



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2013 / 2014

**RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DEL
DEPORTISTA PROFESIONAL: ESPECIAL
ATENCIÓN A LAS CESIONES TEMPORALES**

**(LABOUR LAW REGIME FOR PROFESSIONAL ATHLETES:
SPECIAL ATTENTION TO TEMPORARY CESSIONS)**

Realizado por el alumno D. Pablo Carrizo Aguado

Tutorizado por el Profesor D. Roberto Fernández Fernández

**RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DEL
DEPORTISTA PROFESIONAL: ESPECIAL
ATENCIÓN A LAS CESIONES TEMPORALES
(LABOUR LAW REGIME FOR PROFESSIONAL ATHLETES:
SPECIAL ATTENTION TO TEMPORARY CESSIONS)**

ÍNDICE

ABREVIATURAS	5
RESUMEN	6
OBJETO	8
METODOLOGÍA.....	9
I. MARCO JURÍDICO LABORAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL	10
1. DUALIDAD LEGISLATIVA: EL REAL DECRETO 1006/1985 Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	10
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1006/1985	11
II. CONCEPTUALIZACIÓN DE DEPORTISTA PROFESIONAL AL AMPARO DEL REAL DECRETO 1006/1985	14
1. CONCEPTO NORMATIVO DE DEPORTISTA PROFESIONAL	14
2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON LOS ENTRENADORES Y TÉCNICOS	20
3. EL EMPRESARIO DEPORTIVO	22
3.1. <i>Sociedades Anónimas Deportivas</i>	23
3.2. <i>Empresas organizadores de espectáculos deportivos</i>	24
3.3. <i>Empresas o firmas comerciales que desarrollan actividades deportivas con carácter accesorio</i>	24
III. LAS CESIONES TEMPORALES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES	26
1. PROHIBICIÓN GENÉRICA DE LA CESIÓN DE TRABAJADORES	26
2. TOLERANCIA LEGAL EN LA CESIÓN DE DEPORTISTAS PROFESIONALES	27
2.1. <i>Delimitación general</i>	27
2.2. <i>Fundamento de la admisibilidad de la cesión en el deportista profesional</i>	28
3. ELEMENTOS ESENCIALES DE LAS CESIONES	30
3.1. <i>Consentimiento a tres bandas</i>	30
3.2. <i>La forma del negocio jurídico</i>	33
4. CLASES DE CESIONES TEMPORALES	33
4.1. <i>Cesiones con contraprestación económica</i>	33
4.2. <i>Cesiones recíprocas</i>	34
4.3. <i>Cesiones gratuitas</i>	35
4.4. <i>Las cesiones forzosas</i>	36
5. LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL	36

6. SUBROGACIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CLUB CESIONARIO	37
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	47

ABREVIATURAS

CC: Código Civil

CC.AA: Comunidades Autónomas

ET: Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores)

ETT: Empresas de trabajo temporal

FIFA: Federación Internacional de Fútbol Asociación

JS: Juzgado de lo Social

RD: Real Decreto

SJS: Sentencia Juzgado de lo Social

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

RESUMEN

En primer lugar se abordan los aspectos de la regulación laboral especial de los deportistas profesionales. Dicho análisis, se realiza comparando la normativa laboral común (ET) con la normativa especial (RD 1006/1985) ofreciendo el panorama jurídico-laboral de aplicación del deportista profesional con sus peculiaridades.

En segundo lugar, enlazando con lo anterior, se incorpora una conceptualización normativa de deportista profesional a partir de las características inherentes de éste: regularidad, voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración; también se analiza la figura de entrenadores y técnicos y su incidencia y justificación en la inclusión de la normativa laboral especial del deportista profesional; y por último, se examina al empresario deportivo y sus diferentes tipologías.

En tercer lugar, se centra la atención en la institución de la cesión temporal del deportista profesional. Se comienza con una justificación de permisibilidad en el campo de las negociaciones entre clubes a la hora de efectuar una cesión de deportista profesional. A tenor de lo anterior se muestra el fundamento de su cabida en el ordenamiento jurídico-laboral. Seguidamente, se dedica un apartado en el que se exponen los elementos esenciales para la constitución de una cesión de manera legal. A continuación, se analizan las diferentes clases de cesiones reguladas por el RD 1006/1985. Finalmente, se clarifica que ante las cesiones temporales, en ningún momento se alcanza la extinción del contrato sino que sólo se suspende la relación entre el club cedente y el jugador cedido y de manera somera se detalla la subrogación de derechos y obligaciones del club cesionario respecto del cedente en el ámbito empresarial, ante el acuerdo de cesión alcanzado por las partes implicadas.

ABSTRACT

Firstly, this paper deals with the special labour regulations for professional athletes. This analysis is done by comparing the general labor legislation (ET) with the special legislation (RD 1006/1985) offering a labour law outlook of application by professional sportsmen with their own characteristics.

Secondly, a normative conceptualization of professional sportsman is included from the inherent characteristics of this: regularity, voluntarism, alienation, dependency and remuneration. In addition, not only the role of coaches and managers and their impact on the inclusion of these special labour regulations is addressed, but also the different types of sports businessmen are studied.

Thirdly, the institution of the temporary cession contract is shown. It begins with a justification of permission in the field of negotiations between clubs when transferring a professional athlete. In the light of this, the basis of these legal and labour regulations is explained. Then, there is a section focused in the required elements to transfer in a legal way. Next, one finds different kinds of cessions regulated by RD 1006/1985. Finally, it is clarified that, considering temporary cessions, the contract cannot expire, but the relationship between the assignor and the player is cancelled. Looking at it briefly, substitution's rights and assignee's obligations according to the ceding club in the sphere of business are described in detail in the presence of the transfer agreement reached by both parties.

OBJETO

El objeto del presente trabajo queda situado en el estudio del estatus jurídico del deportista profesional y en las peculiaridades que unen a éstos con sus clubes.

El deporte profesional tiene una transcendencia en España tanto a nivel social como económico que ha conllevado un desarrollo importante de normas que regulan las diferentes situaciones tanto en la esfera del derecho público como privado de la práctica deporte y sus consecuencias. Por este motivo, la interpretación de dichas normas hacen merecer un análisis y estudio de cómo ha incidido la figura del deportista profesional en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El volumen de contratación de deportistas profesionales es enorme y como consecuencia de ello, el número de deportistas sujetos a la normativa especial laboral ha aumentado exponencialmente.

El presente Trabajo Fin de Grado centra su estudio en la figura jurídica de la cesión temporal y sus peculiaridades en el ámbito del deporte profesional, puesto que es perfectamente legal la consecución de esta institución en el marco de la negociación entre el club cedente, el club cesionario y el deportista profesional objeto de cesión.

Cabe destacar que además de los deportistas y clubes, en el mundo del deporte se ven involucradas otras figuras como son preparadores físicos, entrenadores y técnicos, que merecen una mención por ser esenciales para la consecución del éxito del club y de manera indirecta en el rendimiento del deportista profesional.

El análisis y estudio de este tema tan transcendente constituye el reto asumido en este trabajo bajo una perspectiva tanto teórica como práctica, de mano de la consulta de la legislación vigente, convenios colectivos y jurisprudencia que han hecho posible la delimitación y modulación de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresas deportivas intervinientes en la contratación del deportista profesional que configura el marco del Derecho Laboral Deportivo.

METODOLOGÍA

La investigación jurídica tiene por objeto fundamental analizar una situación de hecho específica a la cual debe aplicarse diferentes normas y principios jurídicos.

La búsqueda de información acerca de una problemática en el ámbito jurídico, se presenta como finalidad para alcanzar una solución a través de un conocimiento y análisis somero del conjunto de procedimientos que nos hagan llegar a un resultado determinado.

En concreto, la investigación jurídico-laboral obtenida en este Trabajo Fin de Grado, se sustenta en el examen de la legislación específica en la materia objeto de desarrollo, que dada su gran trascendencia social y económica, ha merecido un análisis bajo la pulcritud y el rigor científico deseado.

A continuación se establece el *iter* y desarrollo utilizado en el presente estudio, que junto con la inestimable ayuda del Prof. Dr. Roberto Fernández Fernández, ha hecho posible su presentación final ante el tribunal establecido al efecto.

De esta manera, la metodología utilizada para desarrollar el presente trabajo ha sido sobre todo analítica y descriptiva, intentando estudiar las peculiaridades inherentes a la prestación de servicios de los deportistas profesionales y, en particular, el régimen jurídico de la cesión entre clubes deportivos. Tal circunstancia no ha impedido realizar un análisis reflexivo sobre los propósitos buscados por el legislador con esta normativa, ni abordar los principales problemas de aplicación e interpretación de esta regulación por parte de los operadores jurídicos.

Las principales fases de la investigación jurídica desarrolladas son:

1. Localización de la legislación vigente: en este punto se ha realizado una retrospectiva de los elementos más interesantes aplicables al trabajador considerado deportista profesional.

2. Interpretación de la norma: se realiza un estudio metódico de los diferentes preceptos aplicables al caso así como incidentes y contradicciones que se plantea en la práctica.

3. Pensamiento problemático: a lo largo del estudio, el estudiante traza premisas, objetivos y verdades amparadas en la doctrina y jurisprudencia, intentando aportar un enfoque teórico-práctico que posibilite nuevas reflexiones y alternativas.

I. MARCO JURÍDICO LABORAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

1. DUALIDAD LEGISLATIVA: EL REAL DECRETO 1006/1985 Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El régimen jurídico de la relación laboral que une a los deportistas profesionales viene establecido en el RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Los principios inspiradores del RD 1006/1985 vienen referidos en el preámbulo de la norma y es interesante reseñarlos puesto que ayudarán a enfocar el tipo de trabajadores en presencia y qué relación laboral especial les une con el empresario.

Los objetivos que marca el mencionado reglamento, son el establecimiento de una normativa más adecuada ante la peculiaridad de este tipo de relación laboral, y enmarcar el mayor número de supuestos de la normativa laboral común que derivan de la práctica deportiva en el desarrollo del RD objeto de análisis en este capítulo. Por ende, puede observarse que una de las máximas es el sometimiento de la relación laboral del deportista profesional a un régimen especial frente al contenido en el derecho común, estableciendo una serie de especialidades partiendo de este último.

En este sentido, no se trata de una regulación totalmente separada de la común, sino de una relación surgida en el ámbito del Derecho del Trabajo sometida a la normativa de general aplicación que, sin embargo, presenta determinadas especialidades en su régimen jurídico fijadas por el RD 1006/1985¹.

Para avalar lo anteriormente expuesto es necesario acudir a lo previsto en el artículo 21 del RD 1006/1985; en él se establece la vigencia supletoria de las normas laborales de general aplicación². Conviene dejar constancia en relación con el derecho supletorio, que la remisión a “*las demás normas laborales de general aplicación*”, abarca no sólo al ET y a la normativa que lo desarrolla, sino también a aquellas que tienen por objeto las relaciones de trabajo de carácter colectivo.

¹ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 39-41.

² En relación con la regla de aplicación supletoria del derecho general, consultar a SALA FRANCO, T.: “La nueva regulación laboral de los deportistas profesionales”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 1985, págs. 2041-2051, quien considera que pueden darse situaciones de inseguridad jurídica al admitir la posible incompatibilidad de la legislación general con la de naturaleza especial.

Hoy día, conforme a la legislación actual, son incluidos los deportistas profesionales en una relación laboral de carácter especial. Esta nota de especialidad hace que tenga un régimen jurídico distinto al de las relaciones laborales comunes; y ello motivado por esa “especialidad” del trabajo, por el lugar de la prestación de servicios y por el propio empleador. Así, los deportistas profesionales, a tenor del artículo 2.1. d) del ET, quedan incluidos dentro de las relaciones laborales de carácter especial, junto a otras formas de trabajo caracterizadas también por dicha especialidad, tales como artistas en espectáculos públicos, penados en instituciones penitenciarias, etc.

La justificación de esta relación se encuentra en las singularidades de la misma, principalmente en la cualidad de las personas que prestan el servicio, el tipo de funciones que llevan a cabo y el lugar donde se realiza la actividad. Hay que pensar que la vida activa del deportista profesional es relativamente corta, dado que estar en plenitud física para realizar una prestación que se integra en un espectáculo dirigido al público no es fácil, además con continuos desplazamientos en el desarrollo de las variadas competiciones; son tales características las que demandan y justifican un trato diferenciado respecto a la normativa laboral común³.

La calificación de “especial” de la relación se basa esencialmente en una aplicación subjetiva al profesional del mundo del fútbol y ello no ha dejado de plantear disfunciones cuando el deportista profesional no encaja en la figura del futbolista profesional o deportes de equipo de similares características⁴.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1006/1985

La configuración de la relación laboral especial del deportista se concreta en el artículo 1.2 RD 1006/1985, que reserva tal denominación para “*quienes en virtud de*

³ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 38-41 y GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 63-65.

⁴ En este mismo sentido *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Introducción general: La relación laboral especial de los deportistas profesionales (una necesaria contextualización)”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.): *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010, págs. 8-9.

una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.

A partir del ámbito descrito anteriormente, se incluyen dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/85:

a) Las relaciones con carácter regular que se den entre deportistas profesionales y empresas que tengan como objeto social organizar espectáculos deportivos.

b) La contratación de deportistas profesionales por parte de empresas o firmas comerciales, para el desarrollo de actividades deportivas.

Por el contrario quedarán excluidas del ámbito protector del RD 1006/85:

a) Las *“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”* (artículo 1.2 RD 1006/1985)⁵, esto es, los amateurs, a los que se dedicaran cierta atención en las próximas páginas.

b) *“Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral 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”* (artículo 1.4 RD 1006/1985). Se excluyen del ámbito de aplicación aquellos deportistas trabajadores autónomos pues no realizan su actividad en el ámbito de organización y dirección de un empresario, siendo contratados en la mayoría de las ocasiones a través de arrendamiento de servicios o contratos por obra, situación frecuente entre los boxeadores, golfistas o incluso tenistas.

c) A las relaciones que pudieran darse entre los deportistas profesionales y las federaciones nacionales derivadas de la integración de los deportes en equipos. La

⁵ Interesa señalar la STSJ de la Comunidad Valenciana de 25 de enero de 1994 (AS 1994\366), en la que se excluye del ámbito de aplicación del RD objeto de análisis a aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de gastos derivados de su práctica deportiva. Para más información acerca del salario del deportista profesional, *Vid.* ARCONES BENITO, F.J.: “La retribución como elemento delimitador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Revista de Sociales y Jurídicas*, núm. 3, 2008, págs. 179-182.

explicación redundante en que los deportistas profesionales han de acudir a las convocatorias y además los clubes han de poner el servicio del ente que les asocia y del que forman parte. En ningún momento hay cesión ya que el club forma parte de la asociación o federación con la que debe contribuir según lo pactado⁶.

d) También todos aquellos empleados de los clubes o entidades deportivas que no prestan actividades deportivas (personal administrativo, de vigilancia, de servicios médicos, etcétera), e incluso a los que desempeñando actividades conexas a la práctica del deporte no poseen la naturaleza de práctica deportiva estricta, en el sentido de entrenamiento-competición⁷. En consecuencia, parece clara la exclusión de la aplicación de esta normativa a técnicos y entrenadores. Por ello, la normativa aplicable a los trabajadores que no presten actividades deportivas y a los técnicos y entrenadores, será sin duda la laboral general o común, salvo que fueran calificados como personal de alta dirección, en cuyo caso se encontrarán sometidos a la normativa específica relativa a este otro tipo de relación laboral especial.

⁶ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 69, 2007, págs. 137-174.

⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid, 1991, págs. 40-50.

II. CONCEPTUALIZACIÓN DE DEPORTISTA PROFESIONAL AL AMPARO DEL REAL DECRETO 1006/1985

1. CONCEPTO NORMATIVO DE DEPORTISTA PROFESIONAL

Se considera a los deportistas como trabajadores por cuenta ajena siempre y cuando reúnan las características que la normativa laboral establece.

Partiendo de dicho dato, el artículo 1.2 RD 1006/1985 es el que ofrece una definición del deportista profesional: “*son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución...*”.

Así pues, será deportista profesional la persona física que reúna las siguientes condiciones: regularidad, voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración⁸.

a) Regularidad

El primer requisito para la calificación de deportista profesional es que el deporte se practique con carácter regular. Quedan excluidas aquellas situaciones en que la actividad deportiva se desarrolla de forma ocasional o marginal para un mismo empleador, aunque ésta sea retribuida y se trate de una prestación de servicios de un deportista profesional⁹.

El artículo 1.4 del RD1006/1985 establece que: “*las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral 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 las mismas*”. Esto hace dejar fuera a deportistas que, pese a su carácter profesional, actúan

⁸ La anterior normativa (Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero) exigía para la calificación de deportista profesional la posesión de licencia federativa. Dicho sometimiento era un condicionante, puesto que contrato de trabajo y licencia federativa están referidos a ámbitos normativos distintos. Al respecto subraya la diferencia CABRERA BAZÁN, J.: “La relación especial de los deportistas profesionales”, en AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo II, Edersa, Madrid, 1987, pág. 142.

⁹ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid, 1991, pág. 45.

de forma itinerante y de manera esporádico, como por ejemplo tenistas o jugadores de golf.

Se puede decir, por tanto, que la exclusión se justifica porque la normativa del RD presupone una relación mínimamente estable o duradera en el tiempo, ya que en el caso de las actuaciones aisladas no tienen por qué producirse problemas en materia de duración de contrato o modalidades del contrato como el periodo de prueba, cesiones temporales o extinción de la relación contractual.

b) Voluntariedad

La voluntariedad dentro de la práctica deportiva constituye otro de los elementos indispensables exigidos por el artículo 1.2 RD 1006/1985.

Como señala la doctrina¹⁰, cualquier actividad deportiva que no se preste de manera voluntaria no puede caer desde el punto de vista sustantivo en la esfera laboral, debiendo dejarse a un lado las actividades obligatorias por Ley, tales como la actividad deportiva penitenciaria, la actividad deportiva militar, la actividad deportiva educativa o la actividad rehabilitadora¹¹.

Así las cosas, la exclusión del ámbito laboral de las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas, contenida en el artículo 1.6 RD 1006/1985¹², resulta plenamente conforme con el requisito de la voluntariedad exigido por el artículo 1.2, puesto que si el deportista no presta voluntariamente sus servicios, no es extraño que se encuentre fuera del ámbito de aplicación del RD 1006/1985.

Dentro del RD 1006/1985 deberán quedar excluidas también aquellas actividades deportivas carentes de la nota de voluntariedad por derivar de una imposición

¹⁰ ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 68.

¹¹ *Vid.* STS de 2 de abril de 2009 (RJ 2009\1848).

¹² Dicho precepto dispone que las normas contempladas en el artículo 1 RD 1006/1985, no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.

normativa, tales como la integración obligatoria de los deportistas profesionales en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las Federaciones Nacionales¹³.

De manera sucinta, señalar que la puesta a disposición del deportista a favor de la Federación deportiva, forma parte de la relación que liga al jugador con su club o entidad deportiva, es decir, no puede hablarse de una obligación independiente y ajena al vínculo laboral¹⁴, sino que la participación de los deportistas en los encuentros internacionales no constituye sino una de las obligaciones que el club y el deportista adquieren como consecuencia del contrato de trabajo¹⁵.

c) Ajenidad

Para que el régimen previsto en el RD 1006/1985 se aplique, es imprescindible que el presupuesto concorra en la relación de carácter bilateral de éste con el club o entidad deportiva.

La ajenidad en el contrato de trabajo deportivo se produce porque el deportista no asume riesgos en la prestación de su actividad deportiva, ya que seguirá percibiendo el salario de su club o entidad deportiva independientemente de que los resultados sean buenos o malos. La ajenidad en el deportista supone la consideración de que la retribución del deportista profesional no depende del éxito o fracaso deportivo o empresarial¹⁶.

Para que se cumpla el requisito de ajenidad referenciado en el artículo 1.2 RD 1006/1985, es necesario que el deportista preste sus servicios a favor de un club o

¹³ La serie de disposiciones que imponen a los deportistas profesionales la obligación de acudir a convocatorias de sus respectivas selecciones nacionales, por lo que respecta al mundo del fútbol, se adecúan a lo señalado en el artículo 3 del Anexo del Reglamento FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, de 18 de diciembre de 2004 (en vigor desde de 1 de julio de 2005), que establece que “por regla general todo jugador de fútbol afiliado a un club deberá responder afirmativamente a la convocatoria que le sea notificada por la asociación nacional a la que pertenece a fin de formar parte de uno de los equipos representativos”.

¹⁴ De esta forma, la puesta a disposición de los jugadores que se hallen sujetos a vínculo laboral con su club para prestar servicios en sus respectivas Federaciones parece que no conlleva que entre éstos y la Federación se constituya una nueva relación laboral. En este sentido, RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002, pág. 127, afirma que la puesta a disposición de los jugadores para prestar servicios en las selecciones no constituye un arrendamiento de servicios ni una relación laboral, sino que forma parte de la relación que liga al jugador con su club, en cuanto éste, a su vez, es miembro de la Federación.

¹⁵ CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho*, Universidad de Murcia, Murcia, 1996, pág. 151.

¹⁶ VALIÑO ARCOS, A.: “La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 1998, pág. 151.

entidad deportiva que haga suyos los frutos del trabajo de aquél¹⁷. Aunque el club al que hace referencia el citado precepto asuma la condición de empresario laboral, sin embargo no es el único con quien el deportista puede contratar al amparo del RD 1006/1985. En efecto, en el artículo 1.3 se amplía el concepto de empleador al quedar incluidas en el ámbito de aplicación de este RD las relaciones con “*carácter regular establecidas entre los deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales*” por empresas o firmas comerciales para el desarrollo de las actividades deportivas en los términos recogidos en el artículo 1.2¹⁸.

La aclaración contenida en el artículo 1.3 resulta especialmente importante puesto que demuestra que el deportista profesional puede ser contratado no sólo por un club o ente deportivo, sino también por una empresa dedicada a la organización de espectáculos deportivos o por una firma comercial, lo que revela el esfuerzo del RD por superar la recurrente identificación del trabajo del deportista profesional con el del futbolista¹⁹.

Sin embargo, cierto sector de la doctrina opina que parece poco comprensible la redacción dada por el artículo 1.2 al restringir el concepto de empresario deportivo, para posteriormente ampliarlo en el artículo 1.3, cuando parece lógico que cualquier entidad es apta para ser considerada como empresario deportivo²⁰.

¹⁷ El deportista no es un sujeto receptor del valor de su trabajo, ya que los frutos que produce se atribuyen desde el momento mismo de su producción a su empleador, quien los coloca en el mercado con sus riesgos y ventajas. De esta forma el club se beneficia de su actividad mediante la venta de entradas, productos audiovisuales, etc.

¹⁸ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid, 1991, pág. 43.

¹⁹ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1985, pág. 268. El autor señala que es necesario distinguir claramente aquellas situaciones en que el deportista sea contratado por empresas o firmas comerciales, de aquellos otros casos de patrocinio económico, que evidentemente no crea relaciones de carácter laboral entre el deportista y el club. Por lo que habrá que estar atento para que no se camufle bajo esta forma una auténtica contratación de deportistas profesionales pro parte de las empresas.

²⁰ CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho*, Universidad de Murcia, Murcia, 1996, págs. 138-139. Para el autor existe la posibilidad de que al amparo del artículo 1.3, se abra la posibilidad de que ciertos deportes practicados de manera individual y cuyos torneos son de duración breve y repartidos a lo largo del año, puedan incluirse en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985, en el caso de que sea el mismo empresario quien organice con continuidad las diferentes competiciones que se llevan a cabo en localidades distintas.

d) Dependencia

Ligada de manera muy estrecha a la ajenidad se encuentra la dependencia²¹ que constituye uno de los elementos indispensables para ser deportista profesional y resulte de aplicación la normativa contenida en el RD 1006/1985.

El artículo 1.2 del mencionado RD exige como presupuesto de carácter subjetivo la prestación de la actividad por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club o entidad deportiva²². Debe ser entendida la dependencia en el sentido de obediencia a las órdenes e instrucciones del empresario para la ejecución del contrato, que ha de realizarse bajo la dirección del mismo. La dependencia se manifiesta en el deportista profesional en que éste debe acatar las órdenes que reciba de su club pudiendo ser sancionado en caso contrario²³.

Interesante es advertir que la jurisprudencia hace una interpretación poco estricta del concepto de dependencia en cuanto a los atletas profesionales, ya que en tal supuesto el poder de organización y dirección que ejerce el empleador queda diluido²⁴.

De cualquier modo queda patente que la dependencia adquiere en el deportista profesional unas notas especiales que le diferencian del trabajador común²⁵.

²¹ ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Civitas, Madrid, 2002, pág. 89. El autor entiende que la dependencia es en el contrato una consecuencia directa o un efecto de la ajenidad, porque los frutos, en el trabajo por cuenta ajena, pertenecen originariamente a persona distinta a la que trabaja.

²² En la STSJ de Cataluña de 30 de octubre de 1992 (AS 1992\5168), se afirma que la relación laboral del trabajador con la empresa (club deportivo), está caracterizada por la dependencia del trabajador al empresario.

²³ La dependencia se manifiesta en el deportista profesional en circunstancias tales que éste deba obedecer las órdenes que reciba de su club para la ejecución del contrato que ha de realizarse bajo la dirección del mismo, o deba intervenir en los entrenamientos y competiciones oficiales, pudiendo ser sancionado en caso contrario. *Vid.* STSJ de Galicia de 24 de marzo de 1994 (AS 1994\923), en el que se afirma que el futbolista sí cumplió con el requisito de dependencia, puesto que asistió a todos los entrenamientos que eran todos los días excepto los lunes y la obligación de ir a los partidos y jugarlos.

²⁴ *Vid.* SJS núm. 2 de Valencia, de 6 de octubre de 2003 (AS 2003\3969); en tal caso, el atleta se entrena bajo su propia dirección, de forma independiente de su club, pero con el consentimiento de éste, ello no implica que el deportista no deje de estar incluido en el ámbito de aplicación del artículo 1.2 del RD 1006/1985, debido a que la práctica deportiva llevada a cabo por el atleta no es de carácter colectivo sino individual. Si bien es cierto que esta resolución fue recurrida y el TSJ de Valencia en su sentencia de 6 de julio de 2004 (AS 2004\1914), revocó lo dictado por el juzgado de instancia y declaró la ausencia de competencia del orden social para el conocimiento del asunto.

²⁵ Incluso el deportista profesional debe acatar las instrucciones del equipo médico de su club, como por ejemplo en la alimentación, descansos, hábitos de vida, etc. *Vid.* TOROLLO GONZÁLEZ, F.J.: “Las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales y artistas en espectáculos públicos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 181; el autor entiende que la

No hay duda que el RD 1006/1985, utiliza un concepto funcional de “profesionalidad”, porque existen otros deportistas profesionales que practican el deporte y viven habitualmente del mismo, pero que no son “deportistas profesionales” a los efectos del RD por instrumentar jurídicamente su trabajo por cuenta propia a través de contratos de arrendamiento de servicios o de colaboración publicitaria²⁶.

e) Retribución

Respecto a la retribución de la prestación de los deportistas profesionales se refiere el párrafo final del artículo 1.2 RD 1006/1985 en el que señala: “*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 este solamente la compensación de los gastos derivados de la práctica deportiva*”²⁷.

La pretensión del citado precepto es que los deportistas “amateurs” o aficionados queden fuera del ámbito de aplicación de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Los apartados 2 y 3 del artículo 1 RD 1006/1985 han definido y diferenciado las figuras del deportista profesional y de deportista aficionado. El deportista profesional es aquel que no juega, sino que trabaja; no practica el deporte por pura afición y divertimento, sin ánimo profesional y de lucro, sino ofreciendo y prestando sus servicios a un empresario mediante salario, y el empresario al público mediante precio. En cambio, el deportista aficionado aunque participe en un deporte colectivo y en el seno de una organización o club, no trabaja, sino que juega; no está ligado por un contrato de trabajo salvo, en su caso, el asociativo²⁸.

dependencia *extra muros* de la jornada de trabajo del deportista profesional, hace comprender la necesidad que tiene el deportista de alimentar las habilidades y aptitudes que le permitan ejercitar profesionalmente la práctica del deporte con la diligencia específica que depende directamente de sus condiciones físicas y técnicas.

²⁶ ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 72.

²⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid, 1991, pág. 47. Los autores señalan que lo dispuesto en el artículo 1.2. está en consonancia con lo contenido en el artículo 26.2 ET.

²⁸ CORDERO SAAVEDRA, L.: *El deportista profesional. Aspectos laborales y fiscales*, Lex Nova, Valladolid, 2001, pág. 49.

Tal distinción cobra una importancia que sobrepasa la cuestión teórica, puesto que en función de que el deportista sea profesional o aficionado las consecuencias jurídicas serán muy diversas²⁹.

Establecida la diferenciación entre deportistas profesional y aficionado, conviene hacer una sucinta referencia a la diferenciación del deportista profesional frente al deportista “semiprofesional”. Puede entenderse que deportista semiprofesional es aquel que a cambio de una beca (no de salario) se dedica a una determinada práctica deportiva con el fin de adquirir la formación y perfeccionamiento técnico necesario para mejorar su condición y aspirar a la práctica profesional del deporte³⁰. Éste al no existir vínculo de naturaleza laboral con el club donde presta sus servicios está excluido del ámbito del RD 1006/1985, y la exclusión está asentada principalmente en base a la falta de retribución exigida³¹.

2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON LOS ENTRENADORES Y TÉCNICOS

Cierto sector de la doctrina considera que entrenadores y técnicos están excluidos del ámbito de aplicación del RD 1006/1985, puesto que son trabajadores que desempeñan actividades ligadas a la práctica del deporte pero que no tienen una dedicación a la práctica del deporte, es decir a la dinámica entrenamiento-competición³² siendo el objeto de su relación “adiestrar en técnicas y planteamientos a quienes lo practican”³³. Para otros autores, los entrenadores y técnicos colaboran en la práctica

²⁹ Al deportista profesional le es aplicable el RD 1006/1985, por lo que la jurisdicción laboral será la conocedora de los conflictos surgidos con su club, mientras que el deportista aficionado estará sometido a la regulación civil del contrato de trabajo (arts. 1583 a 1587 CC), por lo que será el orden jurisdiccional civil el competente para conocer las controversias entre este último y la entidad deportiva.

³⁰ TOROLLO GONZÁLEZ, F.J.: “Las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales y artistas en espectáculos públicos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 182.

³¹ En todo caso, el juez debe tener presente que la picaresca de los clubes puede hacer en ocasiones que se califique de beca lo que en verdad es salario y así despojar al deportista profesional de los derechos reconocidos en el RD 1006/1985. *Vid.* ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2005, pág. 582. Los autores afirman que cuando predomine el interés del empresario en el aprovechamiento del trabajo del becario, la beca es o debería ser un salario y el contrato es de trabajo; si en cambio, el interés de la formación del becario domina, el contrato no es de trabajo.

³² SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Mezquita, Madrid, 1983, pág. 22.

³³ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002, pág. 133 y siguientes.

deportiva y su trabajo presenta muchas similitudes con el de los deportistas, y por tal razón, deben ser considerados como tales, por lo que se aplicará el RD 1006/1985³⁴.

Atendiendo a los pronunciamientos jurisprudenciales, se encuentra como hito importante la sentencia del Tribunal Supremo de 14 mayo 1985³⁵, en la que el Alto Tribunal consideró como deportista profesional a un preparador físico; a partir de esa fecha, la gran mayoría de las resoluciones judiciales dictadas han incluido dentro del RD a técnicos y entrenadores.

Los elementos a tener en cuenta para determinar el carácter especial de la relación laboral de los entrenadores son la interpretación y el alcance de los términos “práctica del deporte” y “profesional” utilizados por el RD 1006/1985.

En cuanto al término “práctica del deporte”, los órganos judiciales entienden incluidos a entrenadores y técnicos siempre y cuando desempeñen funciones deportivas, perfeccionando diferentes facetas del deporte practicado, llegando a establecer las prácticas y estrategias a seguir para lograr los mejores resultados en las competiciones³⁶. Además de esto, están vinculados a lo que se denomina “proyecto deportivo”, por lo que un equipo no puede funcionar correctamente sin alguien que los dirija, función que corresponde a los entrenadores y técnicos³⁷.

Respecto al término “profesional”, la principal diferencia entre *amateur* y profesional se encuentra en las cantidades económicas percibidas por el desempeño de la práctica deportiva, siendo profesional cuando éstas excedan notoriamente la cobertura o resarcimiento de los costes invertidos en ella y *amateur* cuando merezca el calificativo de mera compensación de gastos³⁸.

Como conclusión, parece consolidado considerar a los entrenadores y técnicos de los equipos, como deportistas profesionales con independencia de la categoría en la que milita el equipo o club encargado de dirigir o de si ésta es su única ocupación o la

³⁴ ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, págs. 64-67 y CORDERO SAAVEDRA, L.: *El deportista profesional. Aspectos laborales y fiscales*, Valladolid, Lex Nova, 2001, pág. 39.

³⁵ RJ 1985/2710.

³⁶ STSJ Madrid de 30 enero 2006 (AS 2006, 16).

³⁷ STSJ Cataluña 11 julio 2005 (Rec. 538/2004).

³⁸ SSTSJ Madrid 2 abril 2002 (JUR 2002, 163677).

compatibiliza con el desempeño de otro trabajo, siempre y cuando la contraprestación económica percibida por dicha actividad merezca la consideración de salario o remuneración³⁹.

3. EL EMPRESARIO DEPORTIVO

A tenor de lo recogido en el artículo 1 RD 1006/1985, los deportistas profesionales podrán prestar sus servicios para los siguientes tipos de empresa:

- a) Clubes o entidades deportivas (artículo 1.2).
- b) Empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos (artículo 1.3, apartado primero).
- c) Empresas o firmas comerciales para el desarrollo de actividades deportivas en los términos previstos en el apartado 21 (artículo 1.3 *in fine*).

La especialidad de la relación laboral no deriva tanto de las peculiaridades del empresario o del empleador, sino más bien del contenido específico de la prestación de servicios que necesariamente lleva inherente esta relación contractual, por lo que el RD 1006/1985, será de aplicación a aquellas relaciones en las que el trabajador tenga la consideración de deportista profesional conforme a los criterios ya expuestos.

El concepto de club o entidad deportiva como empresario laboral según el RD 1006/1985 vendrá definido no tanto por su objeto social, sino por la existencia de un deportista profesional a su cargo. La expresión “entidad deportiva” es más amplia que la de “club”, por lo que aquella debería comprender a éstos.

El artículo 13 del Capítulo II del Título II de la Ley 10/1990, del Deporte, considera Clubes deportivos “*las asociaciones privadas, integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, en la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas*”. Por su parte el artículo 14 distingue los siguientes tipos de Clubes deportivos: Clubes deportivos elementales, Clubes deportivos básicos, Sociedades Anónimas Deportivas. Se procederá a un análisis sucinto de cada uno de ellos.

³⁹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La prestación de servicios de árbitros y entrenadores”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 19, 2007, pág. 110.

3.1. Sociedades Anónimas Deportivas

Conocida la incapacidad de la estructura organizativa de los Clubes para la gestión del deporte profesional, en especial el fútbol, y la falta de responsabilidad económica⁴⁰ y jurídica de las Juntas Directivas⁴¹ para hacer frente a las deudas desorbitadas que genera dicha gestión, se hace inevitable la adopción de nuevas estructuras organizativas y de responsabilidad en el ámbito de las modalidades deportivas.

Se entiende que el deporte profesional debe unirse con los principios políticos y económicos de la libre empresa y la economía de mercado, en lugar de utilizar el Estado social para financiar las deudas de los clubes o entidades deportivas⁴².

De este modo, se debe establecer un modelo de responsabilidad jurídica y económica para los clubes que desarrollan actividades de carácter profesional; así el artículo 19.1 de la Ley 10/1990 señala lo siguiente: *“los clubes, o sus equipos profesionales, que participen en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y ámbito estatal, adoptarán la forma de Sociedad Anónima Deportiva”*. Las Sociedades Anónimas Deportivas se encuentran actualmente reguladas por el Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio.

En correlación a su objeto social el artículo 19.3 de la Ley del Deporte dispone que *“las Sociedades Anónimas Deportivas tendrán como objeto social la participación en competiciones deportivas de carácter profesional y, en su caso, la promoción y el desarrollo de actividades deportivas así como otras actividades relacionadas o derivadas de dicha práctica”*.

⁴⁰ RODRÍGUEZ LÓPEZ, A.: “La contabilidad de las sociedades anónimas deportivas en España”, *Revista Internacional de Derecho y Gestión del Deporte*, núm. 5, 2009, págs. 25-34.

⁴¹ CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, L.: “A vueltas con el régimen de responsabilidad de los administradores de las sociedades anónimas deportivas”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 40, 2013, págs. 59-81.

⁴² Los recursos públicos deben hacerse presentes donde estén los intereses generales, por ejemplo es razonable que atiendan los costes que genera la actuación de deportistas profesionales cuando lo hacen representando al deporte nacional; fuera de esos casos el deporte profesional al ser una actividad empresarial y debe estar sujeta a las reglas del mercado. En este sentido, CALONGE VELÁZQUEZ, A.: “La organización pública del deporte”, en AA.VV. (ESPARTERO CASADO, J. (coord.): *Introducción al derecho del deporte*, Dykinson, Madrid, 2009, págs. 83-111; AGUILERA FERNÁNDEZ, A.: *Estado y Deporte*, Comares, Granada, 1992, pág. 151 y REAL FERRER, G.: *Derecho Público del Deporte*, Civitas, Madrid, 1991, págs. 487 y siguientes.

Por otro lado, el artículo 19.4 de la Ley del Deporte implanta la siguiente limitación: “*las Sociedades Deportivas solo podrán participar en competiciones oficiales profesionales de una sola modalidad deportiva*”. El fin es separar el régimen económico de las distintas modalidades deportivas en las que participe un mismo club o entidad deportiva. Se pretende así evitar, la falta de transparencia entre el régimen de ingresos y gastos de los equipos pertenecientes a competiciones oficiales en varias modalidades deportivas⁴³.

3.2. Empresas organizadores de espectáculos deportivos

El artículo 1.3 del RD 1006/1985 prevé la inclusión de las empresas cuyo objeto fundamental sea la celebración de espectáculos deportivos en los que la confrontación entre equipos o deportistas individuales se produce al margen de las competiciones oficiales organizadas por las Federaciones nacionales e internacionales.

El carácter regular que surja entre la empresa organizadora y los respectivos deportistas deberá estar previsto con una cierta vocación de duración en el tiempo, ya que la ausencia de la nota de regularidad es la que puede provocar la exclusión⁴⁴.

3.3. Empresas o firmas comerciales que desarrollan actividades deportivas con carácter accesorio

La única diferencia con las empresas organizadoras de espectáculos deportivos es que en este caso, aunque se contrata igualmente con carácter regular, el objetivo no es la organización de espectáculos.

Estas empresas, sin perjuicio de que su actividad principal sea otra distinta, contratan directamente a deportistas con fines publicitarios para su participación en ciertas competiciones, como por ejemplo ocurre en el ciclismo profesional.

Sobre el régimen jurídico-deportivo de estas empresas o firmas comerciales, el artículo 18.1 de la Ley 10/1990, del Deporte, establece que: “*las entidades públicas o privadas, dotadas de personalidad jurídica, o grupos existentes dentro de las mismas,*

⁴³ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002, pág. 147.

⁴⁴ En lugar de utilizar la expresión espectáculos deportivos, el artículo 1.4. RD 1006/1985, realiza la exclusión de las “actuaciones aisladas”.

que se hayan constituido de conformidad con la legislación correspondiente, podrán acceder al Registro de Asociaciones Deportivas, cuando desarrollen actividades deportivas de carácter accesorio en relación con su objeto principal”.

Este tipo de vínculo directo o inmediato que surge entre las empresas o firmas comerciales con los deportistas profesionales hay que distinguirlo del contrato de patrocinio o esponsorización deportiva, en virtud del cual aquellas subvencionan total o parcialmente los gastos de un club o entidad deportiva con el que de hecho se encuentran vinculados laboralmente los deportistas.

III. LAS CESIONES TEMPORALES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

1. PROHIBICIÓN GENÉRICA DE LA CESIÓN DE TRABAJADORES

Conforme a lo recogido en el artículo 43.1 ET, “*la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan*”. El precepto estima que conforme al principio de realidad, quien es verdadero empresario asuma tal condición y no eluda sus obligaciones laborales.

Lo que sí es perfectamente admisible son las cesiones de trabajadores a través de las ETT⁴⁵. Las ETT ponen a disposición de otra empresa usuaria, temporalmente, trabajadores por ellas contratados, pero esta cesión está enmarcada por una serie de medidas y controles, de modo que encajan a la perfección en el ordenamiento jurídico español, puesto que bajo este marco normativo quedan a la salvaguarda los derechos de los trabajadores⁴⁶.

No es posible olvidar la importantísima STS de 4 de julio de 2006⁴⁷, puesto que clarifica que la puesta a disposición de trabajadores en supuestos no permitidos legalmente sitúa la cuestión ante una cesión ilegal⁴⁸.

La determinación de cuando se está en presencia de una cesión ilegal no es del todo clara. Los principales datos para apreciar la ausencia de contratación y la paralela cesión ilegal de trabajadores son: falta de infraestructura empresarial de la contratista; carencia de orden en la gestión y dirección del negocio; no asunción de un verdadero

⁴⁵ Se encuentran admitidas y reguladas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, y desarrolladas reglamentariamente por el RD 735/1995, de 5 de mayo.

⁴⁶ Tales garantías quedan aún más reforzadas al amparo de la jurisprudencia, conforme a la cual, supone despido improcedente, la extinción antes de tiempo del contrato concertado con una ETT, no pudiendo ésta alegar, como causa justa de extinción, la resolución del contrato de puesta a disposición por haber finalizado la causa que lo motivó (SSTS de 4 de febrero y 22 de octubre de 1999 [RJ 1999/1594 y 7893]).

⁴⁷ RJ 2006/6419

⁴⁸ La interpretación ofrecida por el Alto Tribunal es lógica puesto que cuando una ETT pone a un trabajador a disposición de una empresa usuaria fuera de los casos legalmente permitidos deviene en ilegal la cesión. El TS especifica que la expresión legal “los términos que legalmente establezca”, implica que surgirá una cesión ilegal cuando se desconocen aspectos relevantes fijados por norma con rango de Ley; quedaría al margen lo dispuesto reglamentariamente. En todo caso, será calificado como cesión ilegal, la que lo sea con carácter permanente para cubrir necesidades permanentes de mano de obra.

riesgo empresarial; falta de gestión empresarial respecto a sus trabajadores. Por el contrario, suelen considerarse indicios de legalidad: justificación técnica de la contrata; aportación de medios propios a la producción; ejercicio de facultades empresariales; asunción de beneficios, etc.⁴⁹

2. TOLERANCIA LEGAL EN LA CESIÓN DE DEPORTISTAS PROFESIONALES

2.1. Delimitación general

Conforme al artículo 11.1 RD 1006/1985, *“durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste”*.

De ello se pueden deducir las siguientes características:

- a) Sólo es posible la cesión una vez que el contrato de trabajo ya esté en vigor, no de forma anticipada o coetánea a su conclusión.
- b) La prestación de servicios para una empresa distinta a la propia solo cabe de forma temporal.
- c) La duración del préstamo humano nunca puede ir más allá de la prevista como de vigencia del contrato de trabajo.
- d) Los sujetos implicados serán clubes o entidades deportivas, además del propio deportista.
- e) La actividad del trabajador en la empresa cesionaria sólo puede consistir en sus servicios como deportista.
- f) Siempre deberá existir un concurso de voluntades entre las empresas y el empleado.

Es de suma importancia que se cumplan los citados requisitos, pues la cesión sólo está autorizada con arreglo a un concreto diseño y previo cumplimiento de formalidades. Así pues, cuando se incumplen las exigencias legales del caso, nos situará

⁴⁹ El tema posee gran impronta casuística, y ello obligará a ponderar las circunstancias en cada caso concreto, con el fin de determinar quién es el empresario efectivo. El TS reitera que el desempeño de las facultades empresariales no han de ponderarse de manera general sino en relación a cada concreto trabajador.

fuera del marco legal de las cesiones de deportistas y entraría en juego la aplicación de lo contenido en el artículo 43 ET como norma supletoria.

2.2. Fundamento de la admisibilidad de la cesión en el deportista profesional

Las cesiones temporales de deportistas aparecen como una excepción a la prohibición contenida en el artículo 43 ET sobre las cesiones de mano de obra.

La doctrina más especializada⁵⁰ ampara esta excepción bajo las siguientes razones:

- a) Las consecuencias de la cesión legal, son similares a lo recogido por en el artículo 43 ET que instrumenta las garantías que de ser vulneradas se producirá la cesión ilegal de mano de obra.
- b) La peculiaridad de la actividad deportiva provoca que diversos derechos vinculados al contrato de trabajo⁵¹ queden mejor salvaguardados cuando se cambia temporalmente de empresa que cuando se pertenece a la propia.
- c) La temporalidad inherente a la relación laboral deportiva casa bien con el cambio de empresa por un período transitorio⁵².
- d) La necesidad del consentimiento por parte del trabajador implica que las cesiones opacas u otras formas de prestamismo ilícito quedan tan prohibidas como en el campo de las relaciones laborales comunes.

Es posible afirmar que por la propia naturaleza temporal del contrato del deportista profesional, justifica la inobservancia del artículo 43 ET; ello no significa que los derechos laborales de éstos se vean afectados ya que su situación en el club cesionario es idéntica a la del resto de sus compañeros, sin que se produzca la discriminación propia de las cesiones prohibidas por el ET. Por ende, se trata de una institución que se adapta perfectamente a las peculiaridades específicas de la realidad

⁵⁰ SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid, Mezquita, 1983; CABRERA BAZÁN, J.: “La relación especial de los deportistas profesionales”, en AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo II, Edersa, Madrid, 1987, pág. 142; ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996 y RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.: *Cesiones de deportistas profesionales y otras manifestaciones ilícitas de prestamismo laboral*, Comares, Granada, 1997.

⁵¹ Promoción profesional, formación, retribución, etc.

⁵² La estabilidad en el empleo no se identifica con fijeza, de modo que la cesión tampoco se concibe contra ese principio.

del deporte profesional, beneficiando a todas las partes implicadas en la relación laboral⁵³.

No se puede ocultar que se trata de una institución singular, puesto que cuando un club cede uno de sus deportistas a otra entidad está persiguiendo no sólo el beneficio propio sino también el del trabajador implicado⁵⁴. En principio el trabajador cedido tendrá la oportunidad de mejorar su aprendizaje mediante la regularidad de la práctica que le ofrece la cesión a un club distinto.

La empresa cedente puede obtener también importantes beneficios, pues en la medida en que el contrato de trabajo subsista una vez finalizada la cesión del deportista, éste retornará al club cedente aportando mayor experiencia y una mejor formación; además se libera al club cedente de los costes derivados del mantenimiento de la relación laboral que une al deportista objeto de la cesión temporal.

También resulta beneficiado el club cesionario que incorpora a la plantilla a un deportista de su agrado; además, el periodo limitado del compromiso, permite que el mismo opere como una especie de período de prueba, propiciando en ocasiones la contratación directa o incluso la renovación del acuerdo cesionario⁵⁵.

Frente a todo ello, se debe dejar claro que siempre que entra en juego el artículo 11 RD 1006/1985 es porque existe acuerdo entre las tres partes implicadas, bastando la oposición de cualquiera de ellas para que la operación no llegue a buen fin.

⁵³ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid, 1991, págs. 50 y siguientes.

⁵⁴ Los resultados perseguidos con el prestamismo laboral del deportista profesional son distintos a los propios de la cesión prohibida en la normativa laboral común. En la cesión ilegal de mano de obra únicamente resulta beneficiado el empresario, mientras que en el ámbito del deporte se aprovechan tanto el empresario como el deportista profesional.

⁵⁵ Ello no significa que en algún determinado caso, se aprecien inconvenientes para cualquiera de las partes implicadas; la empresa cedente podría precisar de los servicios del trabajador cedido a media temporada, como por ejemplo como consecuencia de lesiones, o resultar perjudicada por el gran éxito del trabajador en beneficio del club competidor.

3. ELEMENTOS ESENCIALES DE LAS CESIONES

3.1. Consentimiento a tres bandas

El contrato de cesión de deportistas es un negocio jurídico tripartito en el que intervienen dos empresarios, el club cedente y el club cesionario, y por supuesto el deportista.

Del mismo modo que en el contrato de trabajo constituye elemento esencial la voluntad de los sujetos intervinientes, lo que aquí sucede es que el acuerdo entre las tres partes se instituye como requisito *sine qua non*, para la existencia de este negocio jurídico. Por lo que el consentimiento de cada una de las partes resulta imprescindible, puesto que tan relevante resulta la decisión del deportista afectado como la de cualquiera de los otros dos clubes, de modo que las tres voluntades aparecen en el mismo plano de relevancia.

El procedimiento habitual mediante el cual se materializa en la práctica la cesión temporal del deportista profesional, es el siguiente: en un primer momento el club cedente y el deportista acuerdan la cesión de éste a otro club (cesionario), el cual debe consentir la cesión temporal del trabajador a su plantilla. Si bien es cierto que las únicas personas que pueden aceptar la cesión temporal de otra empresa son aquellas que cumplen con los requisitos del artículo 1 RD 1006/1985, es decir, los deportistas profesionales. Se debe estar ante trabajadores en sentido técnico-jurídico. La inexistencia de una relación laboral impedirá que entre en juego la cesión temporal del deportista, así sucederá si se está ante una persona que presta su actividad por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra, con independencia si media un arrendamiento de servicios o de obra. La cesión es inaplicable al trabajo autónomo, al arrendamiento de servicios⁵⁶.

No sólo ha de tratarse de una persona vinculada mediante contrato de trabajo, sino que éste ha de ser de los catalogados como relación laboral especial de deportistas profesionales. Por tanto, si quiebra alguno de los presupuestos que delimitan la aplicación de las normas sobre deportistas profesionales será imposible la puesta en

⁵⁶ RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.: *Cesiones de deportistas profesionales y otras manifestaciones ilícitas de prestamismo laboral*, Comares, Granada, 1997, págs. 263 y siguientes.

marcha de una cesión temporal, puesto que devendría en una cesión ilegal de mano de obra.

En cuanto a los empresarios, serán los clubes y las entidades deportivas los únicos entes empresariales que pueden ceder a sus deportistas profesionales⁵⁷, excluyéndose de este modo a las empresas organizadoras de espectáculos públicos o a las sociedades con fines comerciales, a las Federaciones y a las Administraciones Públicas.

Las tres partes del contrato deben lograr un acuerdo entre ellas, surgiendo como consecuencia derechos y obligaciones que se aglutinan alrededor de los tres sujetos intervinientes; por un lado, el surgimiento de derechos y obligaciones entre el club cedente y su deportista; por otro lado, el vínculo entre el club cesionario y el club cedente, y por último, las respectivas facultades y deberes, entre el club cesionario y el deportista profesional, puesto que la prestación de servicios final discurre entre estos dos últimos⁵⁸. Así, se analizarán de manera sucinta las peculiaridades entre los tres grupos de sujetos que intervienen en la materialización de la cesión temporal del deportista profesional:

La relación entre el club cedente y el deportista profesional: lo que sucede en este punto es que los servicios del deportista varían de beneficiario, pues el trabajador pasa a realizar su actividad deportiva total al club cesionario; sin embargo, el deportista no queda desvinculado por completo de su empleador originario, es decir, el contrato que les unía no se extingue, sino que se suspende, puesto que en algún momento se presupone el retorno del deportista a su club de origen⁵⁹.

La relación entre el club cedente y el club cesionario: mediante un acuerdo, los empleadores cedente y cesionario transfieren la relación laboral del uno al otro⁶⁰; es

⁵⁷ Así queda delimitado en el artículo 11 RD 1006/1985. La interpretación del citado precepto ha de entenderse como *numerus clausus*, por lo que no cabe aplicar como analogía diversos supuestos, puesto que el artículo 11 es taxativo al aludir tan solo a los clubes o entidades deportivas como los únicos sujetos activos de la cesión de los deportistas profesionales, sin dejar puesta abierta a otros sujetos.

⁵⁸ De modo similar sucede entre las ETTs, las empresas usuarias y los trabajadores cedidos, estableciéndose un entramado de relaciones jurídicas de variada naturaleza, laboral, mercantil, civil, desembocando eventuales litigios ante órdenes jurisdiccionales variados.

⁵⁹ El deportista aunque esté cedido al club cesionario, sigue indirectamente y sin una inmediata sujeción a la disciplina del club cedente: STSJ Murcia de 10 de enero de 2000 (AS 2000/17).

⁶⁰ En los supuestos de las ETTs, esta relación entre la empresa que contrata y la usuaria, se formaliza a través de un contrato de puesta a disposición, mediante el cual, la ETT, se compromete a suministrar

decir, la empresa cedente suministra a la empresa cesionaria mano de obra que se integra en la plantilla de este empresario haciéndose preciso el perfeccionamiento de un negocio jurídico bilateral de carácter civil o mercantil, pues ambos sujetos son empresarios.

Desde luego, el contrato de cesión se perfecciona entre dos clubes o entidades deportivas, mediante un acuerdo por el cual un club abastece de mano de obra a otro club, quien asume el derecho a utilizar los servicios del deportista profesional, produciéndose la transferencia temporal de los poderes empresariales. El contrato de puesta a disposición, es la cesión de mano de obra entre los dos clubes, que solo se producirá bajo las circunstancias objetivas y subjetivas ya reseñadas; ello significa que la causa del contrato de cesión únicamente puede ser una necesidad temporal de mano de obra por parte de la entidad cesionaria.

En cuanto a la determinación de la jurisdicción competente para conocer de los litigios que deriven del vínculo de entidades deportivas que hayan acordado cesión de deportistas profesionales, está directamente relacionada con la naturaleza de la relación entre ambos empresarios, es decir, bajos los postulados del derecho civil o derecho mercantil⁶¹.

La relación entre el club cesionario y el deportista profesional: La vinculación entre el trabajador y la empresa presenta características similares que en el caso de las empresas usuarias en el contexto de las ETTs; se opta por flexibilizar el requisito de dependencia, ello comporta una adaptación de la noción del poder del empresario, entendido éste como la posibilidad de dar órdenes e instrucciones sobre cómo ha de realizarse el trabajo, en cuanto al ejercicio de las funciones de control y vigilancia y como facultad de decidir sobre cómo el empresario organiza la actividad de su empresa.

Los posibles problemas surgidos como consecuencia del trabajo desempeñado por el deportista se ventilarán ante la jurisdicción social, independientemente de quiénes

temporalmente a la empresa usuaria mano de obra, y ésta última asume la obligación de pagar a la primera el precio correspondiente por dicho servicio.

⁶¹ En el *caso Nando*, se discutió la competencia jurisdiccional para conocer de la reclamación presentada por el Fútbol Club Barcelona, respecto del incumplimiento del contrato de cesión por parte del Sevilla, en el que se afirmó como vía competente la civil; en ningún caso podía ser la social, puesto que no existía conflicto entre el deportista y el club, ya que ambos fueron demandados solidariamente. *Vid.* STS de 21 de abril de 2003 (RJ 2003/3095).

sean los demandados: empresario cedente, empleador cesionario, ambos, u otros sujetos.

3.2. La forma del negocio jurídico

La forma no es un elemento esencial de los negocios jurídicos, solo lo será cuando se disponga de manera expresa. El RD 1006/1985 omite que forma deben adoptar las cesiones temporales; la norma se limita a exigir que el deportista profesional debe otorgar de manera expresa su consentimiento y además en el acuerdo debe constar expresamente la duración de la cesión. Así pues, el acuerdo ha de plasmarse de manera escrita, puesto que será el camino más seguro en el cumplimiento de las condiciones y exigencias marcadas por el RD y lo estipulado por las partes en el contrato y así evitar incertidumbres acerca de lo pactado⁶².

4. CLASES DE CESIONES TEMPORALES

Las diferentes modalidades de cesiones temporales están recogidas en el artículo 11 del RD 1006/1985. Así pues, es posible decir que existen tres tipos distintos de cesiones temporales: cesiones con contraprestación económica, cesiones recíprocas y cesiones gratuitas⁶³.

4.1. Cesiones con contraprestación económica

Se considera onerosa una cesión aquella en la cual el club cesionario abona una cantidad al club cedente con el fin de que éste último permita la utilización temporal de los servicios de uno de sus empleados; ateniéndose a lo dispuesto en el artículo 11.4 del RD 1006/1985, *“si la cesión tuviere lugar mediante contraprestación económica el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en el pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada”*. Esto

⁶² De manera general, los Convenios Colectivos que regulan actividades profesionales indican que la cesión debe constar necesariamente por escrito; así lo estipulan el Convenio Colectivo de fútbol profesional (2008) y el Convenio Colectivo de balonmano (2006), en los arts. 15 y 18 respectivamente.

⁶³ En ocasiones se incluye un cuarto tipo de cesión temporal, son aquellas impuestas por el propio deportista profesional; a veces se niega la categoría de modalidad a este tipo de cesión y por eso se suelen distinguir solamente tres clases de cesión; lo importante es que cada una de ellas comporta un régimen específico: GARCÍA SILVERO, E.A.: “Cesiones, trasposos y otras alteraciones en el desarrollo de la relación laboral”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.), *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010, pág. 398.

quiere decir, que el deportista posee un derecho económico sobre la cantidad que se ha acordado entre el club cedente y el club cesionario; así, si no media contraprestación económica entre los empleadores no subyacerá el derecho del trabajador. La norma obliga a que el trabajador sea perceptor de una cantidad con el fundamento de que su club se enriquece al cederlo; solamente con carácter supletorio entrará en juego la regla del 15%.

El RD guarda silencio acerca de quién será responsable de materializar ese pago y proceder a abonarlo al trabajador. En este sentido, se ha de atenerse a lo dispuesto en la negociación colectiva, es decir, lo estipulado en los distintos convenios colectivos que tratan de manera específica esta materia⁶⁴.

En las cesiones temporales, las tres partes intervinientes obtienen beneficios de diversa índole, de modo que aunque el club cedente no se beneficie directamente de la prestación de servicios del deportista, siempre mantendrá la posibilidad de recuperarlo si su cotización aumenta, aprovechándose de su experiencia y formación o de un posible traspaso en el futuro; en todo caso, el club cesionario es el que obtiene de manera directa el rendimiento del deportista, pero será a largo plazo el club cedente quién se beneficie de él.

Se puede plantear el supuesto en el que el club cesionario no abona cantidad alguna al cedente, bien sea por la existencia de una cesión recíproca o por una cesión de carácter gratuito, pero sí existir un incentivo a la cesión, considerándose como una indemnización por los posibles perjuicios que pudieren producir el desplazamiento del deportista profesional a otro club; en todo caso, va a depender del tenor de los acuerdos alcanzados *inter partes*.

4.2. Cesiones recíprocas

Otro tipo de cesión temporal es lo que se denomina popularmente “cambio de cromos”. Encuentra su significado a través de un intercambio de trabajadores entre dos entidades deportivas bajo un contrato de cesión y prevaleciendo el interés de ambas entidades en recuperar a sus deportistas originarios, una vez finalizado el periodo

⁶⁴ A modo de ejemplo, en el Convenio de los jugadores de balonmano, baloncesto y fútbol se señala que la entidad responsable del pago será el club cesionario. Parece lógico dicha apreciación porque recae la obligación sobre el club de destino la materialización de dicho pago, puesto que es que se beneficia con la prestación de servicios del deportista.

pactado. Será requisito indispensable el doble préstamo en el mismo lapso de tiempo para que surja esta figura por lo que la inmediatez en el tiempo sea un condicionante que no puede ser ocultado en la materialización de la cesión recíproca.

En concreto, el artículo 11.4 del RD 1006/1985 dispone que cada uno de los deportistas “tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año”. Se observa sin lugar a duda, que lo obligado a realizar el pago será el club de procedencia. Siempre y en todo caso, la cantidad fijada en el citado precepto, puede ser susceptible de mejora mediante acuerdo individual o convenio colectivo.

Una cuestión que puede plantear problemas en las cesiones recíprocas es aquella situación en la que además del intercambio de deportistas se añade una contraprestación económica a cargo de uno de los clubes. Un sector de la doctrina⁶⁵ estima que el deportista se beneficia de ambos regímenes, es decir, de la cesión con contraprestación económica y de las características inherentes de la cesión recíproca.

4.3. Cesiones gratuitas

Este supuesto enmarca la posibilidad que tiene el trabajador de cambiar de empresa y como consecuencia de tal actuación no se abona ninguna cuantía al club cedente. Dado que el RD no alude de forma directa a las cesiones gratuitas implica que el trabajador carece del derecho al porcentaje mínimo garantizado en tal norma pero ningún caso desaparece la posibilidad que pudiere surgir mediante negociación colectiva, pacto individual, concesión unilateral por parte de la empresa implicada, etc.⁶⁶.

⁶⁵ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2005.

⁶⁶ Por ejemplo en el artículo 19 del Convenio Colectivo aplicable al balonmano profesional, se reconoce, a todo deportista cedido, el derecho, como mínima, la cantidad resultante de dividir por doce la totalidad de las retribuciones percibidas en la temporada anterior. El Convenio para el fútbol en su artículo 16 establece que ante la ausencia de pacto de cantidad el futbolista tendrá derecho a percibir como mínimo el importe que resulte de dividir por doce las retribuciones percibidas del club en la temporada inmediatamente anterior, multiplicando por uno y medio por cien; este último Convenio lo que pretende es fijar una cuantía mínima y permitir que los pactos individuales la pueden superar. En ambos Convenios se asume que el obligado al pago será el club cesionario.

4.4. Las cesiones forzosas

Como se indicó anteriormente, el artículo 11 no contempla esta posibilidad de manera expresa, pero a pesar de su poca importancia, merece una somera explicación.

Esta modalidad de cesión es de carácter preceptivo, mediante la cual, el deportista podrá exigir al empresario que acepte su marcha a otro club. El club deportivo cedente está obligado a consentirlo cuando no haya utilizado al deportista en ninguna ocasión durante un periodo de un año; en esta sede, se evidencia de manera clara que la función principal de la cesión temporal es la de servir como instrumento al deportista profesional para progresar en su carrera deportiva.

Esta figura jurídica cuenta con un punto débil: sólo al propio empleador se le puede imponer la cesión, de modo que el destino del trabajador queda sin protección jurídica; por ello, el deportista no puede obligar al club cesionario a consentir la prestación de sus servicios en su plantilla, por lo que se hace indispensable que todas las partes implicadas lleguen a un acuerdo (club cedente, deportista y club cesionario). Por ende, aun cuando el deportista profesional se encuentre facultado para imponer a su club la cesión para prestar servicios en otra entidad deportiva, su paso al club cesionario no puede materializarse sin un previo acuerdo con éste. Así, resulta imprescindible un acuerdo de voluntades entre el club de origen y el de destino, puesto que el club cedente no puede imponer la prestación temporal de sus servicios a otro club con el que carece de relación contractual.

5. LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

Como se ha observado en el RD 1006/1985 en el acuerdo de cesión ha de constar la duración de la misma, la cual está sujeta a dos condiciones: por un lado, no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia; y por otro lado, durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional. De ahí se deduce que las cesiones deben poseer carácter temporal o limitado y que su límite máximo viene fijado por la vigencia del contrato de trabajo del deportista con el club cedente.

La exigencia de este tope encuentra su base en la circunstancia de que la originaria relación laboral entre el deportista y el club cedente no se extingue sino que permanece suspendida, es semejante a una excedencia que se le concede al deportista para que durante un periodo de tiempo determinado preste sus servicios para otra entidad; por ende si se entendiera esta contratación como extinción contractual, el deportista profesional y la empresa cedente no hubieran llevado a cabo en ningún momento ninguna cesión, sino más bien un traspaso. La relación laboral entre el club cedente y el deportista profesional persiste, ello es debido a que la cesión temporal pervive de manera exclusiva ante la existencia de un vínculo entre la entidad y su trabajador. Por ello, no habrá una situación de prestamismo laboral sin que concurra una relación laboral previa entre el que presta la mano de obra y el que realiza la prestación de servicios.

En relación a la duración de la cesión, la vigencia del negocio jurídico de la cesión puede alcanzar hasta el mismo día de la extinción de la relación laboral que une al deportista con el club cedente, por lo que en ocasiones se presenta complejo diferenciar la modalidad de cesión temporal de la cesión definitiva. Pudiera parecer más lógico que la duración de la cesión temporal se limitara de tal forma que no llegase a alcanzar hasta el momento de la extinción del contrato de trabajo, sino que remitiese a un momento anterior; este periodo podría corresponderse con aquel previsto por las normas federativas para poder realizar nuevas inscripciones, por lo que obligaría al club cedente a recuperar al deportista o bien a novar el contrato de trabajo o bien a cederlo de manera definitiva a otra entidad deportiva⁶⁷.

6. SUBROGACIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CLUB CESIONARIO

Uno de los puntos más importantes y discutidos del régimen de las cesiones temporales es el referido a la subrogación del club o entidad cesionaria en los derechos y obligaciones del cedente que se enuncia en el artículo 11.3 del RD 1006/1985. La

⁶⁷ La solución de este dilema jurídico podría encontrarse en la negociación colectiva, pero los diferentes convenios colectivos se limitan a reproducir lo contenido en el RD 1006/1985, sin modificar en este sentido el régimen de la cesión temporal: GARCÍA SILVERO, E.A.: “Cesiones, traspasos y otras alteraciones en el desarrollo de la relación laboral” en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.), *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010, pág. 406.

disposición establece que “*el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social*”.

La obligación que tiene el club cesionario en los derechos y obligaciones del cedente cobra sentido porque sirve al empresario cesionario para conocer el alcance de sus obligaciones y derechos respecto al deportista cedido.

En la práctica contractual se suele obviar la parte retributiva del deportista profesional, puesto que será el club cesionario quien se ocupe de este tema, aunque en ocasiones es frecuente la participación del club cedente en el pago de las cantidades salariales del deportista cedido; ello se debe a que resulta ventajoso para el club cedente que el deportista mantenga su cotización en el mercado e incluso ésta pueda ser aumentada y así beneficiarse en un futuro de un posible traspaso.

En cuanto a la facultades disciplinarias del club cesionario podría pensarse que éste se encuentra subrogado en las obligaciones y derechos que se derivan de la potestad disciplinaria de la entidad cedente, pero la mayoría de la doctrina rechaza dicha idea porque resulta anómalo la extinción disciplinaria de la relación laboral por parte de la empresa que no es titular de la misma⁶⁸.

Si se dota de similitud con el supuesto de cesión llevado a cabo por una ETT se puede decir que la entidad cesionaria está capacitada para ejercer sobre el deportista profesional su potestad disciplinaria, imponiéndole medidas que considere oportunas para preservar la disciplina del trabajador con respecto a la prestación de sus servicios, pero las facultades extintivas derivadas de la relación laboral solo pueden llevarse a cabo por la empresa cedente. Esta solución vincula al deportista profesional con el club cedente.

Si atendemos a la doctrina judicial, estima que el club cesionario se encuentra legitimado para despedir a un jugador; fundamenta su razonamiento en la existencia de una doble relación laboral del trabajador: por una parte el jugador está unido al club cedente y por otra mantiene una relación laboral con el club cesionario, por lo que

⁶⁸ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M^a.: “Cesión temporal de deportista profesional y despido disciplinario, el caso “Bali”: comentario a la sentencia del JS núm. 11 de Madrid, de 8 julio 2002”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 8, 2002, págs. 133-140.

durante el periodo de cesión persiste esa doble relación laboral⁶⁹. Así pues, la relación laboral con el club cedente queda en suspenso durante el periodo de la cesión, estando viva la relación que mantiene con el club cesionario que actúa como empleador del jugador, y por tanto, posee las facultades inherentes a tal condición, por lo que la facultad disciplinaria y sancionadora la tiene respecto al jugador cedido⁷⁰.

Se puede afirmar que no resulta correcto acudir a la legislación que regula las ETT, cuando se tiene una normativa especial referente a los deportistas profesionales que regula de manera expresa la cesión temporal. Si bien es cierto, puede surgir la duda en torno a la situación del deportista profesional con el club cedente a partir del momento en el que se produzca la extinción de la cesión con el club cesionario; lo más lógico es que se vuelva activar la relación laboral que hasta el momento había estado en suspenso entre el club cedente y el deportista, de modo que el deportista estará sometido nuevamente a la disciplina del club de origen. Si no lo hiciera así, el deportista podría incurrir en abandono del puesto de trabajo.

Por otro lado y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 11 del RD 1006/1985 se dispone que tanto la entidad cedente como el club cesionario responden “*solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social*”.

Ello significa que el trabajador puede dirigirse indistintamente a cualquiera de las dos entidades deportivas con las que acordó el contrato de cesión para reclamar aquellas obligaciones nacidas de dicho acuerdo.

El problema de la responsabilidad solidaria, de ambas empresas se centra en la determinación del ámbito económico y de la duración de la responsabilidad puesto que la norma no determina el alcance de dicha obligación ni el tiempo durante el cual persiste la responsabilidad solidaria entre ambas empresas.

En ocasiones, se entiende que la responsabilidad solidaria se mantiene durante todo el periodo de cesión respecto a las obligaciones laborales y de Seguridad Social

⁶⁹ STSJ Madrid 4 de diciembre de 2002 (AS 2003/703).

⁷⁰ En contrario, la sentencia del Juzgado de lo Social número 11 de Madrid de 8 de julio de 2002 (AS 2003/703) de la cual proviene la sentencia mencionada del TSJ de Madrid, estima que un tercero ajeno a la relación laboral que surgió entre el jugador y el club cesionario, y en la que no intervino dicho tercero, pueda ahora intervenir hasta el punto de extinguir dicha relación por hechos ajenos al mismo y sobre los que no podía tener conocimiento.

incumplidas por el cesionario, siempre y cuando no sobrepasen las condiciones laborales a las que el deportista y cedente estuvieron sometidos⁷¹.

⁷¹ Sin embargo, hay opiniones que circunscriben la solidaridad a las deudas existentes, de modo que las deudas relativas al periodo en las que el deportista esté cedido solo le incumben al club de destino, si no se hubiere pactado otra cosa. En este sentido, STSJ Las Palmas/Santa Cruz de Tenerife, 28 de junio de 2005 (AS 2005/2077).

CONCLUSIONES

I

El deporte profesional ha sido objeto de regulación por parte del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, encontrándose caracterizado por una dualización de regímenes jurídicos aplicables: por un lado, el RD 1006/1985, de 26 de junio (normativa especial) y por otro lado el ET (norma supletoria).

Históricamente el colectivo de los deportistas profesionales no estaba amparado bajo el marco protector de las normas del Derecho del Trabajo, pues la prestación de servicios realizados por éstos no estaba incluida en la normativa laboral. Originariamente la práctica deportiva estaba caracterizada por ser una actividad de ocio, así pues carecía de la nota de productividad propia de una actividad profesional. En este contexto, las reglas que regulaban la relación entre el jugador profesional y el club no eran propiamente laborales sino administrativas, pues emanaban de organismos deportivos y formaban parte del Derecho Público.

Ante las demandas sociales de tutela jurídico-laboral de este colectivo, el ordenamiento jurídico-privado respondió con una normativa especial que integraba el régimen jurídico-laboral del deportista profesional. La justificación de esta integración se ha identificado por la singularidad de las personas que prestan el servicio, el tipo de funciones que llevan a cabo y el lugar donde se realiza la actividad laboral. El deportista tiene una vida profesional corta dado que depende de su plenitud física para el desarrollo de su actividad profesional y además realiza una prestación que se integra en un espectáculo dirigido al público y que, en el caso de los deportes colectivos, exige una actividad conjunta y coordinada con el resto de los compañeros. Además se trata de una profesión que requiere de continuos desplazamientos para el desarrollo de las diferentes competiciones. Dada estas características, se demanda un tratamiento diferenciado respecto de la normativa laboral común.

En este escenario, han de tenerse en cuenta otras normas referidas al ejercicio organizado de la actividad deportiva, que aunque no tienen carácter jurídico-laboral inciden en las relaciones laborales. Especialmente, la Ley del Deporte (Ley 10/1990, 15 de octubre) y las normas emanadas de las CC.AA. que tienen asumidas competencias en materia deportiva.

II

Como ya se ha señalado la relación que une al deportista profesional con su club, es una relación laboral especial, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.2 del RD 1006/1985. La profesionalidad del deportista profesional es lo que determina la existencia de esta relación laboral de carácter especial. Por ello, el deporte que practique el deportista profesional debe serlo con dedicación principal y habitual destinada a obtener unos ingresos retribuidos como medio fundamental de vida. De lo contrario, si el deportista desarrolla su actividad solo por afición o por utilidad física, primando el interés lúdico sobre el económico, se estará ante un aficionado o *amateur*, y por tanto, estará excluido del ámbito de aplicación de dicha normativa laboral especial.

En la práctica, diferenciar cuando se está ante un deportista aficionado o profesional no es una tarea sencilla, puesto que a veces, el deportista amateur se halla encuadrado en un ente deportivo sometido a la disciplina del mismo, e incluso, será beneficiario de cantidades que sufragan gastos de viaje, alojamiento o todos aquellos derivados de la actividad deportiva. Con la entrada en vigor del RD 1006/1985 ya no es necesario poseer licencia federativa como requisito indispensable para la calificación de deportista profesional, por lo que la carencia de dicho presupuesto no implica la inexistencia de una relación laboral. La licencia federativa solamente tendrá repercusiones en el ordenamiento interno deportivo, por cuanto su tenencia será un presupuesto para la participación en competiciones oficiales y determinará las alineaciones en partidos de carácter oficial. Si bien es cierto que la relación jurídico-laboral contemplada por el citado RD está enfocada al deportista profesional dependiente, principalmente abarca a aquellos deportistas que prestan sus servicios en deportes de equipo como puede ser fútbol, baloncesto o balonmano.

Como se indica en el desarrollo del trabajo, los rasgos que caracterizan la relación laboral especial del deportista profesional son: regularidad, voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración. Por ello, los profesionales cuya actividad no contenga las características mencionadas no debieran incluirse en el ámbito de aplicación del RD; pues la incidencia de su actividad puede ser la de otros profesionales que prestan sus servicios en el sector de la actividad deportiva y sobre los que no existe un régimen

laboral diferenciado. En esta sede, existen opiniones divergentes acerca de si los preparadores físicos de un club deportivo, cuya función principal es mantener a los jugadores en buenas condiciones físicas, son o no considerados deportistas profesionales y así estar amparados en el RD 1006/1985. No solo preparadores, sino también entrenadores o técnicos son objeto de discusión acerca de su calificación como deportistas profesionales. A la conclusión que se ha llegado, después de la consulta de fuentes jurisprudenciales y doctrinales, es que las actividades relacionadas por éstos son tan trascendentes y sustanciales para el club y para sus deportistas profesionales que merecen un tratamiento especial y así estar incursos en el ámbito de aplicación del RD.

Dada esta cuestión problemática, sería cuestión de *lege ferenda*, clasificar con precisión los supuestos incluidos y excluidos del ámbito de aplicación del RD. Esto reduciría la litigiosidad surgida con la delimitación de la norma, aunque dicha operación resulte cada vez más complejo, debido a la estructura organizativa de las entidades deportivas, ya que con la aparición de nuevas figuras y funciones dicha clasificación puede resultar ineficaz.

En cuanto a la figura del empleador, como contraparte de esta relación especial, sus peculiaridades residen en el artículo 1.3 RD 1006/1985. Éste podrá ser un club o entidad deportiva, una empresa cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, o una empresa o firma comercial para el desarrollo de actividades deportivas. Lo determinante de la figura del empleador, no será tanto su objeto social sino la existencia de un deportista profesional contratado para que desarrolle una actividad deportiva. De igual modo será indiferente que el ente deportivo tenga o no ánimo de lucro.

III

En cuanto a la ordenación del mercado de trabajo del deporte profesional, existen particularidades relevantes en lo relativo a la admisibilidad de las cesiones temporales, siendo éste el tema central de estudio de este Trabajo Fin de Grado.

Una primera apreciación es, la diferenciación de cesión temporal con los denominados traspasos; la primera conlleva la reversión del deportista al club de procedencia y la finalidad perseguida es que el deportista profesional cumpla durante el

periodo de cesión un tiempo de formación y perfeccionamiento en una entidad deportiva cesionaria de inferior categoría para que *a posteriori* se incorpore a la plantilla del club cedente; en cambio, en los traspasos el deportista profesional es transferido a otro club sin que suponga la vuelta de éste al club de procedencia, ello no es óbice para que en el clausulado del contrato ambas partes pacten un derecho de opción de compra sobre el jugador transferido.

La cesión temporal indica que el deportista, objeto de la operación, pasará a prestar sus servicios profesionales al club cesionario; éste se subrogará en todos los derechos y obligaciones que posea el club cedente pero con la particularidad de que el deportista no queda desvinculado del club cedente, puesto que no se produce una extinción del contrato con la entidad deportiva de origen, sino una suspensión de dicho contrato. Así, surge una compleja relación triangular que genera un vínculo entre las entidades deportivas implicadas y entre el deportista y cada una de estas entidades.

Lo curioso de este tema es que en el ordenamiento jurídico español se prohíbe la contratación de trabajadores para cederlos (artículo 43 ET) salvo que se realice a través de una ETT debidamente autorizada. Ello es debido a que el legislador laboral ve con recelo la interposición en la figura del empleador. Pero como importante especialidad de la relación laboral del deportista profesional en materia de cesión temporal, se admite ésta siempre que exista consentimiento expreso del deportista (artículo 11 RD 1006/1985), pues la obligación prestacional es de carácter personalísimo y en ningún caso deberá ser cumplida de manera forzosa; en todo caso, será necesaria la conformidad del trabajador para la realización de dicha prestación.

Esta excepción a la regla general supone una mayor liberalización en el mercado laboral del deporte profesional porque, no hay que olvidar, ello genera beneficios incuestionables en las cesiones temporales de deportistas. Así, por lo que respecta al deportista profesional, con la cesión evita consecuencias perjudiciales en su carrera deportiva como son los periodos de inactividad o de no participación activa en la disputa de encuentros oficiales. Es por ello, que ha sido y será muy valorado la admisibilidad de dicha figura en el sistema español de relaciones laborales deportivas.

La cesión se configura como un derecho del trabajador y debe consentirse por el club “cuando a lo largo de una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público” (artículo 11.2 RD 1006/1985).

En el acuerdo de cesión se debe indicar de manera expresa la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste del contrato profesional del club de procedencia. El club cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del club cedente, respondiendo ambos, solidariamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social (artículo 11.3 RD 1006/1985). Transcurrido el periodo de cesión el jugador se reincorporará al club de origen computándose el tiempo de la cesión a efectos de la duración del contrato suscrito entre el deportista y el club cedente.

IV

A nadie se le oculta que las cesiones temporales presentan aspectos polémicos como pudiere ser la extinción sobrevenida del contrato con el deportista profesional, por ejemplo por dimisión. También son cuestiones discutidas la inserción de cláusulas de prohibición en las que el jugador cedido no puede competir frente al club cedente, puesto que, este tipo de pactos pueden considerarse como elementos que adulteran la competición. Suelen ser los clubes con mayor poder económico, quienes disponen de un excedente de deportistas cuyos servicios están cedidos a otros clubes interesados, los que insertan este tipo de condicionantes que pueden ser en ocasiones de dudosa legalidad.

En esta esfera del deporte profesional parece ser que aquellos clubes que disponen de unos altos ingresos económicos y de un buen asesoramiento legal son los que pueden desplegar con todos sus efectos las diferentes posibilidades contenidas en el RD 1006/1985.

Para quien suscribe, la normativa existente presenta deficiencias y sería muy conveniente una reforma legal en esta materia, pues la antigüedad del RD objeto de nuestro análisis hace que en ciertos aspectos quede obsoleto en cuestiones tan importantes como cesiones y traspasos del deportista profesional y que en la actualidad, dado el ingente número de operaciones llevadas a cabo por las entidades deportivas,

conllevaría una mejora práctica en todo el devenir contractual entre las partes implicadas.

Un elemento fundamental y de apoyo que debe persistir y que actualmente la legislación recalca es el consentimiento del deportista profesional para aceptar o no que sea cedido. El elemento volitivo constituye una garantía para no convertir en una pura mercantilización la figura de la cesión temporal, debiendo ser reforzados sus mecanismos en una futura regulación legal de esta materia.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA FERNÁNDEZ, A.: *Estado y Deporte*, Comares, Granada, 1992.
- ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Civitas, Madrid, 2002.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 23ª ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2005.
- ARCONES BENITO, F.J.: “La retribución como elemento delimitador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Revista de Sociales y Jurídicas*, núm. 3, 2008.
- CABRERA BAZÁN, J.: “La relación especial de los deportistas profesionales”, en AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo II, Edersa, Madrid, 1987.
- CALONGE VELÁZQUEZ, A.: “La organización pública del deporte”, en AA.VV. (ESPARTERO CASADO, J., Coord.): *Introducción al derecho del deporte*, Dykinson, Madrid, 2009, págs. 83-111
- CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho*, Universidad de Murcia, Murcia, 1996,
- CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, L.: “A vueltas con el régimen de responsabilidad de los administradores de las sociedades anónimas deportivas”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 40, 2013.
- CORDERO SAAVEDRA, L.: *El deportista profesional. Aspectos laborales y fiscales*, Lex Nova, Valladolid, 2001.
- DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1985.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La prestación de servicios de árbitros y entrenadores”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 19, 2007.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 69, 2007.
- GARCÍA SILVERO, E.A.: “Cesiones, traspasos y otras alteraciones en el desarrollo de la relación laboral”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL

- CARRO, M., Dirs.), *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: “Cesión temporal de deportista profesional y despido disciplinario, el caso “Bali””: comentario a la sentencia del JS núm. 11 de Madrid, de 8 julio 2002”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 8, 2002
- : *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, La Ley, Madrid, 2008.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Introducción general: La relación laboral especial de los deportistas profesionales (una necesaria contextualización)”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.): *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010.
- REAL FERRER, G.: *Derecho Público del Deporte*, Civitas, Madrid, 1991.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, A.: “La contabilidad de las sociedades anónimas deportivas en España”, *Revista Internacional de Derecho y Gestión del Deporte*, núm. 5, 2009.
- RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.: *Cesiones de deportistas profesionales y otras manifestaciones ilícitas de prestamismo laboral*, Comares, Granada, 1997.
- ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- : *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid, 1991.
- SALA FRANCO, T.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid, Mezquita, 1983.
- : “La nueva regulación laboral de los deportistas profesionales”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 1985.

TOROLLO GONZÁLEZ, F.J.: “Las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales y artistas en espectáculos públicos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000.

VALIÑO ARCOS, A.: “La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 1998.