Expansión, España. Página web www.expansion.com. Edición del 13 de mayo de 2015.

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”.

Si analizamos esta disposición se pone de manifiesto que la actividad para la que ha sido contratado el deportista es el espectáculo público que consiste en la participación en el acto deportivo, los entrenamientos y demás actividades preparatorias que formarán parte de su formación y mejora y por tanto estarán dentro de su actividad profesional.

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 en las competiciones deportivas y en los entrenamientos y sesiones tácticas como de preparación o recuperación a las que sea requerido el trabajador por sus superiores. Por último, en lo que a sus personales condiciones físicas y técnicas se refiere a las capacidades¹⁷ y aptitudes por las que el deportista ha sido contratado, que junto a su profesionalidad, entrenamiento y sesiones de perfeccionamiento se le suponen que tiene.

V.- RETRIBUCIONES

En cuanto a las 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 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 detalladamente en algunos casos. En el caso del fútbol, el art. 25 CC del fútbol fija su importe en el sueldo mensual pactado más el plus de

¹⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., pág. 65.

antigüedad, que veremos más adelante, debiendo ser abonadas en los veinte primeros días de los meses de junio y de diciembre¹⁸

1.- EL SALARIO Y LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Con la definición indicada anteriormente, queda definido el salario según este régimen laboral especial, el Estatuto de los Trabajadores da una definición prácticamente idéntica, con la excepción de que no hace referencia al trabajo efectivo, ni a los periodos de descanso computables como trabajo¹⁹.

Fuera del concepto de salario quedan aquellas percepciones extrasalariales que no constituyen 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 situaciones²⁰.

En la segunda percepción del art. 8 RD 1006/1985 se encuentran las exclusiones con arreglo a la legislación laboral, siendo estas las contenidas en el art. 26.2 ET anteriormente citadas, que dice lo siguiente: “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 este artículo, se llega a la conclusión de que la “prima por fichaje” que reciben los deportistas cuando cambian de club o entidad deportiva, no tiene naturaleza compensatoria o indemnizatoria, sino que se abona como cualquier otro concepto salarial a lo largo de la vigencia del contrato, ya que según diversos autores se puede considerar como una prestación de servicios hacia la nueva entidad deportiva y por tanto puede ser incluida en la definición de salario dada anteriormente²¹.

Una mención especial merece la intervención de los deportistas en la indemnización por preparación y formación al cambiar de club. En este caso no estamos ante una percepción salarial, debido a que con esta retribución lo que se busca es abonar al club o entidad deportiva en concepto de formación del deportista. Tampoco será considerado prestación

¹⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S: “Modelos comparados de negociación colectiva en el deporte”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2015, pág. 19.

¹⁹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 214.

²⁰ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 71.

²¹ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., pág. 72.

salarial el pago de un porcentaje del traspaso del deportista a otro club, ya que este no ha realizado prestación laboral alguna²².

Toda indemnización generada con motivo de alguna de causa de extinción contractual, incluidas las mejoras de las indemnizaciones legales, carecerá de carácter salarial²³.

2.- ESTRUCTURA SALARIAL

Para establecer la estructura salarial, son esenciales los convenios colectivos y los contratos individuales, ya que dependiendo de la modalidad deportiva estaremos hablando de unas cantidades de dinero u otras.

Aunque se da libertad a las partes contratantes para concretar un salario, éste se tiene que ceñir a unos límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los cuales indican la necesidad de pactar un salario base, como retribución fijada por tiempo u obra y en su caso una serie de complementos salariales.

El art. 20 del convenio colectivo del Fútbol Profesional indica 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”.

A su vez, establece el mismo Convenio Colectivo, que se dará libertad 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 antigüedad²⁴.

Debido a esta libertad que otorga el Convenio Colectivo del Futbol Profesional, el futbolista puede pactar con la entidad deportiva, establecer un salario global o un salario por rendimiento en las actuaciones deportivas. Siempre y cuando se respeten los mínimos mensuales o anuales pactados²⁵.

Además de las percepciones salariales ya citadas, los deportistas pueden pactar con el club o entidad deportiva otro tipo de primas, tales como rendimiento, títulos, ascensos, partidos ganados... Estas primas podrán ser pactadas de forma expresa o bien tácitamente²⁶.

²² CRUZ VILLALÓN, J.: “ El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, 1986, pág333.

²³ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 218.

²⁴ Artículo 27 del Convenio Colectivo del Futbol Profesional.

²⁵ STSJ Murcia de 11 de abril de 2005 (Rec. núm. 97/2005).

²⁶ STSJ de Andalucía de 16 de junio de 2004 (Rec. núm. 555/2004).

Sobre la consolidación de estos complementos, el art. 26.3 ET: “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 prestación²⁷.

Según el Convenio Colectivo del Fútbol Profesional: “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 del Convenio del Fútbol Profesional procede indicar que todo futbolista tendrá derecho a percibir doce mensualidades, cuya cuantía será fijada por convenio colectivo o en el propio contrato.

2.2.- Complementos salariales

Procede aludir a 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 situación o resultado del club o entidad deportiva que no suele estar incluida en los convenios colectivos.

2.2.1- Complementos salariales relativos a las condiciones personales del deportista

A) Prima de fichaje

El art. 22 del Convenio del Fútbol Profesional define esta prima como: “Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional, por el hecho de

²⁷ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 221.

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.

B) Plus de antigüedad

Según el Convenio Colectivo del Fútbol Profesional, el jugador percibirá esta cantidad por cada dos años de estancia en el club o entidad deportiva²⁸. 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 que: “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”.

C) Premio de antigüedad

Tomando como referencia el art. 32 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional 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”.

Se trata de un premio por fidelidad a un club/Sad que se retribuye periódicamente junto al plus de antigüedad y excepcionalmente 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 club²⁹.

2.2.2.- Complementos salariales relativos al trabajo realizado

A) Primas por partido jugado

Es la cantidad que percibe el deportista por los partidos o actuaciones deportivas en los que participe durante la temporada. Estas cantidades son libremente fijadas por los deportistas con sus entidades deportistas.

²⁸ Artículo 26.1 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

²⁹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 224.

Este complemento salarial constituye un incentivo de forma individual para los deportistas profesionales con independencia del 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 trabajador³⁰

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

B) Primas por éxito

Son aquellas que se perciben por partido o competición ganada o ascenso de categoría, pues atienden al rendimiento colectivo. Pueden pactarse de forma individual o colectiva³¹.

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 habitual³².

Los premios por ascenso y permanencia remuneran la prestación de servicios a lo largo de una temporada deportiva, pero teniendo en cuenta del resultado obtenido a la finalización de dicha temporada³³.

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 división³⁴.

Las primas por títulos únicamente se adquieren por la obtención de un título en la competición oficial acordada³⁵.

2.3.- Cuantía salarial

Sobre la cuantía salarial el art. 8 Decreto 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.

³⁰ SSTSJ de Andalucía de 20 de octubre de 2009 (Rec. núm. 1987/2008).

³¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 228.

³² STSJ Castilla y León de 19 de noviembre de 2008 (Rec. núm. 625/2008).

³³ STSJ Castilla y León de 3 de abril de 2001 (Rec. núm 301/2001).

³⁴ 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).

³⁵ 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 en vano el mundo del deporte profesional no es ajeno a la situación económica que está atravesando el país en estos momentos y debido a ello se producen numerosas situaciones en las que el deportista no percibe su salario.

Según el RD 1006/1985, la autoridad judicial competente para cualquier tipo de reclamación salarial entre el deportista profesional y el club es la jurisdicción social.

Según art. 59.2 ET sobre el plazo para presentar las reclamaciones: “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.

No obstante, los propios convenios colectivos pueden establecer una serie de sistemas extrajudiciales de resolución de conflicto. El más famoso de ellos es la Comisión mixta del Fútbol Profesional formada por representante del sindicato de futbolistas y de la Liga Profesional.

VI.- JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

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 el 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 deportiva³⁶.

Para la elaboración de los calendarios participan las federaciones, el consejo superior de deportes y en algunos casos las representaciones de los deportistas. Con la participación de estos colectivos, lo que se trata es que se respeten los derechos y necesidades de los deportistas.

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.

El art. 44 del Convenio Colectivo del Fútbol profesional sobre la elaboración del calendario de competición reza: “durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se

³⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S: “Modelos comparados de negociación colectiva en el deporte”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2015, pág. 15.

comprometen a elaborar de mutuo acuerdo el calendario de competición oficial a presentar a la RFEF para su aprobación”.

1.- LA JORNADA LABORAL

Según 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)³⁷.

Hay que tener en cuenta 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 anual, según la jurisprudencia y negociación colectiva se ha establecido en 1826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo³⁸. Cabe indicar también que 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, sobre lo cual el art. 34.3 ET indica 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 en convenio 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 año³⁹.

2.- EL CÓMPUTO DE LA JORNADA

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” (art. 9.1 RD 1006/1985). La especialidad de la actividad laboral deportiva consiste precisamente en una peculiar

³⁷ 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.

³⁸ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 193.

³⁹ STS 5 de marzo de 2010 (Rec. núm. 155/2009).

distribución de la jornada laboral entre los entrenamientos y los partidos de manera similar a cómo los artistas dividen su tiempo laboral entre los ensayos y las actuaciones ante el público o representaciones⁴⁰.

Sobre la concentración previa a los partidos, el art. 9.3 del Real Decreto 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”.

Dicha norma es beneficiosa para los clubes o entidades deportivas ya que 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 ni vienen tampoco obligados a computar los tiempos dedicados a los desplazamientos y concentraciones ni a abonarlos como horas extraordinarias⁴¹.

Dicho lo cual, la forma de tratar o enfocar estos tiempos, no esta en la jurisdicción del club o entidad deportiva, sino que deberá ser objeto de negociación colectiva, regulando esta su duración máxima⁴².

En cuanto a los deportistas que acudan 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 profesionales⁴³.

3.- REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA

Según el Convenio Colectivo del Fútbol Profesional en su art. 7 establece que “la jornada del Futbolista Profesional comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/Sad a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas del día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente”

⁴⁰ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 57.

⁴¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 196.

⁴² DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 60.

⁴³ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 58.

En cuanto a los entrenamientos y reuniones técnicas o informativas son potestad del club o el propio entrenador, siendo comunicados con la antelación necesaria y llevándose a cabo de manera colectiva salvo en casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra circunstancia, que tendrán que ser notificados por escrito al propio futbolista⁴⁴.

Sobre las concentraciones previas a los partidos, indicar que no podrán exceder de las 36 horas inmediatamente anteriores, ni de 72 si el partido se disputara en un campo de un equipo rival, incluido el viaje de desplazamiento⁴⁵.

4.- DESCANSO SEMANAL

Según 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 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”.

Por otra parte, la negociación colectiva tendrá la competencia para aumentar dichos descansos. En materia del descanso semanal, lo que se diferencia este régimen laboral especial del 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, ya que como hemos dicho anteriormente, nos encontramos ante espectáculos públicos que deberán de coincidir con el tiempo de ocio del resto de personas. Por supuesto, la acomodación de fechas siempre estará justificada por exigencias de la actividad deportiva y con la garantía de mínimo obligatorio⁴⁶. Y en la medida en que sea posible en función de las características y exigencias de la modalidad deportiva, habría de darse preferencia al disfrute del descanso semanal durante los días que dispone el Estatuto de los Trabajadores, aunque sea parcialmente⁴⁷.

⁴⁴ Artículo 8 a) y c) del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

⁴⁵ Artículo 8 b) del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

⁴⁶ CABRERA BAZÁN, J.: *La relación especial de los deportistas profesionales*, Madrid (Edersa), 1987, pág. 159.

⁴⁷ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Madrid (Hurtman), 1981, pág. 63.

Con motivo a 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 ininterrumpido⁴⁸.

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 media, se compute como 36 horas, pudiendo distribuirse en horas de reposo diario, que no tienen por qué coincidir con la jornada solar⁴⁹. 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.

El Convenio Colectivo del Fútbol profesional establece que “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”⁵⁰. Por tanto en el caso del fútbol, 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.

5.- FIESTAS LABORALES

El art. 10.2 RD 1006/1985 establece: “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”.

⁴⁸ SALA FRANCO, T: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 59.

⁴⁹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 202.

⁵⁰ Artículo 9 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

Se puede indicar que el calendario oficial, al que se refiere el artículo, es la norma aplicable al resto de actividades laborales, dispuesto en el artículo 37.2 ET⁵¹, el cual indica: “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 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.”

En consecuencia, el calendario laboral de festividades que con carácter general establece anualmente el Gobierno, incluidas las de ámbito autonómico y local a determinar por las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, será plenamente aplicable a esta relación laboral especial⁵².

Tomando como referencia Real Decreto, 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 indicar que en ningún caso cabrá la posibilidad de compensación económica en el caso que no se disfrute dicho descanso⁵³, desligándose del régimen general el cual 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, que dice: “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

⁵¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 204.

⁵² CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 63.

⁵³ SALA FRANCO, T.: “La nueva regulación laboral de los deportistas profesionales”, *Actualidad Laboral*, núm. 41, 1985, pág. 2049.

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”.

Exclusivamente el Convenio Colectivo del fútbol profesional, acoge la posibilidad de que se pueda desplazar este descanso a otro día de la semana, siempre y cuando cuándo coincida con un partido oficial o sea 48 horas antes del mismo y 72 horas en el caso de que el partido se celebre en un campo rival⁵⁴.

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, por motivo a que también puedan ser disfrutadas por ellos. Sobre este contexto el Convenio Colectivo del fútbol Profesional 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 disputarán el día 2 de enero de 2016, tres partidos de la Liga BBVA y tres partidos de la Liga Adelante. En todo caso, dichos encuentros serán 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 celebrarán o disputarán partidos de cualquier otro tipo, ni se programarán ninguna de las actividades a 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”.

6.- 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 colectivo⁵⁵.

⁵⁴ Artículo 11.1 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional.

⁵⁵ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 60.

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. El deportista tiene derecho a este período vacacional por cada año natural de prestación de servicio, pudiendo ser reducido proporcionalmente si la prestación laboral ha sido inferior⁵⁶.

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.

En cuanto a la retribución del período vacacional, se atenderá a lo pactado en negociación colectiva. En el caso del Fútbol Profesional, el convenio colectivo indica que la retribución será igual a la mensualidad percibida durante la prestación laboral.

El art. 38.1 ET indica la prohibición de sustituir el disfrute de vacaciones por una compensación económica. Con todo ello, 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 anual⁵⁷.

Con todo ello 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 de año natural en curso⁵⁸.

7.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Sobre los permisos retribuidos cabe señalar que el deportista profesional tendrá derecho a los mismos que los trabajadores regulados por el régimen común y establecidos en el art. 37.3 ET⁵⁹, el cual indica 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.

⁵⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 208.

⁵⁷ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 64.

⁵⁸ STSJ Galicia de 21 de mayo de 2007 (Rec. núm. 784/2006).

⁵⁹ CARCELLER URIARTE, J.L. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., págs. 61 y 62.

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 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.

VII.- FALTAS Y SANCIONES

Los incumplimientos contractuales serán sancionados según su gravedad, debiendo estar indicados en convenio colectivo la graduación de faltas y sanciones, haciendo omisión a las que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra disminución del derecho al descanso del deportista (art. 17 RD 1006/1985).

Sobre 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 anteriormente nombrada encargada de la disciplina deportiva, 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.

El elenco que engloba la disciplina deportiva 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).

Sobre las sanciones pecuniarias, el art. 17.1 RD 1006/1985 dispone: “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, ha de ser en los convenios colectivos donde se regule esta materia, fijándose la tipificación y nivel de las faltas y sanciones con el marco del art. 54 del ET para el despido⁶⁰, sin el inconveniente de que a favor de hacer efectiva la autoridad disciplinaria y la previsión del propio art. 17 del Real Decreto 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 legal⁶¹.

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 accidente⁶².

VIII.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA A LAS CESIONES TEMPORALES

Sobre la suspensión del contrato de trabajo, el art. 12 RD 1006/1985 indica que el contrato de trabajo solo se podrá suspender por lo previsto en el art. 45 ET.

En cuanto la situación de incapacidad temporal o permanente, cabe señalar que aunque la mayoría de las entidades deportivas cuenten con servicios médicos propios, los deportistas deben tramitar su situación ante la Seguridad Social de forma ordinaria para poder percibir alguna de las prestaciones a las que pudiera tener derecho⁶³.

⁶⁰ STSJ Galicia de 14 de octubre de 2002 (Rec. núm. 4039/2002).

⁶¹ STSJ Galicia de 14 de octubre de 2002 (Rec. núm. 4039/2002).

⁶² SAN de 13 de febrero de 1997 (Proc. núm. 485/2001).

⁶³ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 314.

Un elemento bastante frecuente en el ámbito del deporte son las cesiones temporales de los deportistas a otros clubes o entidades deportivas. El art. 11 RD 1006/1985 considera que durante la vigencia de un contrato las entidades deportivas tienen la posibilidad de ceder temporalmente a los deportistas a otra entidad deportiva. De esta manera, 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 cesión⁶⁴, siempre que a la finalización de dicha cesión, el contrato de trabajo siga teniendo vigencia y no haya expirado.

El derecho a la ocupación efectiva, desarrollado con anterioridad, concede al deportista la posibilidad de alcanzar una cesión a otra entidad deportiva en el caso de que a la finalización de una temporada no se hayan utilizado sus servicios para participar en alguna competición oficial ante el público (art. 11.2 RD 1006/1985). Se trata de un derecho que en la práctica no se lleva a cabo con frecuencia, debido a 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.

Para que la cesión pueda realizar, es necesaria la aprobación tanto del deportista como de ambas entidades deportivas, su naturaleza ha de ser temporal reflejando por escrito en el contrato de cesión. En caso de no constar duración, se debería de entender por una temporada, pero algunos autores⁶⁵ 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 referente a la contraprestación de una entidad deportiva a otra por la cesión del deportista, ésta puede ser gratuita⁶⁶, si bien se contempla la posibilidad de que haya un importe económico, teniendo en este caso el deportista derecho a percibir el 15% bruto de la cantidad estipulada (art. 11.4 RD 1006/1985).

En caso de cesión gratuita el RD no establece nada, pero sobre ello el artículo 16 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional reza: “en el supuesto de que no se pactara cantidad

⁶⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, I.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., pg. 82.

⁶⁵ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 61.

⁶⁶ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 69.

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”.

IX.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo en este régimen laboral especial es algo muy complejo, debido a que por norma general se firman contratos de duración determinada que no pueden ser resueltos, a no ser que haya acuerdo entre partes, lo que lleva en muchos casos a la necesidad de pagar una contraprestación económica muy elevada.

Se puede dar la posibilidad de que al finalizar la vigencia de un contrato se firme uno nuevo con otra entidad deportiva, naciendo la necesidad de realizar un pago a la entidad deportiva anterior en concepto de preparación y formación. A continuación se comentarán brevemente algunos tipos de extinción del contrato (las hipótesis con mayor relevancia o singularidad en el fútbol profesional), a los que el RD 1006/1985 destina su art. 13.

1.- POR VOLUNTAD DEL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA

El RD 1006/1985 no capacita al club o entidad deportiva para que extinga a su voluntad el contrato de trabajo del deportista, ya que necesita apoyarse en alguna de las causas que la norma reguladora mencionada con anterioridad establece y que pueden agruparse en tres grupos⁶⁷.

En primer lugar, la extinción del contrato por parte del club o entidad deportiva tiene cabida cuando se fundamenta en un incumplimiento grave del deportista, por lo que se trata de un despido disciplinario, amparado en la causa extintiva que recoge el RD 1006/1985. En segundo lugar, la resolución se puede llevar a cabo por la disolución o liquidación del club o entidad deportiva. Para terminar, el club puede basar la extinción en la crisis económica que éste sufra o en otro tipo de crisis que impida el desarrollo de su actividad.

La exposición siguiente se detendrá en la explicación de algunas cuestiones relativas al despido disciplinario del deportista, en tanto presentan ciertas peculiaridades respecto al común de los trabajadores. Este tipo de despido está fundamentado en el art. 13.h) RD 1006/1985. A pesar de que no queda literalmente explicado en la norma, parece claro que se está refiriendo al despido disciplinario, que es la única causa extintiva que el ET califica como despido, entre otras cosas porque la norma reglamentaria de la relación laboral deportiva

⁶⁷ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 142.

excluyó la posibilidad de despidos objetivos⁶⁸. A continuación se expondrán algunos de los motivos justificativos especialmente importantes en el ámbito del fútbol:

a) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.- Según indica el art. 54.2 a) ET, que es aplicable a la relación laboral especial aquí analizada conforme en el art. 21 RD 1006/1985, el club o entidad deportiva esta capacitado para despedir al 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 esta trabajando por lo que se frustra el objeto del contrato.

b) Indisciplina y desobediencia.- El art.54.2.b) ET indica, como segunda causa justificada de despido disciplinario, la indisciplina o desobediencia en el trabajo⁶⁹. Consta de una 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.

A primera vista puede parecer que la disciplina y la desobediencia son prácticamente lo mismo, pero en ocasiones dicha distinción la podemos apreciar 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 correcta⁷⁰. Por otro lado, en otras sentencias se confunden ambos tipos de conductas y se considera la desobediencia como una actitud que supone una vulneración de la disciplina⁷¹.

c) Ofensas verbales y físicas.- El art. 54.2. c) ET determina como causa justificativa de despido disciplinario las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa así como a los familiares que convivan con ellos. El fundamento de esta causa se encuentra en el mantenimiento de la convivencia que origina la elación laboral.

d) Disminución del rendimiento.- Partiendo del art. 54.2.e) ET, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento es 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 laboral⁷², ya que el

⁶⁸ STSJ de Canarias de 28 de marzo de 2001

⁶⁹ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, cit., pág. 151.

⁷⁰ STS de 10 de abril de 1990 (Rec. núm. 1990/3447).

⁷¹ STS de 9 de octubre de 1989 (Rec. núm. 1989/7138).

⁷² ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, cit., pág. 271.

trabajador no debe al empresario un tiempo de trabajo sino el trabajo prestado durante un tiempo determinado a un nivel concreto⁷³.

Para que el deportista pueda ser despedido por dicha causa deben darse conjuntamente los requisitos de voluntariedad en la disminución y continuidad en la misma. Habrá voluntariedad cuando el deportista sea totalmente consciente de que puede rendir más pero simplemente no quiere esforzarse para conseguir un resultado óptimo. Por su parte 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 ocasional.

Para terminar, cabe indicar que el paso de un rendimiento óptimo a un rendimiento normal no es causa de despido⁷⁴.

Realizado el despido, sus efectos o consecuencias se describen en el art. 15 RD 1006/1985 que reza: “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”.

2.- POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL DEPORTISTA SIN CAUSA JUSTIFICADA

Respecto a esta importante cuestión, al menos tres aspectos merecen ser destacados:

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

⁷³ ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del trabajo*, Madrid, (Thomson-Civitas), 2005, pág. 477

⁷⁴ 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.

indemnización al club que pierde sus servicios y que generalmente figura en lo que se conoce como cláusula de rescisión⁷⁵.

El problema surge cuando la cuantía de dicha cláusula no viene determinada en el contrato. El art. 16.1 RD 1006/1985 indica que, en ausencia de pacto al respecto, 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.- Esta regulación 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 a demás de determinar si la rescisión se produce durante el tiempo protegido.

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 profesional a la rescisión del contrato.

⁷⁵ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, cit., pág. 348.

3.- POR MUTUO ACUERDO BASADO EN EL TRASPASO DEL DEPORTISTA A OTRO CLUB

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 del contrato, 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 cesionaria⁷⁶.

El consentimiento de las tres partes es un requisito imprescindible para que el traspaso se lleve a cabo, 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 adquiriente, éste no llegue a un acuerdo con el club del que procede el deportista.

En fin, el RD 1006/1985 no establece de manera expresa cuál es el club encargado de abonar la cantidad indicada, pero cabe deducir 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.- POR CONCLUSIÓN DEL TIEMPO ACORDADO

El art. 13.b) RD 1006/1985 indica que la relación laboral deportiva se resolverá por expiración del tiempo acordado. Se trata de un término resolutorio y no un condicionante. Por lo tanto, coincide con la causa extintiva que el art. 49.1.c) del ET establece para la relación laboral común. Su expresa mención en la presente exposición se justifica por la fuerte incidencia de la temporalidad en la contratación de los futbolistas, íntimamente conectada con la naturaleza de la prestación.

Sobre la cuestión, 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

⁷⁶ 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.

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 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”.

5.- POR DISOLUCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL CLUB O ENTIDAD DEPORTIVA, MEDIANTE ACUERDO DE LA ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS

En este caso se tomará de referencia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre despidos colectivos⁷⁷. Se trata de un caso de extinción de la relación laboral que en un principio no tiene que crear dudas pero que puede llegar a ser muy complejo. Para poder darse es necesario que a través de un acuerdo de la Asamblea General de Socios, se llegue al acuerdo para disolver la entidad deportiva, sin que ello lleve a una sucesión en la empresa, por lo que se procedería al cese de la actividad de la entidad deportiva.

Otra posibilidad sería la de la sucesión en la empresa, es decir, sería adquirida este por otro empresario y continuando con la misma actividad. Ante dicha situación el empresario quedaría subrogado en los derechos y obligaciones laborales con respecto al trabajador⁷⁸ y no se extinguiría la relación laboral.

X.- LAS APLICACIONES JURISPRUDENCIALES AL ESTUDIO. DEL CASO BOSMAN AL CASO WEBSTER.

Tras esta exposición del régimen jurídico aplicable al deporte profesional, con especial atención al fútbol, a continuación se realizará un análisis particular de dos casos que han provocado grandes cambios en la legislación deportiva.

⁷⁷ Artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁸ Artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.- CASO BOSMAN

El futbolista Jean Marc Bosman prestaba sus servicios como futbolista en un club de la liga belga, concretamente en el RFC Lieja. Su caso tuvo una gran repercusión en el mundo del deporte⁷⁹.

Una vez finalizada la temporada 1989/90, su club le propone renovar el contrato de trabajo, percibiendo una cantidad cuatro veces menor. El futbolista descartó la propuesta, motivo por el que el club decidió ponerle la etiqueta de jugador transferible por una cantidad de doce millones de francos belgas.

El futbolista y su club de origen recibieron una propuesta de un club francés, con el que llegaron a un preacuerdo por el que el futbolista, sin desvincularse de su club, se incorporaría al francés jugando a préstamo.

Llegado el momento de efectuar transferencia, el club belga rectificó y además decidió suspender al jugador con lo que no pudo prestar servicios en ninguno de los dos clubes.

Con esta situación, Bosman presenta una demanda en el Juzgado de Primera Instancia de Lieja (Bélgica), una demanda conjunta contra su club y contra la unión de sociedades de Fútbol belga, con los siguientes propósitos:

1. Una medida provisional que le permitiera percibir un salario de cien mil francos belgas, hasta que otro club lo volviese a contratar.
2. Una prohibición de que no se le exigiera a un nuevo club, el pago de los denominados derechos de formación y promoción.
3. Además solicitaba plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El Juzgado de Primera Instancia de Lieja determinó que se le pagara un salario mínimo de treinta mil francos belgas, hasta que encontrara un nuevo club y a su vez promulgó la prohibición de que se le impidiera encontrar otro club. El abogado de Bosman demandó a la UEFA, solicitando la nulidad de su reglamento sobre transferencia de jugadores, al considerarlo contrario a los artículos 48⁸⁰, 85 y 86 del Tratado de Roma, basándose en dos motivos⁸¹:

⁷⁹ STJUE de 15 de diciembre de 1995, Asunto C-415/93

⁸⁰ Artículo 48 del TCEE: “2. La libre circulación de los trabajadores implica la abolición de toda y cualquier discriminación en razón de nacionalidad, entre los trabajadores de los Estados-miembros, en el respeto al

1. La reglamentación de transferencias obligaba al pago de una cantidad por parte del club contratante al club de origen, lo que producía un impedimento del libre acceso al mercado de trabajo.
2. La reglamentación diferenciaba a los jugadores nacionales de los demás profesionales pertenecientes a otros estados comunitarios, en las competiciones organizadas por la UEFA, lo que producía una infracción a la igualdad de condiciones que establece el derecho comunitario europeo sobre todos los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea.

El reglamento de la UEFA indicaba que al finalizar el contrato de un club con un jugador profesional, el club de origen debería percibir una cantidad del club adquiriente. Con ello se pretendía la protección de los clubes económicamente más débiles, frente a los más poderosos, lo que originó que cada club vendedor percibiría esta cantidad, ya que el límite era hasta que el jugador tuviera 25 años, esto se convirtió en muchos casos una medida disuasiva a la hora de contratar a un jugador.⁸²

En 1992 Bosman cambió sus peticiones, intentando conseguir una indemnización por los perjuicios causados a su carrera deportiva en la que formaron parte, el club belga donde jugaba, la asociación de sociedades de fútbol belga y la UEFA. Además se instaba la nulidad de las reglamentaciones sobre transferencia y nacionalidad de la UEFA y de la federación belga.

El juzgado de primera instancia de Lieja decide admitir a trámite la nueva demanda y declara culpable al club deportivo al que prestaba servicios Bosman, y planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de la Unión Europea por entender que tales normas atentaban contra el derecho comunitario.

Las cuestiones prejudiciales elevadas al Tribunal de la Unión Europea fueron las siguientes: 1. Que un club pueda exigir y percibir dinero, por la contratación de uno de sus jugadores por otro nuevo club aunque haya finalizado su relación laboral. 2. Que las asociaciones deportivas nacionales e internacionales puedan recoger en sus normas

empleo, a la remuneración y a las condiciones de trabajo. 3. La libre circulación de los trabajadores comprende, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad pública y salud pública, el derecho de: ...b) Desplazarse libremente, para el efecto, en el territorio de los Estados- miembros.”

⁸¹ CRESPO PÉREZ, J.: “El caso Bosman, sus consecuencias”, *Revista Deporte y Derecho.com*. 1996, pág. 3.

⁸² VILLEGAS LAZO, A.: “La sentencia Bosman y sus consecuencias”, *Derecho deportivo en línea*. 2003, Boletín núm. 3, pág. 5.

disposiciones que limiten el acceso de jugadores extranjeros de países miembros de la Unión Europea⁸³.

El 15 de Diciembre de 1995, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó la sentencia C-93/415 que marcó un hito en la historia del fútbol mundial.

1. En el caso de la compensación por cambio de club, dicho tribunal estimó que la fijación de estas compensaciones obstaculiza la libre circulación de trabajadores y por tanto iría en contra del Derecho Comunitario, desmontando la teoría dada por la UEFA de que lo que se trataba era de defender a los “clubes modestos”, frente a los “poderosos”.
2. Similar resolución se dio al caso de las cláusulas restrictivas por razón de nacionalidad, ya que iba de la misma manera en contra del artículo 48 del Tratado de la CEE, impidiendo “el derecho fundamental de acceder libremente a un empleo que se atribuye individualmente a todo trabajador de la comunidad”.

Después de esta sentencia la FIFA y la UEFA, decidieron acatar la decisión derogando la regla de limitar la participación de futbolistas comunitarios y permitir a cada federación nacional limitar el número de trabajadores extracomunitarios.⁸⁴

Para terminar indicar que en el caso de las transferencias, a través del Acuerdo de Estocolmo⁸⁵ en 2001, aprovechando que los jefes de los estados miembros de la Unión Europea se encontraban allí, se establecieron cambios, como la fijación de períodos mínimos y máximos de contratación y el pago de determinados derechos por la formación del deportista, hasta cumplir los veinticuatro años de edad⁸⁶.

2.- CASO WEBSTER

El futbolista Andy Webster, que prestaba sus servicios en un club escocés, decidió rescindir su contrato de manera unilateral y firmar un nuevo contrato con un club inglés. El nuevo club donde prestaba servicios el deportista y el propio Webster, entendían que para liberarse del anterior contrato, bastaba con abonar una cuantía equivalente al salario pactado que le quedaba por percibir al jugador en el año de contrato que faltaba para su finalización.

⁸³ CRESPO PÉREZ, J.: “El caso Bosman, sus consecuencias”, cit, págs. 10 a 14.

⁸⁴ En el caso de España cada club solo podrá contar con tres futbolistas extracomunitarios.

⁸⁵ Revista deportiva Marca, España. Página web www.marca.es. Edición del 24 de marzo de 2001

⁸⁶ VILLEGAS LAZO, A.: “La sentencia Bosman y sus consecuencias”, cit., pág. 16.

La entidad inglesa, ante tal situación, ofrece a la otra parte una cantidad en concepto de daños causados, dicha cantidad es considerada insuficiente para el club escocés y decidió acudir ante la Cámara de Resolución de Disputa de FIFA, DRC.

El DRC dispuso que “un jugador no puede, de ninguna manera, comprar su contrato de empleo pagando solamente a su club el valor residual del mismo”.

En definitiva esta cámara determinó el pago de una cantidad superior, calculando los daños causados y sancionando al deportista con la prohibición de la práctica profesional durante dos semanas en competiciones oficiales.

Con esta decisión, ninguna de las tres partes quedó satisfecha y decidieron acudir Tribunal Superior de Arbitraje (TAS), el cual tasó como injustificada tal decisión anulándola por completo.

El TAS estableció finalmente que una vez que el jugador no deseaba permanecer en el club de origen y este sí deseaba su permanencia, el interés de este último debía ser cuantificado según la remuneración por recibir⁸⁷.

⁸⁷ CRESPO PÉREZ, J.: “El caso Webster: ¿Otro nuevo Bosman?”, *Revista Aranzadi de Derecho Deporte y Entretenimiento*, 2008, núm. 23, pág. 489.

CONCLUSIONES

Finalizado este estudio, cabe dejar constancia de una serie de conclusiones:

En el sector deporte, se denomina deportista profesional a aquel que dedica su actividad laboral a la prestación de una actividad deportiva. Generalmente la vida laboral de un deportista es muy corta, ya que no suelen superar la veintena de años de servicio, razón por la cual la duración determinada de los contratos es uno de los elementos característicos de esta relación laboral.

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 deportivas en las que participa, donde se crea un espectáculo de cuya calidad dependerán los beneficios obtenidos. Estas entidades deportivas tienen una gran repercusión en la economía de un país.

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

Los contratos de trabajo pueden convertirse en grandes negocios para ambas partes, debido a que su ruptura no sea tan “simple” como puede ser para el régimen común. La voluntad del trabajador de extinguir 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 indemnización también sería muy alta.

Los precontratos o tratos preliminares tienen una gran importancia en esta relación laboral especial, que en caso de romperse pueden llegar a generar una posible indemnización.

En cuanto a la forma del contrato, como ya se ha explicado debe ser de forma escrita, lo cual es muy adecuado, ya que en caso de desavenencias sería una prueba muy valiosa.

Haciendo alusión a la extinción de los contratos de trabajo de los deportistas, que es algo que sobre todo en época de verano está muy de moda en la opinión pública a través de la prensa, son los denominados “fichajes” que en la mayoría de los casos son extinciones de contratos de trabajo, los cuales generan una serie de indemnizaciones. Como ya se ha dicho, este es un sector que mueve grandes cantidades de dinero, en el cual surgen multitud de

intermediarios e intereses, que sacan beneficios de todos estos movimientos y transacciones, a través de la obtención de porcentajes en las operaciones. El caso Bosman, que aunque también tiene cierta relevancia en temas de extranjería, a este trabajo aportó la importancia que tuvo en el pago de los derechos por preparación y formación del deportista.

En el caso Webster se pone de manifiesto, la pluralidad de situaciones que se pueden dar en cuanto a la extinción del contrato, así como las diferentes leyes de los estados y de las propias federaciones.

Para finalizar, indicar que este régimen común especial tiene muchas peculiaridades, puede estar sometido a diferentes interpretaciones doctrinales y su regulación debería ir acorde con el paso del tiempo, que va a ir cambiando los intereses de las entidades deportivas, pudiendo barajar la necesidad de promulgar una nueva norma reguladora, no en vano la actual lleva vigente 30 años.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del trabajo*, Madrid, (Thomson-Civitas), 2005.
- 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.
- CRESPO PÉREZ, J.: “El caso Bosman, sus consecuencias”, *Revista Deporte y Derecho.com*. 1996.
- CRESPO PÉREZ, J.: “El caso Webster: ¿Otro nuevo Bosman?”, *Revista Aranzadi de Derecho Deporte y Entretenimiento*, núm. 23, 2008.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, T. II, 1986.
- 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*, núm. 2, 1999-2.
- DE VAL TENA, J. J. y DE VAL TENA, A. L.: “La negociación colectiva de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, T. II, 1996.
- DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, núm. 41, 1985.
- 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.
- PÉREZ I LÓPEZ, “La realidad del derecho deportivo”, *Revista Jurídica de Cataluña*, núm. 3, 1987.
- ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, Valencia, (Tirant Lo Blanch), 2011.

- 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.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid, (Mezquita), 1983.
- SALA FRANCO, T.: “La nueva regulación laboral de los deportistas profesionales”, *Actualidad Laboral*, núm. 41, 1985.
- SERRANO CARVAJAL, J.: “La relación especial de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, *Documentación Laboral*, número monográfico, 1985.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S: “Modelos comparados de negociación colectiva en el deporte”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2015.
- VILLEGAS LAZO, A.: “La sentencia Bosman y sus consecuencias”, *Derecho deportivo en línea*, Boletín núm. 3, 2003.