

LOS DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES¹

Professional athletes rights

POR: DR. ALEXANDRE PAZOS PÉREZ

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Vigo (España)*

RESUMEN: Los deportistas profesionales tienen una serie de derechos propios de una relación laboral de carácter especial, como la obligatoriedad de que su contrato se formalice por escrito. Lo cual no quiere decir que no sea válido el contrato verbal. También tendrán derecho en caso de despido improcedente a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas. Es muy importante la delimitación de lo que se considera salario para no confundirlo con las compensaciones de gastos, propias de los deportistas amateurs y precisar los requisitos necesarios previos para la correcta intervención del Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia del Club. Los deportistas, también tendrán derecho a prestaciones de la Seguridad Social. Por último, también se hace especial referencia a la contratación de futbolistas.

PALABRAS CLAVE: Deportista, contrato, fútbol, despido, salario.

ABSTRACT: Professional athletes have a series of employment rights typical of special labor relations, such as the requirement of a formalized written contract. This fact does not mean that an oral contract is not valid. In case of an unfair dismissal they will also have the right to a salary compensation of at least two months of their regular monthly pay, that in the absence of an agreement will be established through Court. It is very important to set the limits of what is to be considered as salary in order not to mix it up with the compensation of expenses for amateur athletes, and specify the previous necessary requirements for the right intervention of the Social Guarantee Fund in case of bankruptcy of the Sports Company. The athletes will also be entitled to Social

¹ Recibido para publicación: 17 de noviembre de 2014.
Enviado para evaluación externa: 18 de noviembre de 2014.
Recibida evaluación externa positiva: 5 de diciembre de 2014.
Aceptado para publicación: 10 de diciembre de 2014.

Security benefits. In addition, there has also been made a particular reference regarding the hiring of soccer players.

KEYWORDS: Athlete, contract, football, dismissal, salary.

SUMARIO: I.- INTRODUCCIÓN. II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RD 1006/1985, DE 26 DE MAYO, QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. JURISDICCIÓN COMPETENTE. III.- FORMA, CONTENIDO Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. IV.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. V.- LA RETRIBUCIÓN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. VI.- SEGURIDAD SOCIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. VII.- EL DERECHO A LA IMAGEN Y A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. VIII.- ESPECIAL REFERENCIA A LOS FUTBOLISTAS. IX.- CONCLUSIONES. X.- BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

El Reino de España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, como señala la Constitución española². En su art. 35 se indica que todos los españoles tienen “el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia” y también señala que la ley regulará un estatuto de los trabajadores³. Concretamente, el art. 43.3 de la CE se refiere a que los poderes públicos fomentarán la “educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio”. Por tanto, se trata de una referencia genérica que une el deporte⁴ al ocio, sin hacer alusión a los deportistas profesionales⁵.

²BOE de 29 de diciembre de 1978. En adelante CE.

³ Actualmente es el 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. BOE de 29 de marzo de 1995. En adelante ET.

⁴ La importancia del deporte y su relación con el trabajo es innegable, ya que genera un valor añadido de 407.000 millones de euros, correspondiente al 3,7 del PIB de la Unión Europea, y da trabajo a unos 15 millones de personas, es decir, al 5,4 % de la población activa. GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el deporte*, Bosh (Barcelona, 2011), p. 16.

⁵ TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., *Balance y perspectivas de futuro de la seguridad social de los deportistas profesionales*, Revista de Información Laboral, núm. 3/2014, Lex Nova (Pamplona, 2014), p. 1.

Además, también hay que tener en cuenta que el art. 2.1 d) del ET alude a los deportistas profesionales pero desde una perspectiva excluyente, como una relación laboral de carácter especial y, por tanto, precisados de una regulación por ley aparte y específica. Que contemple las necesidades de unos trabajadores especiales por las propias características específicas de la profesión de deportista, a los que se les exigen concretas aptitudes, una elevada cualificación, constante preparación física y además están sometidos a una severa disciplina, mayor que la de un trabajador normal. Dicha regulación específica se encuentra en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales⁶.

La definición que hace el RD 1006/1985, con respecto a los deportistas profesionales por un lado y ET en relación con los trabajadores por cuenta ajena por otro, presenta grandes similitudes, independientemente de que los deportistas profesionales formen parte de una relación laboral especial y los trabajadores por cuenta ajena de una ordinaria⁷. En este sentido, el art. 1.2 del RD 1006/1985, considera deportistas profesionales a los que “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 una entidad deportiva a cambio de una retribución”. Mientras que el ET en su art. 1.1 señala que el ámbito de aplicación de la presente Ley será de aplicación a los “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Hay que tener en cuenta que la regulación que ha hecho el legislador con respecto a la relación laboral especial de los deportistas profesionales, va dirigida especialmente a los deportistas que prestan sus servicios en deportes de equipo, como el fútbol o el baloncesto, en los que es más fácil la aplicación de este reglamento⁸.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RD 1006/1985, DE 26 DE JUNIO, QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. JURISDICCIÓN COMPETENTE

⁶ BOE de 27 de junio de 1985. En adelante RD 1006/1985.

⁷ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Editum (Murcia, 1996), p. 125.

⁸ MONEREO PÉREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “Introducción general: la relación laboral especial de los deportistas profesionales (una necesaria contextualización)”, en AA.VV., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010), p. 10.

Es muy importante saber cuál es la jurisdicción competente para resolver los conflictos y los problemas judiciales que puedan surgir entre los deportistas y su entidad deportiva. La respuesta no siempre fue la misma, puesto que en un primer momento el colectivo de deportistas profesionales quedaba excluido del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, ya que se trataba de prestaciones de servicios no integradas en el centro de imputación normativa de la legislación laboral, consideradas como una actividad de ocio o diversión caracterizada por la carencia de la nota de productividad propia de una actividad laboral.

En un primer momento el art. 76 del Decreto de 22 de febrero de 1941, desarrollado por el Estatuto Orgánico de la Delegación de Educación Física y Deportes⁹, prohibía expresamente al deportista, bajo la amenaza de ser descalificado de la competición o la pérdida de la condición de deportista, acudir a un órgano diferente al suyo propio, al estipular que quedaba “rigurosamente prohibido a todo deportista o Sociedad deportiva acudir, para resolver sus problemas, a otra disciplina o poder distinto del de la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes”. Norma actualmente anticonstitucional por contravenir el art. 24 de la CE al atentar contra el derecho que asiste a todas las personas a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. También había normas federativas que excluían a los deportistas del ámbito laboral, como el Estatuto de la Real Federación Española de Fútbol, de 3 de julio de 1961, y el Reglamento de Jugadores y Entrenadores de Fútbol, de 3 de julio de 1961¹⁰. Concretamente el art. 20 de la Ley 77/1961, de 23 de diciembre, sobre Educación Física, excluía el trabajo de los deportistas profesionales de la legislación laboral y de la jurisdicción social. E incluso, reglamentariamente,

Posteriormente, se produce una profesionalización del deporte, consistente en su integración en el régimen jurídico laboral, pero con un régimen jurídico propio diferenciado, por las características que la profesión conlleva de habitualidad¹¹,

⁹ Orden de 7 de junio de 1945.

¹⁰ MONEREO PÉREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “Introducción general... *op. cit.*, p. 2.

¹¹ El art. 1.4 del RD 1006/1985, de 26 de junio, excluye de la regulación del Reglamento las actuaciones aisladas, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación. Por ello, se deja fuera de su ámbito de aplicación, por faltar el requisito de la habitualidad en la prestación de los servicios al boxeador, el tenista o el jugador de golf, quienes, aunque son deportistas, no les afecta la normativa laboral especial deportiva, ya que actúan de forma itinerante y con un concepto esporádico. RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo... op. cit.*, p. 74. El hecho de que la normativa laboral especial deportiva excluya a los deportistas que mantengan relaciones aisladas con empresarios u organizaciones de espectáculos públicos, ha sido muy criticado por parte de la doctrina. En este sentido, califican el art. 1.4 del RD 1006/1985 de ilegal por contradecir lo dispuesto en el art. 2.1 d) del ET que considera relación laboral especial la de los deportistas profesionales. También se afirma que la exclusión de la norma responde a la cómoda posición de no tener que prever las peculiares circunstancias que concurren en un deporte individual. CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional (Aspectos laborales y fiscales)*, Lex Nova (Pamplona, 2001), pp. 44 a 46. Otra parte de la doctrina, considera que

entrenamientos, exigencias técnicas, físicas, tácticas y los desplazamientos regulares. Convirtiéndose en una relación laboral de carácter especial regulada en un primer momento en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y posteriormente en el actual RD 1006/1985¹². Asimismo, el art. 19 del actual Reglamento indica que “los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral”.

Sin embargo, a pesar de esta aparente claridad distintiva, existe gran controversia respecto al adecuado encuadramiento del deportista como aficionado o como profesional, especialmente en las categorías inferiores, como por ejemplo la tercera división de fútbol español. Lo que da lugar frecuentemente a que las partes no se pongan de acuerdo sobre la competencia jurisdiccional, al considerar las entidades deportivas que no hay relación laboral por tratarse de jugadores aficionados o amateurs que reciben una compensación de gastos en lugar de un salario. En este sentido, sólo tienen naturaleza compensatoria las cantidades que no excedan de los gastos reales que el deportista tiene que soportar por la práctica de la actividad y, además, es la entidad deportiva quien ha de probarlo ante la administración. Complejidad delimitadora que requerirá una atención particularizada de cada caso concreto, dependiendo del contexto y de las circunstancias concurrentes, que permita identificar los lazos que unen a una y otra parte¹³.

Por todo ello, en primer lugar hay que determinar cuál es la jurisdicción competente para conocer una reclamación de un deportista a una entidad deportiva, cuando se trata de cantidades no percibidas o de la finalización de la relación contractual. En este sentido, hay que tener en cuenta que cuando por parte de un Club¹⁴ se alega la

existe relación laboral en el caso de los deportistas profesionales que carecen del requisito de la regularidad, pero que es la propia de los artistas en espectáculos públicos. CARDENAL CARRO, M., *¿Es Mayte Martínez deportista profesional*, Revista jurídica de deporte y entretenimiento: deporte, juegos de azar, entretenimiento y música, núm. 12, 2004, p. 391. Por último, otro sector sostiene que estos deportistas no tienen un claro encaje en ninguna otra relación laboral especial y por tanto se encuentran dentro del ámbito subjetivo de la normativa común. GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, La Ley (Madrid, 2008), p.105.

¹² Como señala el art. 21 del Real Decreto 1006/1985, son de aplicación tanto el ET como las demás normas laborales generales, como derecho supletorio, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de esta relación laboral. Que además será completado mediante la negociación colectiva, como fuente genuina del ordenamiento laboral, aunque la efectiva extensión a la negociación colectiva “quizá sea una de las asignaturas pendientes del deporte profesional”, como señalan MONEREO PÉREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “Introducción general... *op. cit.*, p. 7.

¹³ MONEREO PÉREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “Introducción general... *op. cit.*, p. 9.

¹⁴ El deporte del fútbol se practica, en su forma organizada, en el seno de Clubes que, en cada uno de los Estados miembros, están agrupados en asociaciones nacionales, también llamadas federaciones. A su vez las asociaciones nacionales son miembros de la *Fédération internationale de football associatio* (FIFA), asociación suiza, que organiza el fútbol a escala mundial. La FIFA se divide en confederaciones continentales y concretamente para Europa es la UEFA. Las federaciones nacionales organizan

excepción de incompetencia de jurisdicción, ésta deberá ser resuelta por el juzgado con carácter previo por tratarse de un presupuesto procesal de orden público que podría determinar la nulidad de la resolución dictada¹⁵. La competencia de jurisdicción se encuentra fuera del principio dispositivo de los litigantes y de la voluntad del propio Juzgado o Tribunal, imponiéndose el estudio preferente de esta excepción ya que de concurrir aquélla significaría un obstáculo insuperable que vedaría al órgano judicial entrar en el examen del fondo del asunto.

Además, hay que tener en cuenta, que la decisión judicial sobre la competencia de jurisdicción está directamente relacionada, en algunas ocasiones, con el fondo de lo discutido, como por ejemplo cuando se trata de jugadores aficionados que reciben una compensación de gastos o incluso en los supuestos de ausencia de pacto para el abono de retribución, lo que conlleva a que no tengan la cualidad de profesionales, estando por tanto ajenos a la regulación laboral especial. En este sentido, la STS de 30 de mayo de 1988¹⁶, defiende la competencia del orden jurisdiccional social para conocer las reclamaciones de cantidad formuladas por los deportistas frente a sus Clubes, y ello aun cuando el contrato laboral que les unía se haya extinguido porque “manteniéndose una deuda de carácter salarial por razón de una relación jurídico-laboral, arts. 4.2 f) y 29.1 del ET, es patente que del asunto debe conocer este orden jurisdiccional”. Al respecto, la jurisprudencia considera que deben de prevalecer la realidad y las circunstancias efectivamente existentes sobre lo que arrojen los datos recogidos en un contrato, principio que normalmente ampara las peticiones de los trabajadores que como parte más débil en la relación contractual se ven obligados a la firma del documento contractual. Es así criterio jurisprudencial ampliamente reiterado el que afirma que los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el “nomen iuris” empleado por los contratantes, como señala la STS de 2 de abril de 2009¹⁷.

La determinación del carácter laboral o no de la relación que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de éstas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de la concurrencia de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual¹⁸, debiendo de atenderse a la realidad

campeonatos nacionales, estructurados en varias divisiones. GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia... op. cit.*, pp. 138 y 139.

¹⁵ La STCT de 7 de noviembre de 1984 (AS 1984/8488) subraya frente a la excepción de falta de jurisdicción alegada por la parte demandada, que “el ámbito de facultades de conocimiento de la jurisdicción de trabajo se extiende, por imperio del art. 1 de la Ley de Procedimiento Laboral, a cuantas incidencias tengan su origen en un contrato de trabajo”.

¹⁶ RJ 1988/4662.

¹⁷ RJ 2009/1848.

¹⁸ STSJ de Galicia, de 23 de marzo de 1994 (AS 1994/923).

prestacional realmente desempeñada, por encima de la formal que se haya plasmado en el contrato. Tal afirmación debe de ser completada al estar ante un sector como el de los deportistas que cuenta con ciertas peculiaridades. Asimismo, hay que señalar la escasa o nula importancia que, a la hora de establecer si existe o no esa relación, tiene la calificación que el deportista ostente en la correspondiente Federación deportiva¹⁹ o la que se dé por las partes al posible pacto o contrato que suscriban²⁰, así como el nombre que le den a las remuneraciones que, en su caso, se acuerden. Además para determinar si en casos de práctica deportiva bajo el ámbito de organización y dirección de un Club o entidad deportiva, existe una relación laboral u otra distinta, en caso de que el deportista perciba cantidades dinerarias, lo determinante es el carácter que hay que atribuir a tales cantidades, pues si se consideran un salario o retribución²¹, estaremos ante una relación laboral que no existirá si sólo se consideran compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva, como se deduce del número 2 del art. 1 del referido Decreto 1006/1985, que excluye del ámbito del Reglamento a los que únicamente perciben la compensación de los gastos indicados²².

Por tanto, para determinar si existe o no relación laboral, hay que comprobar si los servicios prestados por los deportistas se realizan bajo el esquema organizativo y de dirección de un Club, a través de las órdenes que reciben del entrenador del equipo, lo que se define como servicios prestados bajo la dependencia del empresario. El hecho de que la actividad no se preste en régimen de dedicación exclusiva o que el salario percibido sea inferior al salario mínimo interprofesional, establecido en 645,30 euros al mes²³, en cómputo anual o incluso mensual y que éste se abone sólo durante los meses

¹⁹ La doctrina judicial ha mantenido reiteradamente que no es vinculante la calificación que haga la federación sobre la consideración del deportista como aficionado o profesional. De la misma forma que no es un requisito necesario la licencia federativa para la calificación del deportista como profesional, ya que la licencia federativa sólo tiene repercusiones en el ordenamiento interno deportivo, pero no para desnaturalizar la relación de naturaleza laboral, como afirma la STSJ de Madrid, de 21 de mayo de 1991 (AS 1991/2957).

²⁰ STSJ de Galicia, de 5 de noviembre de 1996 (AS 1996/3864).

²¹ Parte de la doctrina científica considera que la retribución de los jugadores no es suficiente como criterio de delimitación de la relación laboral de los deportistas profesionales, siendo necesaria la existencia de dependencia jurídica. La causa es la aparición de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente el 12 de octubre de 2007, con la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, aprobando el Estatuto del Trabajo Autónomo. El razonamiento se basa en la comparación con la Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo Alemán de 10 de mayo de 1990, que sí requiere la existencia de la característica de la dependencia para que exista la verdadera relación laboral de los deportistas profesionales. ARUFE VARELA, A., “La distinción entre futbolistas profesionales y aficionados en Alemania. A propósito de la sentencia clásica del Tribunal Federal de Trabajo de 10 de mayo de 1990, sobre futbolistas con contrato amateur, en AA.VV., *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (Coruña, 2010), p. 26.

²² STSJ de Extremadura, de 23 de enero de 2008 (JUR 2008/106343).

²³ Como señala el Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, el salario mínimo queda fijado en 21,51 euros/día o 645,30 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. En adelante SMI.

en los que se desempeña la actividad deportiva, no son elementos suficientes que desvirtúen la naturaleza laboral de la relación²⁴.

En el caso de los deportistas también es necesario verificar que tienen la obligación de acudir a los entrenamientos y a los partidos, incluso pudiendo ser sancionados si no lo hacen o desobedecen las órdenes del entrenador. Sin embargo, para poder ser una relación laboral de deportistas profesionales, establecida en el art. 2.1 d) del ET además de tratarse de una relación de carácter regular y realizada voluntariamente, es necesario que sea a cambio de una retribución. En este sentido, la importante STS de 2 de abril de 2009, establece con carácter general, cuales son los requisitos para la existencia de un contrato de trabajo deportivo. Indica que, aparte de la dependencia, lo que realmente determina la profesionalidad, es la existencia de una retribución a cambio de los servicios prestados. Asimismo, el TS en dicha sentencia, también aclara dudas interesantes con respecto a que las exigencias legales no van referidas a la percepción del SMI, ni tampoco que la profesionalidad dependa de la exclusividad del medio de vida, exactamente igual que si se tratase de una relación laboral común, donde es factible, y del todo frecuente, el trabajo a tiempo parcial. En este sentido la laboralidad de una relación no requiere que la actividad prestada sea de absoluta dedicación y constituya el exclusivo o fundamental medio de vida, puesto que el deportista también puede desarrollar otros cometidos remunerados, sin ver por ello desvirtuada su profesionalidad. Lo que es realmente importante es la existencia de una retribución²⁵. Y para saber si efectivamente se trata de un salario o de una compensación de gastos es irrelevante como le denominen las partes, es decir, el término que se le atribuya, siendo indicios de salario la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe, aunque éste no alcance el SMI²⁶. De igual modo, las indemnizaciones o gastos que se pueden considerar excluidos del concepto de remuneración, son los gastos de transporte o equipo, vestimenta o calzado, alimentación, preparación y cuidado físico²⁷.

Llegados a este punto, es necesario determinar la consideración de la naturaleza de las cantidades percibidas por los deportistas, ya que la regulación legal elimina del ámbito de aplicación el “amateurismo compensado”²⁸. Es decir, se excluyen de la aplicación del

²⁴ STSJ de Murcia, de 20 de febrero de 2012 (JUR 2012/88182).

²⁵ La STSJ de Aragón, de 16 de mayo de 2007 (JUR 2007/328108), dispone que hay relación laboral en el caso de un futbolista de tercera división que percibía, por un lado, la cantidad de 200€ por la práctica del deporte, y, de otro, una compensación por los gastos de desplazamiento de 0,20 euros/Km. Por el contrario, la STSJ de Valencia, de 25 de enero de 1994 (AS 1994/366), indica que no hay relación laboral entre un futbolista de tercera división y su club al no percibir nada más que los costes del transporte y las dietas.

²⁶ STSJ de Galicia, de 18 de marzo de 2010 (AS 2010/1555).

²⁷ STSJ de Cataluña, de 28 de septiembre de 2009 (AS 2009/2431) y STSJ de Cantabria, de 16 de enero de 2008 (JUR 2008/107084).

²⁸ También llamado amateurismo “marrón” como se puede apreciar en DE LA VILLA GIL, L. E., *Los deportistas y el Derecho del Trabajo*, Estudios en homenaje del Prof. LÓPEZ-RODÓ, vol. III, Universidad de Santiago de Compostela, 1972, p. 516. Se denomina amateurismo “marrón” a la situación

RD 1006/1985, las percepciones del Club que respondan solamente a la compensación de los gastos derivados de la práctica del deporte. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la propia existencia de esta práctica deportiva compensada aumenta las posibilidades de enmascarar la retribución, por lo que no resulta infrecuente la presencia del llamado “amateurismo marrón”, producto de la manipulación contractual, lo que impone fijar criterios orientativos en orden a deslindar el deporte compensado del propiamente retribuido. En este sentido, hay que tener en cuenta tres reglas:

a) En aplicación de los principios que informan la carga de la prueba, como indica el art. 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil²⁹, al deportista le corresponde acreditar la existencia de la contraprestación económica. Normalmente se puede hacer mediante prueba documental, por ejemplo aportando el contrato, notas de prensa, datos de páginas web, actas de la federación y también mediante prueba testifical. En algunas ocasiones también se puede realizar el interrogatorio de parte del representante legal de la entidad deportiva³⁰.

Además, las cantidades abonadas integran salario por virtud de las presunciones iuris tantum establecidas en los arts. 26.1 del ET y 8.2 del RD 1006/1985, de forma y manera que debe ser la entidad deportiva quien acredite que las referidas cantidades tienen carácter simplemente compensatorio, lo que únicamente tendrá lugar cuando pruebe que no exceden de los gastos que en la realidad tenga el deportista por la práctica de su actividad³¹.

b) La naturaleza, compensatoria o retributiva, de las cantidades percibidas es por completo independiente del término que al efecto hubiesen empleado las partes porque nuevamente se impone la prevalencia del principio de la realidad de los hechos.

c) La periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de naturaleza retributiva, al ser tales notas características del salario, frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las verdaderas compensaciones de gastos. El carácter periódico de los salarios sólo se puede desvirtuar si se demuestra que es una compensación de gastos e incluso algunas sentencias consideraron la calificación

motivada por los deportistas que percibiendo gratificaciones cuya “cuantía superaba la compensación de gastos originados por el deporte, no eran calificados como profesionales”. CARDENAL CARRO, M., *Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional. (Nota extrapolable al ámbito de aplicación de otras relaciones laborales especiales)*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 83, p. 128.

²⁹ BOE de 8 de enero de 2001.

³⁰ El interrogatorio de parte al amparo de los arts. 301 y ss de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y del art. 91 y concordantes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

³¹ Presunción de que las cantidades abonadas son salario, correspondiendo al Club demostrar que realmente se limitan a compensar los gastos ocasionados por la práctica deportiva. SEMPERE NAVARRO, A., *Tres noticias para el deporte profesional*, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 748, 2009.

federativa como un indicio o dato indicativo³². Sin embargo, dicha corriente está superada puesto que el verdadero indicio es que exista retribución, en virtud del art. 1.2 del RD 1006/1985, y por lo tanto en esos casos debe invertirse la carga de la prueba y ser el Club el que justifique que tales percepciones son compensaciones de gastos. Asimismo también hay que tener en cuenta que se presume salario cualquier pago³³, como indica el art. 8 que señala que tendrán la consideración legal de salario “todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”.

En resumen, hay que estar a la verdadera realidad contractual y comprobar si los deportistas cobraban, demostrando que esa contraprestación económica es un salario por los servicios prestados, prevaleciendo la realidad y circunstancias efectivamente existentes.

III. FORMA, CONTENIDO Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

El art. 3.1 del RD 1006/1985 indica que el contrato se formalizará por escrito y por triplicado, para las partes contratantes y para registrarlo en el Servicio Público de Empleo Estatal. En dicho contrato se hará constar como contenido mínimo obligatorio la identificación de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada y la duración de la relación laboral.

Con respecto a las partes, es necesario hacer alusión a la derogada Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la cultura física y del deporte³⁴, ya que en su art. 8 hace extensiva la consideración de deportistas profesionales, a las relaciones laborales de los técnicos y entrenadores³⁵, al indicar que serán reguladas de conformidad con la legislación vigente y remarcar que deben estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social.

En un primer momento, el hecho de que el RD 1006/1985 definiera a los deportistas profesionales como quienes se dediquen a la práctica del deporte ha dado lugar a que la Doctrina y la Jurisprudencia excluyeran la interpretación literal del mismo y acudieran a

³² STSJ de Castilla-La Mancha, de 18 de abril de 1996 (AS 1996/1381).

³³ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y derecho... op. cit.*, p. 130.

³⁴ BOE de 12 de abril de 1980. Derogada por la actual Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte (BOE de 17 de octubre de 1990).

³⁵ Su inclusión en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985 es obvia, ya que la prestación de servicios de los entrenadores se lleva a cabo ante el público y frecuentemente son criticados cuando el equipo no va bien. Además, parece que es el único sujeto necesario para que tal actividad a la que da nombre pueda llevarse a cabo. CARDENAL CARRO, M., *Una propuesta... op. cit.*, p. 135.

otra teológica y sistemática, entendiendo que la relación laboral de los entrenadores de equipos deportivos³⁶ era la propia de los denominados altos cargos³⁷. Sin embargo, tras la STS de 14 de mayo de 1985³⁸, se produce un cambio de tendencia ya que se aplicó el derogado RD 318/1981 a un entrenador de fútbol³⁹. Además atendiendo a la realidad social y a la identidad de razón, se debe hacer extensiva dicha interpretación, no sólo a los técnicos y entrenadores, sino también a los preparadores físicos⁴⁰ y a todos aquellos que cumplan los requisitos que establece el art. 1.2 del RD 1006/1985, que dispone los que tienen la consideración de deportistas profesionales, independientemente de que sean monitores u otros colectivos⁴¹. Todos los cuales tienen en común la conexión de la prestación del sujeto con el resultado deportivo, es decir, que su actividad es directamente conexas con el resultado deportivo. Dicho requisito sirve para diferenciarlos frente a otras profesiones relacionadas con el ámbito deportivo que no deben considerarse como deportistas profesionales, como pueden ser el personal administrativo del Consejo Superior de Deportes, por ejemplo un director de planificación de una escuela deportiva, un delegado provincial de deportes, un utillero, el cuidador de un campo de fútbol, etc⁴².

Asimismo, deportistas, entrenadores, monitores y otros colectivos que realizan una actividad remunerada en Clubs o entidades deportivas sin ánimo de lucro, aunque sea a tiempo parcial, de forma voluntaria, tienen derecho a tener un contrato escrito que legalice su relación con la entidad deportiva. Esto es lo que sostienen en un informe conjunto los Ministerios de Empleo y Seguridad Social, y de Educación, Cultura y Deportes, de fecha 30 de julio de 2014, que tiene la intención de regularizar la relación laboral de esos trabajadores mediante un contrato a tiempo parcial, como se puede apreciar en un estudio elaborado por el Consejo Superior de Deportes, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social. El objetivo es proteger los derechos de los trabajadores, ya sean entrenadores, monitores, preparadores físicos u otro personal, que no figuren en alta en la Seguridad Social. Dicho informe se elabora en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de

³⁶ STS de 20 de septiembre de 1988 (RJ 1988/9102) y STS de 28 de mayo de 1990 (RJ 1990/4506).

³⁷ STS de 16 de mayo de 1975 (RJ 1975/2592).

³⁸ RJ 1985/2710.

³⁹ La STS de 28 de mayo de 1990 (RJ 1990/4506) declara que es aplicable a la relación entre el entrenador y el Club de fútbol las disposiciones del RD 1006/1985, por ser una relación especial de las comprendidas en el art. 2.1 d) del ET. En este mismo sentido se ha pronunciado la STSJ de Murcia, de 25 de noviembre de 1991 (AS 1991/6277), la STSJ de Castilla y León, de 10 de abril de 1995 (AS 1995/1392), la STSJ de Madrid, de 13 de marzo de 1996 (AS 1996/540), la STSJ de Cantabria, de 2 de julio de 1997 (AS 1997/2422) o la STSJ de Galicia, de 30 de noviembre de 1998 (AS 1998/4108).

⁴⁰ En la STS de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985/2710), referida a un preparador físico, se vienen calificando a los entrenadores y técnicos deportivos de los clubes o equipos deportivos como deportistas profesionales incluidos en esta relación laboral especial.

⁴¹ Como por ejemplo la STS de 14 de febrero de 1990 (RJ 1990/1087), que se refiere a un coordinador técnico y a un segundo entrenador.

⁴² STSJ de Navarra, de 20 de octubre de 2004 (AS 2004/3239).

la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que estableció que en el plazo de 4 meses desde la aprobación de dicha norma, se procedería a realizar un estudio de la naturaleza de la relación jurídica. Así como, en su caso, un correcto encuadramiento en el campo de aplicación de la Seguridad Social de la actividad desarrollada por los deportistas en Clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro que puedan considerarse marginales y no constituyan su medio fundamental de vida⁴³. Su razón de ser viene motivada porque a lo largo del año 2013 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó una serie de actuaciones inspectoras, como consecuencia de la aplicación del plan de lucha contra el empleo irregular en las entidades deportivas aprobado por el Gobierno en 2012, para evitar que los entrenadores, monitores, preparadores físicos u otro personal de estos Clubs deportivos, que no estén dados de alta en la Seguridad Social, se vean privados de derechos, tanto laborales como de protección social. Así, se propone regular esta relación mediante un contrato a tiempo parcial. Un tipo de contrato que facilita al empresario flexibilidad para combinar la concertación y asignación del tiempo de trabajo, y al trabajador le permite conciliar mejor su vida laboral y personal. Además, durante todo el año 2014, este contrato tiene una reducción del tipo de cotización por desempleo en 1%⁴⁴. Sin embargo, aunque se deberá esperar a su aplicación práctica, todo parece indicar que la propuesta no tendrá mucha incidencia, ya que el contrato a tiempo parcial y la figura del voluntariado ya existían antes de la elaboración de dicho informe.

Por otro lado, hay que destacar que los técnicos del Ministerio subrayan que aunque no hubiera ánimo de lucro no desaparece por ello la obligación de la empresa o empresario de inscribirse en la Seguridad Social. En este sentido, para determinar la existencia de una relación laboral, incluso de Seguridad Social, no se requiere que el empresario tenga ánimo de lucro⁴⁵. Si no, sería discriminatoria con otros colectivos con fines similares como, por ejemplo, las fundaciones o las cooperativas. Lo fundamental es el régimen jurídico de esa relación laboral. El informe recoge jurisprudencia por la que las entidades deportivas han tenido que pagar a sus trabajadores, pese a la inexistencia de un contrato por escrito.

Todo lo cual no quiere decir que no sea válido el contrato verbal, que sí lo será si se demuestra que se cumplen las notas propias de la relación laboral. Es decir, aunque las

⁴³ La STSJ de Galicia, de 23 de febrero de 2005, afirma que el desarrollo de otro trabajo no desvirtúa la naturaleza profesional de la relación entre las partes, dadas las circunstancias concurrentes relativas a la categoría en que milita el club y la cuantía de las retribuciones.

⁴⁴ <http://www.csd.gob.es/csd/documentacion/01GabPr/Noticias/empleo-y-educacion-proponen-regularizar-la-relacion-laboral-en-clubes-y-asociaciones-deportivas-sin-animo-de-lucro/>

⁴⁵ Como indica el artículo 10 párrafo primero del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, “...se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro...”.

partes no firmen un contrato o en el contrato se especifique que es un deportista aficionado, la jurisprudencia considera que si se cumplen las notas propias de la relación laboral, es decir, la habitualidad en la práctica deportiva, la dependencia, la ajenidad⁴⁶, la voluntariedad y la retribución de la actividad⁴⁷, se debe considerar que existe relación laboral de carácter especial con lo que ello conlleva. A diferencia de lo que disponía la regulación precedente, que exigía la posesión de la licencia federativa como requisito de la calificación de deportista profesional⁴⁸, actualmente derogada, por el vigente RD 1006/1985 que ya no exige dicho requisito. De esta forma, cuando se demuestra que existen las notas propias de la relación laboral, se abre la vía para que los deportistas puedan reclamar por salarios impagados o por despido improcedente, entre otros conceptos, independientemente de que no tengan contratos o sus contratos digan lo contrario.

A continuación, el art. 4 del RD 1006/1985 contempla la posibilidad de que el contrato sea a tiempo parcial, remitiendo su regulación al art. 12 del ET y permitiéndose por tanto el pluriempleo, siendo compatible que un deportista profesional esté contratado a tiempo parcial y simultáneamente esté trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia también a tiempo parcial en otro empleo.

Por otro lado, con respecto a la duración del contrato de trabajo deportivo, el art. 6 del RD 1006/1985 establece que la relación laboral especial de los deportistas profesionales tendrá siempre duración determinada, por lo que no tiene cabida el contrato de trabajo deportivo por tiempo indefinido⁴⁹, si bien, “a diferencia de lo que sucede en la normativa de otros países, no se establecen límites a la duración temporal de los contratos”⁵⁰.

⁴⁶ El deportista no asume riesgos económicos en la prestación de su actividad deportiva, ya que independientemente del resultado, o del éxito o el fracaso deportivo, deberá percibir el salario que le corresponde. VALIÑO ARCOS, A., *La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva*, Actualidad Laboral, núm. 8, 1998, p. 151.

⁴⁷ STSJ de Madrid, de 22 de octubre de 2010 (AS 2010/2671).

⁴⁸ El art. 2.1 del derogado RD 318/1981 establecía que eran deportistas profesionales los que “en posesión de la correspondiente licencia federativa, se dediquen regularmente 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, cualquiera que sea su forma, cuantía y clase”.

⁴⁹ El extinto Tribunal Central del Trabajo, en Sentencia de 26 de febrero de 1980 (RJ 1980/1091) afirmó que “esta naturaleza especial de la relación laboral examinada, deriva de la peculiaridad del trabajo del deportista profesional, basado en el ejercicio de sus facultades físicas, de sus reflejos, y de su inteligente habilidad, por lo que es una actividad que únicamente se puede desarrollar durante muy pocos años y declina cuando el deportista, por su edad, aún está en plenitud física y mental para otros trabajos distintos de la práctica del deporte profesional; y ello determina que uno de los caracteres de dichos contratos sea el de su duración temporal”.

⁵⁰ CARDENAL CARRO, M., GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., y GARCÍA SILVERO, E., *Regulación Laboral del Trabajo Deportivo en Europa y América*, Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento, Aranzadi (Pamplona, 2006), p. 36.

IV. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

En España, la extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales se encuentra regulada en los artículos del 13 al 16 del RD 1006/1985 en los que se recogen las causas resolutorias que se derivan de la voluntad conjunta del deportista y el Club, como la extinción por expiración del tiempo convenido, por el total cumplimiento del contrato, por causas consignadas válidamente en el contrato y por mutuo acuerdo de las partes.

Concretamente el art. 15 del RD 1006/1985 regula de forma pormenorizada los efectos de la extinción del contrato por despido del deportista. En este sentido en caso de despido improcedente, sin readmisión⁵¹, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto⁵² se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato⁵³. También se

⁵¹ Como señala el art. 15.1 del RD 1006/1985, en caso de despido improcedente, los deportistas tendrán derecho a la indemnización fijada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso la cuantía pueda ser inferior al importe equivalente a dos mensualidades de las retribuciones periódicas, excluyéndose la posibilidad de la readmisión como consecuencia del carácter estrictamente temporal de la relación laboral. Véase la STS de 21 de enero de 1992 (RJ 1992/54). El motivo es que además del carácter temporal de la relación laboral de los deportistas, las propias características de su profesión conllevan a que en muchas ocasiones la readmisión sea menos beneficiosa para el deportista, que podría quedar relegado a la suplencia con lo que se devaluaría en el mercado deportivo. Hay que destacar la STSJ de Cataluña, de 4 de diciembre de 2013 (AS 2014/1150) que declara nulo el despido de la seleccionadora nacional del equipo de natación sincronizada. La sentencia considera que no existen indicios que justifiquen el despido disciplinario, pero sí existe un ánimo de represaliar a la entrenadora por el ejercicio de haber emprendido acciones judiciales. Los efectos de la nulidad del despido conllevan a la readmisión automática de la seleccionadora, no obstante, dada la imposibilidad de readmisión debido a la temporalidad del contrato de trabajo, se condena a la Real Federación Española de Natación al pago de la indemnización legal y a los salarios dejados de percibir.

⁵² En cuanto a las indemnizaciones pactadas en contrato, la STSJ de Cataluña, de 28 de septiembre de 2006 (AS 2006/126) afirma que en el “supuesto de autos se estipuló que en caso de despido improcedente sin readmisión del trabajador éste tendrá derecho a una indemnización total de lo que quedara por percibir de lo pactado en el contrato, y que asciende a la diferencia entre el sueldo comprometido y las cantidades abonadas, como bien recoge la sentencia de instancia”. En este mismo sentido, la STSJ de Galicia, de 27 de marzo de 2007 (AS 2007/2860) indica que “la cláusula adicional tercera del contrato privado, establece en caso de despido improcedente o resolución similar, que la indemnización a recibir será igual a las cantidades pendientes de percibir tanto del contrato oficial como del complementario hasta la fecha en el que el contrato debería finalizar.

⁵³ La STS de 6 de febrero de 2002 (RJ 2002/4354) señala que la norma dispone de una “indemnización automática: la pactada, otra mínima: dos mensualidades de las retribuciones percibidas, más los complementos salariales por año de servicio, y otra superior, a fijar judicialmente, ponderando las circunstancias concurrentes”. La sentencia afirma que la indemnización final no es propiamente una

hace referencia al despido disciplinario por incumplimiento contractual grave del deportista, especificando que no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. Sin embargo, no se hace mención expresa a los efectos que conllevaría un despido nulo, lo que podría plantear la duda sobre si la normativa especial aplicable a los deportistas excluye el despido nulo. La respuesta se encuentra en el art. 21 del RD 1006/1985 que indica que en lo no previsto por el texto reglamentario serán de aplicación el ET y las demás normas laborales de general aplicación⁵⁴. Conllevando por tanto la readmisión inmediata, cuando sea posible⁵⁵, y el abono de los salarios dejados de percibir⁵⁶.

Es necesario destacar la STS de 28 de abril de 2010⁵⁷, que declara improcedente el despido de un futbolista profesional al que no se le hizo licencia federativa por parte del Club deportivo y se le despidió de forma objetiva por ineptitud sobrevenida para el trabajo para el que fue contratado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 52 del ET. El TS considera que la falta de tramitación de la licencia federativa para un futbolista profesional supone una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, que redundan en perjuicio de su formación profesional⁵⁸ y del derecho a la ocupación efectiva⁵⁹.

indemnización de daños y perjuicios, sino una compensación por la unilateral ruptura de un contrato con incumplimiento de lo pactado. En este mismo sentido, véase la STSJ de Madrid, de 27 de marzo de 2006 (AS 2006/1868), la STSJ de Cataluña, de 28 de septiembre de 2006 (AS 2006/126) y la STSJ de Galicia, de 11 de mayo de 2007 (AS 2007/2655).

⁵⁴ RODRÍGUEZ COPE, M. L., *Finalización “ante tempus” de la relación laboral del deportista profesional y lesión de derecho fundamental*, Revista Doctrinal Aranzadi, núm. 42/20136/2013 (Pamplona, 2013). Versión online (BIB 2013/1920).

⁵⁵ Véase la STSJ de Cataluña, de 4 de diciembre de 2013 (AS 2014/1150), que declara nulo el despido disciplinario de una entrenadora de natación. El TSJ reflexiona sobre el carácter temporal de la naturaleza de la relación laboral del deportista profesional y en el caso concreto considera que es imposible readmitir a la trabajadora, porque el contrato temporal ya había llegado a su término. Por lo tanto, se deberá indemnizar a la entrenadora en base al art. 286 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011) que indica que cuando se acredite la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir

⁵⁶ RUBIO MEDINA, M. D., *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Bosch (Barcelona, 2008), p. 30.

⁵⁷ RJ 2010/2514.

⁵⁸ Se puede apreciar la importancia de la formación deportiva en el art. 43.3 CE que expresamente encomienda a los poderes públicos el fomento de “la educación física y el deporte”. Merece mención especial la formación que tiene por objeto la compensación por la formación recibida por los deportistas profesionales. El art. 14 del RD 1006/1985 se limita a disponer que “mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia” en el caso de que, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el deportista firme un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva. Sin embargo, solo contemplan esta posibilidad los convenios colectivos para fútbol y para baloncesto. En la práctica, la compensación resulta objetiva y automática, sin consideración de la formación verdaderamente recibida, ni del trabajo y eventual compensación proporcional de los anteriores clubes o entidades formadoras. Lo cual contradice la jurisprudencia emanada del TJUE que, primero, en la STJUE de 15 de diciembre de 1995, asunto Bosman y, posteriormente, en la STJUE de 16 de marzo de 2010, asunto Olivier Bernard, ha

Por tanto, la no tramitación de la licencia federativa supone un incumplimiento de las obligaciones del Club por modificación de las condiciones de trabajo y falta de ocupación efectiva. En este sentido, el art. 7 del RD 1006/1985 establece que los trabajadores "tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo salvo en caso de sanción o lesión, ser excluido de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva". Por otra parte, además es de resaltar que el derecho a la ocupación efectiva está recogido con carácter general para todos los trabajadores en el art. 4.2 a) del ET, de modo que este derecho es básico en toda relación laboral. Asimismo, es muy interesante el razonamiento llevado a cabo en la fundamentación jurídica de la sentencia, en la que se afirma que el trabajador que no juega habitualmente por una decisión técnica impuesta por el entrenador del equipo, no vulnera el derecho a la ocupación efectiva del deportista. En este sentido, se deben respetar las decisiones del entrenador que no considera conveniente contar con la participación de un determinado deportista para disputar competiciones oficiales, pero sin embargo, el jugador tiene la habilitación jurídica suficiente para participar en competiciones oficiales por estar en posesión de la pertinente y obligatoria licencia federativa.

En contraposición a lo dicho anteriormente, es necesario puntualizar que si la imposibilidad de participar en competiciones oficiales no tiene origen en una decisión técnica de quién tiene facultad para ello, sino que deriva de una "imposibilidad jurídica", entonces se priva al deportista del derecho a ejercer normalmente su profesión. Es decir, al jugador profesional se le impide el acceso al presupuesto jurídico que le habilita para ello, como es tramitar y estar de alta en la licencia federativa. Tal omisión empresarial supone privar a un deportista profesional del derecho a ejercer normalmente su profesión, excluyéndole de toda expectativa para poder ejercer su actividad principal con menoscabo para su formación, dignidad y futuro profesional. Todo lo cual conlleva a un incumplimiento grave de las obligaciones empresariales, de donde deriva una indemnización que deberá abonar la entidad deportiva al jugador.

Asimismo, el art. 13 i) del RD 1006/1985 señala que la relación laboral se extinguirá por voluntad de los deportistas profesionales y el art. 16.2 indica que la resolución del contrato solicitada por el deportista, fundada en una causa justa para que el trabajador

sostenido que la justificación de compensar la formación debe tener el objetivo consistente en fomentar la contratación y la formación de jóvenes jugadores. Asimismo, la compensación tiene que lograr efectivamente ese objetivo, teniendo debidamente en cuenta los gastos soportados por los Clubes para formar a los deportistas.

http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=1358&Itemid=33

⁵⁹ La STSJ de Cataluña, de 29 de abril de 2013 (AS 2013/2994) declara la vulneración del derecho al honor de la seleccionadora nacional de natación sincronizada, por afectar a su prestigio profesional la falta de ocupación efectiva.

pueda solicitar la extinción de su contrato, como las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo o la falta de pago en el salario pactado, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.

Por otro lado, es muy importante la STJCE de 15 de diciembre de 1995, asunto Bosman, que supuso el reconocimiento de las compensaciones por preparación o formación tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, cuando lo estipulase el convenio colectivo y sobre todo, supuso la libre circulación de deportistas comunitarios dentro de la Unión Europea⁶⁰. Dando lugar a una nueva interpretación del art. 14 del RD 1006/1985 que ha servido para que los convenios colectivos de fútbol y de baloncesto impongan en sus respectivos ámbitos la compensación por preparación o formación⁶¹.

En el supuesto de finalización del contrato de duración determinada, siempre que la falta de prórroga contractual proceda de la exclusiva voluntad de la entidad deportiva, los deportistas profesionales tienen derecho a la indemnización prevista en el art. 49.1 c) del ET⁶². La cuantía de la indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. El art. 3.3 del ET señala que “los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador”, de lo que se deriva que la oscuridad o ambigüedad de las normas en modo alguno puede favorecer al empleador. Por tanto, aunque los contratos de los deportistas

⁶⁰ El Sr. Bosman era un jugador de fútbol profesional empleado en un Club belga de primera división, que al terminar su contrato y no ser renovado llegó a un acuerdo con un equipo de la segunda división francesa. Sin embargo, las dudas que tenía su equipo sobre la solvencia económica del Club francés dieron lugar a que no se hiciese efectivo el traspaso. El Tribunal de Luxemburgo concluyó que el sistema de transferencias en vigor en Bélgica constituía un obstáculo a la libre circulación de trabajadores y que, por ello, era incompatible con el Derecho comunitario, en la medida en que las cláusulas de nacionalidad constituían una discriminación directa contra los jugadores profesionales provenientes de Estados miembros terceros. La sentencia ha tenido una gran repercusión mediática y supuso una transformación del sistema de transferencias de jugadores profesionales. Hasta ese momento era habitual que las asociaciones nacionales de fútbol limitaran el número de jugadores extranjeros que podían ser alineados en los partidos de los campeonatos nacionales. GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia... op. cit.*, pp. 48 a 50.

⁶¹ Concretamente el art. 18 del Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, suscrito el 25 de julio de 2014 y publicado en el BOE el 25 de septiembre de 2014, indica que se cargará al Club que contrate los servicios de un futbolista menor de 22 años, tras la extinción de su contrato por expiración del tiempo convenido. En este sentido se señala la obligación de abonar al Club de procedencia “la compensación que libremente haya fijado en las Listas de Compensación al final de la temporada”.

⁶² La STS de 26 de marzo de 2014 (RJ 2014/1575), interpreta el art. 15.2 del Convenio Colectivo de la actividad de Ciclismo Profesional, en relación con lo establecido en el art. 49.1 c) del ET, en el sentido de no encontrar ningún inconveniente para que se aplique la indemnización prevista por dicho artículo para los deportistas profesionales.

sean temporales y no puedan novarse en indefinidos⁶³, es indiscutible que su extinción, al finalizar el tiempo convenido, por parte de la empresa, produce un quebranto objetivo al deportista que justifica la indemnización regulada en el art. 49.1 c) del ET al vencimiento del contrato. Además, la indemnización controvertida se convierte en instrumento promocional de la prórroga contractual, que mejora la estabilidad profesional de este colectivo⁶⁴. En este sentido la STJCE de 13 de septiembre de 2007, asunto Cerro Alonso, afirma que “salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social comunitario de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones mínimas, en consonancia con los preceptos establecidos por la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada⁶⁵”.

Por último, el art. 16.1 del RD 1006/1985, en el supuesto de que la extinción del contrato de trabajo deportivo sea debida a la voluntad unilateral del deportista profesional, reconoce el derecho a una indemnización. Es muy habitual en el fútbol de primera y segunda división, que los Clubes españoles incluyan en los contratos de trabajo las denominadas cláusulas de rescisión, en las que se fija el importe de la indemnización que el deportista o, subsidiariamente la entidad deportiva que contrate sus servicios, debe satisfacer en el caso de resolución anticipada del contrato a instancia del jugador para prestar servicios en otro Club. En ausencia de pacto al respecto, será la Jurisdicción Laboral la que fijará la cuantía de la indemnización en función de las circunstancias de orden deportivo, del perjuicio que se haya causado a la entidad, los motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimables.

V. LA RETRIBUCIÓN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

El art. 29.1 del ET establece que “la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

⁶³ Como afirma la STS de 13 de febrero de 1990 (RJ 1990/911), el art. 6 del RD 1006/1985 impide que se desvirtúe la naturaleza temporal de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, mediante la previsión anticipada de unas prórrogas que vinculen al trabajador. La finalidad es la protección del deportista, al que se pretende no privar de libertad contractual al cumplirse el término convenido para el contrato celebrado. De este modo el deportista profesional mantiene la posibilidad de pactar nuevas condiciones que fueran acordes con la cotización que por entonces hubiera alcanzado.

⁶⁴ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 16 de julio de 2012 (AS 2012/1974).

⁶⁵ El ordenamiento jurídico español llevó a cabo la trasposición de la Directiva 1999/70/CE mediante la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Tan solo contempla como posibles excepciones a su ámbito de aplicación las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje y los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”.

El impago de cantidades que provengan de la relación laboral, como puede ser el salario, las pagas extraordinarias o las horas extraordinarias, pueden reclamarse en el plazo máximo de un año. No obstante, a fin de agilizar el proceso y cumpliendo con el principio de celeridad, la LJS introdujo como novedad en el ámbito de la jurisdicción social, la posibilidad de reclamar frente a empresarios/as que no se encuentren en situación de concurso, a través del proceso monitorio, siempre y cuando deriven de una relación laboral.

Para que exista relación laboral es necesario que la contraprestación económica recibida por el profesional sea de tipo salarial, con independencia del volumen o cuantía de ésta. Por lo tanto puede existir una relación laboral aunque las cantidades percibidas no superen el SMI. Para determinar la naturaleza de las cantidades el TS establece una serie de criterios orientativos:

- Corresponde al deportista acreditar la existencia de la contraprestación económica, pero una vez probada ésta, las cantidades abonadas tienen la consideración iuris tantum de salario, en virtud de las presunciones establecidas en los arts. 26.1 y 8.2 RD 1006/1985, de forma que será la entidad deportiva quien deba acreditar que las referidas cantidades tienen carácter simplemente compensatorio, es decir, que no exceden de los gastos que tenga el deportista por la práctica de su actividad.
- La naturaleza, compensatoria o retributiva, de las cantidades percibidas es por completo independiente de la denominación que le den las partes.
- La periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe.

Llegados a este punto, una vez que se acredita la existencia del salario, cuando el demandado no se encuentra en situación de concurso y no se oponga formalmente a la demanda de salarios, el trabajador podrá formular su pretensión mediante el proceso monitorio regulado en el art. 101 de la LJS. Es necesario que las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, no excedan de seis mil euros, derivadas de su relación laboral. En el proceso monitorio debe constar la identidad completa y precisa del empresario deudor, datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado, así como el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados. Deberá acompañarse copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos

análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, así como documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles. Asimismo, el secretario judicial procederá a la comprobación de los requisitos anteriores, completando, en su caso, los indicados en la solicitud con otros domicilios, datos de identificación o que afecten a la situación empresarial, utilizando a tal fin los medios de que disponga el juzgado, y concederá trámite de subsanación por cuatro días de cualquier defecto que apreciare, salvo que sean insubsanables. En caso de apreciar defectos insubsanables, o de no subsanarse en plazo los apreciados, dará cuenta al juez para que resuelva sobre la admisión o inadmisión de la petición. De ser admisible la petición, requerirá al empresario para que, en el plazo de diez días, pague al trabajador, acreditándolo ante el juzgado, o comparezca ante éste y alegue sucintamente, en escrito de oposición, las razones por las que a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada, con apercibimiento de que de no pagar la cantidad reclamada ni comparecer alegando las razones de la negativa al pago, se despachará ejecución contra él. Del requerimiento se dará traslado por el mismo tiempo al Fondo de Garantía Salarial⁶⁶, plazo que se ampliará respecto del mismo por otros diez días más, si manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial. Transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, de haberse abonado o consignado el total importe se archivará el proceso, previa entrega de la cantidad al solicitante. De no haber mediado en dicho plazo oposición, por escrito y en forma motivada, del empresario o del Fondo de Garantía Salarial, el secretario judicial dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud. Si se formulase oposición en el plazo y la forma, se dará traslado a la parte actora, que podrá, en los cuatro días siguientes, presentar, ante el Juzgado de lo Social, demanda, en cuyo caso se procederá seguidamente al señalamiento ulterior de los actos de conciliación y juicio en la forma ordinariamente prevista, sobreseyendo en caso contrario las actuaciones, de la misma forma que si se superase la cuantía de seis mil euros de deuda.

Por otro lado, también es necesario destacar que como señala el art. 59.2 del ET el plazo para reclamar los salarios adeudados es de un año de prescripción, a partir de la fecha de su devengo. Asimismo, de acuerdo con el art. 1973 del Código Civil, la prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los Tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor. En este sentido, por un lado, se produce la interrupción por reclamación judicial haciéndose extensiva dicha interrupción también a los trámites preprocesales previos, es decir a la solicitud de conciliación o mediación, como indica el art. 65.1 de la LJS. Y por otro lado, con respecto a las reclamaciones extrajudiciales en el ámbito laboral, se debe

⁶⁶ En adelante FOGASA.

considerar que los plazos de prescripción se pueden interrumpir también por negociaciones entre los afectados respecto al objeto del conflicto, cartas dirigidas a la empresa o al Club deportivo deudor o por hacer una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Además, también hay que tener en cuenta que simplemente con presentar la demanda ya se interrumpe el plazo de prescripción, independientemente de que a continuación se desista de la acción⁶⁷. Lo cual es muy interesante a efectos de espera o de poder seguir negociando con el plazo abierto.

Por último, se debe tener en consideración que cuando se reconoce por sentencia el salario del deportista profesional hay que aplicar el art. 29.3 del ET en virtud del cual la mora del salario devengará un interés del 10 por 100 de lo adeudado.

VI. SEGURIDAD SOCIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Como señala el art. 41 de la CE los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Con respecto a la inclusión de los deportistas profesionales en el Régimen de la Seguridad Social, es necesario destacar el RD 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales⁶⁸.

En cuanto a las prestaciones de Seguridad Social, el trabajador deportista profesional tendrá derecho a la prestación por paternidad, introducida por la Disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el deportista tendrá derecho a un subsidio equivalente al cien por cien de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. El subsidio tiene una duración de trece días

⁶⁷ ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional*, Monografía de Revista Jurídica del Deporte, Aranzadi (Pamplona, 2013). Versión online (BIB 2013/2344).

⁶⁸ Mediante el mecanismo de asimilación han sido incluidos los deportistas profesionales en el Régimen General. Los ciclistas profesionales mediante el RD 1820/1991, de 27 de diciembre, los jugadores profesionales de baloncesto mediante el RD 766/1993, de 21 de mayo y de balonmano por el RD 1708/1997, de 14 de noviembre. Sin embargo, en el caso de los jugadores profesionales de fútbol, su incorporación se produce, por la vía de la integración de dicho Régimen Especial en el Régimen General mediante el RD 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión del contrato es independiente de los períodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del ET⁶⁹.

El art. 14 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, incluye la prestación por riesgo durante el embarazo en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁷⁰. Asimismo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de una deportista profesional, que tiene lugar cuando no es posible el cambio de puesto de trabajo o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, en virtud del art. 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. De la misma forma también se protege el riesgo para la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Por otro lado con respecto a la jubilación en su modalidad contributiva, como indica el art. 161 de la LGSS, el cálculo de la pensión se realiza tomando en consideración las bases de cotización de los últimos quince años, que es el mismo periodo mínimo necesario de cotización. Además, con respecto a la carencia, al menos dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. Lo habitual, en el caso de los deportistas profesionales, es que sus cotizaciones sólo sirvan para incrementar el porcentaje aplicable a la base reguladora. El motivo es que por las propias características de la profesión de deportista es difícil que se alargue la carrera de un deportista más allá de los cuarenta años. En este sentido, es frecuente que los deportistas profesionales se tengan que integrar en el mercado laboral una vez que finalice su carrera deportiva. En caso contrario, posiblemente no serían capaces de alcanzar el periodo de carencia necesario para tener derecho a la prestación de jubilación⁷¹.

Por otro lado, en relación con la prestación de incapacidad permanente contributiva de los deportistas hay que destacar el art. 136 de la LGSS que señala que es incapacidad permanente “la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral”. Así mismo, los deportistas profesionales podrán solicitar

⁶⁹ En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

⁷⁰ En adelante LGSS.

⁷¹ PAREDES RODRÍGUEZ, J.M., “Prevención de riesgos laborales”, en AA.VV., *Relación del Trabajo en el deporte profesional*, Grupo Difusión (Madrid, 2011), p. 130.

el reconocimiento de cualquier grado de incapacidad permanente⁷². Sin embargo, por el tipo de profesión, lo habitual es que la jurisprudencia reconozca la invalidez en grado de total para la profesión habitual de deportista profesional⁷³. Aunque excepcionalmente se puede encontrar alguna sentencia en la que se reconozca la incapacidad permanente parcial a un deportista profesional⁷⁴.

VII. EL DERECHOS A LA IMAGEN Y A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

El art. 7.3 del RD 1006/1985 se refiere a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas remitiendo su disposición a lo que se determine por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales, en cuyo caso se presume que los derechos han sido cedidos a éstas por la celebración del contrato de trabajo. Por lo tanto, con carácter general, salvo acuerdo individual o colectivo⁷⁵, el Club o entidad deportiva no se podrá apropiar de la explotación de la imagen del deportista, ya que tan solo se podrá beneficiar de los frutos derivados de su práctica del deporte en virtud de la ajenidad como nota propia de la relación laboral⁷⁶. Es decir, los deportistas pueden ceder su imagen mediante un convenio colectivo o un contrato de trabajo, pero también pueden dejarla al margen de la relación laboral o cederla de una forma parcial. La importancia radica en la consideración de los derechos de imagen como concepto salarial y la tributación que dicha retribución conlleva⁷⁷. En este sentido, la imagen es “el segundo integrante de la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas

⁷² Como señala el art. 137 de la LGSS la invalidez permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados: incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

⁷³ STSJ de Cantabria, de 13 de octubre de 2003 (JUR 2004/75234).

⁷⁴ Véase la STSJ de Andalucía, de 16 de marzo de 1998 (AS 1998/1672) y la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 25 de febrero de 2003 (JUR 2003/216507).

⁷⁵ Como por ejemplo el art. 28 del Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, suscrito el 25 de julio de 2014 y publicado en el BOE el 25 de septiembre de 2014, que señala que para el caso de que el Futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial.

⁷⁶ MONEREO PÉREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “Introducción general... *op. cit.*, p. 33.

⁷⁷ La Sala de lo Social del TS afirma que para que la retribución por derechos de imagen tenga la consideración legal de salario debe estar así expresamente reconocida o por Ley, o, en su defecto, por el convenio colectivo de aplicación, o, en defecto de ambos, expresamente establecido en el contrato individual. Por ello se puede dar el caso de que no tenga el concepto de salarial. Véase la STS de 20 de abril de 2009 (RJ 2009/3113) que excluye de la base reguladora, para el cálculo de una prestación de incapacidad permanente de un ciclista, el derecho de imagen por no tener carácter salarial.

Físicas de los deportistas”⁷⁸. Asimismo, el art. 25.4 d) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio⁷⁹, considera dentro del catálogo de rendimientos de capital mobiliario los “procedentes de la cesión del derecho a la explotación de la imagen o del consentimiento o autorización para su utilización, salvo que dicha cesión tenga lugar en el ámbito de una actividad económica”.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta que se puede producir también una vulneración de los derechos a la imagen de la empresa. El Club o Sociedad Anónima Deportiva⁸⁰ tiene un derecho a la imagen que se compone, por un lado, de los derechos individuales que los deportistas le ceden en el ámbito del contrato de trabajo o del convenio colectivo, y de otra, por un elemento diferente que es el que deriva de su propia consideración como entidad autónoma e independiente susceptible de una comercialización con reglas propias unida a su propia percepción social como entidad⁸¹.

La relación de trabajo de carácter especial de los deportistas profesionales obliga a una reconfiguración de la tutela concedida por los derechos fundamentales, con el fin de compatibilizar los legítimos intereses de las dos partes contratantes. En ese contexto, los tribunales han admitido que la imagen de la empresa o entidad deportiva puede verse perjudicada por la conducta extralaboral de los trabajadores-deportistas, de modo que el empresario podría legítimamente recurrir a sus facultades disciplinarias, procediendo incluso al despido en supuestos de la suficiente gravedad.

En verdad, la posibilidad de sancionar conductas extralaborales ha sido reconocida normativamente en un ámbito concreto, como es el deportivo, en la medida que el art.17.2 RD 1006/1985, admite la licitud del ejercicio de la potestad disciplinaria por “actuaciones o conductas extradeportivas”. No sólo cuando “repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista”, lo que no constituye una novedad, porque la disminución del rendimiento por esta circunstancia debe entenderse como voluntaria, y por tanto sancionable con carácter general, sino también cuando “menoscaben de forma notoria la imagen del Club o entidad deportiva”.

⁷⁸ CAZORLA PRIETO, L. M., y CORCUERA TORRES, A., *Los impuestos del Deporte*, Aranzadi (Pamplona, 1999), p. 232.

⁷⁹ BOE de 29 de noviembre de 2006.

⁸⁰ El art. 1 del Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre sociedades anónimas deportivas, señala que los clubes, o sus equipos profesionales, que participen en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y ámbito estatal deberán ostentar la forma de sociedad anónima deportiva en los términos y en los casos establecidos en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, las disposiciones transitorias del Real Decreto 1084/1991, de 5 de julio, y en el presente Real Decreto. En la denominación social de estas sociedades se incluirá la abreviatura SAD.

⁸¹ CARDENAL CARRO, M., “El RD 1006/1985 leído en 2009: 33 propuestas para mejorar las relaciones laborales en el deporte profesional saneando la economía de las entidades deportivas”, en AA.VV., *El deporte profesional*, Bosh (Barcelona, 2009), pp. 125 y ss.

También se puede producir la colisión de dos derechos fundamentales inespecíficos como pueden ser el derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor⁸². Concretamente el art. 7.2 del RD 1006/1985 reconoce el derecho de los deportistas a “manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual y sin perjuicio de limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por motivos deportivos”. Sin embargo, en el ámbito deportivo su ejercicio se encuentra limitado⁸³. Con carácter general, en el ámbito laboral, se reconoce el derecho a la libertad de expresión, pero la CE no ampara el derecho al insulto, ya que sería incompatible con la dignidad de la persona, que proclama el art. 10.1 de la CE. Se puede discrepar, censurar y criticar con toda la fuerza que se estime necesaria, pero no insultar, y en este sentido, “el carácter molesto o hiriente de una información no constituye de suyo una ilegítima intromisión en el derecho al honor, siempre que lo divulgado no sean expresiones insultantes, insidias infamantes o vejaciones que provoquen el descrédito de la persona”⁸⁴. Para realizar una correcta ponderación del contexto y de las características propias de cada caso concreto, hay que tener en cuenta el carácter público del medio de comunicación, así como la veracidad de la información.

VIII. ESPECIAL REFERENCIA A LOS FUTBOLISTAS

El fútbol es una actividad deportiva que engloba múltiples situaciones, por lo que su práctica no da lugar a una relación unívoca y uniforme, independientemente de que se denomine jugadores a todos⁸⁵, ya sean niños jugando un pequeño torneo o se trate de la mejor liga del mundo. Sin embargo, cuando se trata de un futbolista profesional no

⁸² La STSJ de Andalucía, Sevilla, de 31 de enero de 2002 (AS 2003/1801), declaró procedente la sanción de un deportista profesional por las declaraciones realizadas en prensa.

⁸³ CARDENAL CARRO, M., GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., y GARCÍA SILVERO, E., *Regulación Laboral del Trabajo Deportivo en Europa... op. cit.*, p. 49.

⁸⁴ Véase la STC 158/2003, de 15 de septiembre, FJ 7º.

⁸⁵ La idea de que generalmente los deportistas, además de trabajar, juegan y se divierten, no es en modo alguno incompatible con el carácter laboral de su actividad. RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson (Madrid, 2005), p. 114.

juega, trabaja⁸⁶, y la diferencia se encuentra en que medie retribución, convirtiendo el juego como devoción en actividad profesional como obligación⁸⁷.

Al igual que en otros deportes⁸⁸, concretamente los futbolistas tienen su propio convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, suscrito entre la liga nacional de fútbol profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles, vigente desde el día 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2016. En él se regulan temas tan importantes como la duración de la jornada de trabajo o el salario de los futbolistas.

Con respecto a la jornada del futbolista profesional, su duración comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que el deportista esté bajo las órdenes directas del Club o SAD a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas al día, con excepciones como en el caso de concentraciones y desplazamientos. Asimismo, el Futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a las del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la del comienzo del partido.

Por otro lado, con respecto al salario de los futbolistas hay que destacar el Anexo III del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, que indica que la Liga Nacional de Fútbol Profesional⁸⁹ garantiza el pago de las deudas que los Clubes/SADs mantengan con sus futbolistas profesionales, correspondientes a las temporadas 2014/2015 y 2015/2016, mediante la constitución de un Fondo de Garantía Salarial. Asimismo, podrán percibir las prestaciones del Fondo todos los Futbolistas Profesionales vinculados con los Clubes/SADs afiliados a la LNFP. En este sentido el Fondo cubrirá a aquellas deudas de los Clubes/SADs con sus jugadores, que habiendo sido denunciadas a la Comisión Mixta⁹⁰ de los representantes de la AFE y de la LNFP y

⁸⁶ CABRERA BAZÁN, J., *El contrato deportivo*, Instituto de Estudios Políticos (Madrid, 1961). En este mismo sentido se expresa ALONSO OLEA al afirmar que “el deportista profesional no juega, a diferencia del aficionado, sino que trabaja, no practica el deporte por afición, sino que ofrece y presta sus servicios a un empresario mediante un salario”. ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense (Madrid, 1978), p. 57.

⁸⁷ FUENTES LÓPEZ, J., *El fútbol como profesión: retribución y despido*, Aranzadi (Pamplona, 2014). Versión online.

⁸⁸ Como por ejemplo el III Convenio Colectivo de trabajo ACB-ABP para la actividad del baloncesto profesional, vigente hasta el 30 de junio de 2017 o el Convenio Colectivo para la actividad del ciclismo profesional.

⁸⁹ En adelante LNFP.

⁹⁰ La actual situación de crisis y las frecuentes insolvencias empresariales en el mundo del fútbol profesional han propiciado la aparición de una técnica que garantice los salarios de los futbolistas. La técnica empleada consiste en un fondo privado, integrado con capital aportado por los clubes/SADs adscritos a la LNFP, que asume la obligación de abonar a los futbolistas profesionales los créditos

reconocidas por ésta, hubieran motivado el descenso de categoría deportiva del Club/SAD deudor como consecuencia de su impago, siempre y cuando dicho Club/SAD hubiere descendido de categoría deportivamente y no hubiere dejado plaza vacante para ser cubierta por otro Club/SAD o habiendo dejado plaza vacante en la competición, no sea objeto de cobertura por otro Club/SAD de acuerdo con lo establecido en la normativa deportiva correspondiente.

La prestación del FOGASA se aplicará, única y exclusivamente, a los créditos derivados de los siguientes conceptos salariales: prima de contratación o fichaje, sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad o cantidad equivalente consolidada, premio de antigüedad, derechos de imagen en su caso, salario variable o primas por objetivos; así como también a aquellas cantidades por indemnizaciones derivadas por despido improcedente o resoluciones contractuales anticipadas⁹¹. En sentido contrario, quedan excluidas de la responsabilidad del Fondo las indemnizaciones derivadas de cesiones, traspasos, formación, indemnización por la extinción del contrato a causa de la muerte o declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del deportista o por mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, así como las cantidades adeudadas por cualquier otro concepto⁹².

Por otro lado, existen unos límites en el pago de las cantidades reconocidas como créditos salariales que abona el FOGASA, ya que el importe no puede ser superior a la cantidad resultante de multiplicar el salario correspondiente al deportista en el momento del devengo⁹³ o la cantidad máxima que resulte de multiplicar el doble del SMI diario,

pendientes de cobro siempre que la Comisión Mixta integrada por representantes de la AFE y la LNFP los haya reconocido previamente conforme al procedimiento de reclamaciones de cantidad. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que los tribunales no quedan vinculados ni limitados por la solución ofrecida por la Comisión Mixta. Por tanto, si el club no quiere cumplir la resolución de la Comisión Mixta, el futbolista no puede acudir a los tribunales para solicitar la ejecución, reservada a las conciliaciones prejudiciales o mediaciones como indica el art. 68 de la LJS y a los laudos arbitrales firmes como señala el art. 83 del ET. En este sentido ver a título ilustrativo a ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional... op. cit.*

⁹¹ La responsabilidad subsidiaria del FOGASA comprende las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencias, autos, actos de conciliación judicial o resoluciones administrativas a favor de los deportistas a causa de despido improcedente o extinción del contrato conforme a los arts. 50, 51 del ET, pero sin embargo no reconoce las indemnizaciones convenidas en conciliación administrativa. En este sentido, ver a título ilustrativo la STS de 13 de octubre de 2008 (RJ 2008/5659) y la STJCE de 21 de febrero de 2008, asunto Maira María Robledillo Nuñez contra el FOGASA (STJCE 2008/33), que indica que la Directiva 1980/987/CEE, de 20 de octubre, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, debe interpretarse en el sentido de que un Estado miembro está facultado para excluir unas indemnizaciones concedidas por despido improcedente de la garantía de pago asegurada por la institución de garantía en virtud de dicha disposición cuando han sido reconocidas en un acto de conciliación extrajudicial y que tal exclusión, objetivamente justificada, constituye una medida necesaria con el fin de evitar abusos, en el sentido del artículo 10, letra a), de la misma Directiva.

⁹² Como por ejemplo, la indemnización por extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, como afirma la STSJ de Castilla y León, de 23 de mayo de 1995 (AS 1995/2054).

⁹³ STS de 31 de mayo de 2011 (RJ 2011/5204).

vigente en el momento de la insolvencia⁹⁴, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. Además, actualmente, el importe de la indemnización, a los solos efectos de abono para los casos de despido o extinción de los contratos por voluntad del trabajador/a mediando causa justa, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio⁹⁵.

Por lo tanto, en el supuesto de que en la cuenta del Club/SAD no hubiera cantidad suficiente para hacer frente a los créditos adeudados al futbolista, éste podrá solicitar al FOGASA el abono de la cantidad pendiente de pago siempre que se refiera a conceptos salariales o a indemnizaciones derivadas por despido improcedente o resolución contractual anticipada. Si los Deportistas tienen un salario muy alto, comparándolo con respecto al resto de los trabajadores por cuenta ajena, como puede suceder en el caso de los Futbolistas de la primera y segunda división de la Liga Nacional Española, las cuantías protegidas por el FOGASA van a representar una mínima parte de los créditos laborales, además de que la obtención efectiva de los créditos laborales resulta lenta y complicada. Por todo ello, surge la necesidad de complementar el mecanismo del FOGASA a través de técnicas del Derecho Privado que aseguren los créditos salariales de los deportistas profesionales frente a las situaciones de insolvencia de los Clubes y entidades deportivas⁹⁶. En este sentido, se crea un organismo o fondo privado, sustentado con aportaciones efectuadas por los propios Clubes y SADs adscritos a la Liga Nacional de Fútbol, que asume la obligación de abonar a los futbolistas profesionales los créditos salariales cuando no lo hace el FOGASA, sin sustituir al mecanismo de garantía salarial ya que es un instrumento compatible con él⁹⁷.

Con respecto al FOGASA, el art. 13 del RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y funcionamiento del FOGASA, establece que pueden percibir las prestaciones del fondo todos los trabajadores vinculados por relación laboral a algún empresario que esté obligado a cotizar al FOGASA. Asimismo, se especifica que los Clubes o entidades deportivas están obligados a cotizar al fondo por los “deportistas profesionales vinculados a los mismos en virtud de la relación laboral de carácter especial”. Sin embargo, no deja de ser curioso que posteriormente el RD 1006/1985, omita cualquier referencia expresa al tema de la garantía salarial. Al respecto, la

⁹⁴ STS de 4 de junio de 1991 (1991/5128).

⁹⁵ Como indica el art. 33 apartados 2 y 3 del ET. Para mayor información véase <http://www.empleo.gob.es/fogasa/faqs.html>

⁹⁶ La expresión insolvencia tiene su aplicación en los casos en que la sociedad o empresa no tiene capacidad financiera para hacerse cargo del pasivo contraído. Si, como en el caso del pago de salarios, no tiene suficiente activo para abonarlos, aún con bienes hipotéticamente embargables. El art. 2.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, de la Ley Concursal (BOE de 10 de julio de 2003), que queda, reformada por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, vigente el artículo 2.2 en el que se dice “que se encuentra en estado de insolvencia el deudor que no puede cumplir regularmente sus obligaciones exigibles”. ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *El nuevo proceso monitorio en la jurisdicción social*, Aranzadi (Pamplona, 2012). Versión online (BIB 2012/75).

⁹⁷ ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional... op. cit.*

doctrina considera que “no hacía falta reiterar la protección, y, si se hubiera tenido la intención de retirarla, se habría expresado de alguna manera”⁹⁸.

IX. CONCLUSIONES

Entrenadores, deportistas, monitores, masajistas y otros colectivos que realizan una actividad remunerada en entidades o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro, aunque sea sólo durante unas pocas horas y de forma marginal, tienen derecho a tener un contrato que legalice su relación con la entidad⁹⁹. En este sentido, resulta difícil ignorar el carácter laboral de las relaciones de aquellos que deportistas que en el ámbito de organización y dirección del Club o entidad presten servicios retribuidos.

Por ello, el Gobierno Español debería instar a dichas entidades a regularizar la relación laboral de esos trabajadores mediante un contrato¹⁰⁰, aunque sea temporal a tiempo parcial. Asimismo, no es justificación para no hacerlo que se trate de una actividad marginal, de pocas horas y con retribuciones inferiores al SMI. La jurisprudencia es unánime al respecto al considerar que las entidades deportivas deben pagar a sus trabajadores, pese a la inexistencia de un contrato por escrito o la argumentación de que estos deportistas al competir en categorías amateurs y no vivir de ello, no son profesionales. Asimismo es irrelevante la calificación que le den las partes a las cantidades percibidas. Para determinar verdaderamente su naturaleza, la periodicidad y uniformidad en el pago de cantidades puede ser un indicio de su carácter retributivo.

En este orden de consideraciones, hay que tener en cuenta que aunque las entidades o asociaciones no tengan ánimo de lucro no desaparece por ello la obligación de la empresa o empresario de inscribirse en la Seguridad Social. Si no, sería discriminatorio con otros colectivos con fines similares como, por ejemplo, las fundaciones o las cooperativas.

⁹⁸ GARCÍA MÁIQUEZ, J.S., *Régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial*, Trivium (Madrid, 1992), p. 33.

⁹⁹ Se debe hacer una interpretación extensiva del RD 1006/1985 que incluya a todos esos colectivos, pero hubiera sido mucho mejor que el legislador lo hubiese determinado explícitamente como lo hizo la Legge 91/1981, de 23 de marzo. En su art. 2 afirma que son deportistas profesionales los atletas, los entrenadores, los directores técnicos y los preparadores físicos que ejercitan la actividad deportiva. CARDENAL CARRO, M., *Una propuesta... op. cit.*, p. 137.

¹⁰⁰ Inspeccionar si bajo la apariencia de voluntariado se esconde una relación laboral, lo que podría dar lugar a la sanción correspondiente si no se acredita lo contrario. Situación que afecta a varias decenas de miles de personas en todo el país, por ello los clubes y entidades deberían documentar bien todos sus vínculos.

Por otro lado, los Clubes apelan a la figura del voluntariado como solución para no tener que abonar los salarios a sus deportistas, afirmando que se trata de compensaciones económicas de gastos, pero no de un salario. Sin embargo, por sus características, la compensación no es un montante fijo, ni un dinero recibido periódicamente. Por lo que muchos deportistas se encuentran sin contratos o con contratos encubiertos bajo falsas compensaciones de gastos, pero ello no les priva de poder acudir ante un juzgado en plazo y forma para que se vean reconocidos sus derechos.

Desgraciadamente, parece que el Gobierno no quiere solucionar el problema, ya que en lugar de prohibir taxativamente este tipo de prácticas, parece que su preocupación se orienta más hacia la legalización de la relación de voluntariado, proponiendo el “aseguramiento obligatorio del voluntario frente a los riesgos derivados de accidentes o enfermedad por su actividad” y exigiendo que se especifiquen qué gastos se van a compensar y su cuantía. Además, proponen que el compromiso de incorporación del voluntario al Club se haga por escrito detallando los derechos y deberes de cada parte, el contenido de las funciones, actividades y tiempo de dedicación, así como la duración del compromiso junto con las causas y formas para desvincularse. Todo ello manteniendo un carácter altruista y solidario, pues sólo se reembolsarán los gastos ocasionados. En este sentido, los Clubes deportivos malagueños sin ánimo de lucro, podrán contratar con voluntarios que realicen su labor en los Clubes de manera casi altruista, cobrando colaboraciones de baja cuantía por dietas o kilometraje, y ni siquiera tendrán que dar de alta en la Seguridad Social a dichos voluntarios¹⁰¹. Asimismo, parece que el ejecutivo español pretende crear un “contrato del voluntario”, específico al respecto, para darle forma legal a una situación que tan solo beneficia a las entidades deportivas, pareciendo olvidar el trabajo que desarrollan los deportistas, entrenadores o monitores que reciben periódicamente una contraprestación económica de baja cuantía.

La regulación actual sobre el deporte profesional resulta insuficiente y no es ningún capricho su reforma, es una necesidad inaplazable y debe acometerse cuanto antes para clarificar y modernizar las estructuras del deporte profesional¹⁰². La reforma de la normativa deportiva es un tema de máxima actualidad que preocupa a la doctrina científica en temas tan interesantes como el derecho a la libertad de elección¹⁰³ por el deportista de acudir con la selección española¹⁰⁴. También la limitación del salario de

¹⁰¹ <http://www.laopiniondemalaga.es/todo-deporte/2014/10/29/clubes-tendran-dar-alta-seguridad/718192.html>

¹⁰² PALOMAR OLMEDO, A., y TEROL GÓMEZ, R., *La reforma del deporte profesional ¿necesidad o capricho? El fútbol como pretexto*, Revista Jurídica del deporte, núm. 29/2010, Aranzadi (Pamplona, 2010).

¹⁰³ GARCÍA SILVERO, E. A., *La liberación de deportistas a las selecciones nacionales: aspectos jurídicos y económicos*, Revista jurídica del Deporte, núm. 13/2005 (Pamplona, 2005).

¹⁰⁴ El art. 47 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, señala que es obligación de los deportistas federados asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales para la participación en

los futbolistas españoles y la necesidad de hacer un reparto equitativo de los derechos de televisión para fomentar la igual entre los Clubs¹⁰⁵.

Por último, llama la atención la escasa normativa comunitaria relativa al deporte profesional, hasta la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009. Por primera vez¹⁰⁶, el deporte se incorpora al Derecho originario a través del art. 149 que señala que “la Unión contribuirá a fomentar los aspectos europeos del deporte, teniendo en cuenta sus características específicas, sus estructuras basadas en el voluntariado y su función social y educativa”. Por ello, sería necesario desarrollar un verdadero ordenamiento del deporte de la Unión Europea, que pueda influir positivamente en aspectos tan importantes como la creación de empleo.

X. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense (Madrid, 1978).

competiciones de carácter internacional, o para la preparación de las mismas. Cuando los deportistas fuesen sujetos de una relación laboral, común o especial, su empresario conservará tal carácter durante el tiempo requerido para la participación en competiciones internacionales o la preparación de las mismas, si bien se suspenderá el ejercicio de las facultades de dirección y control de la actividad laboral y las obligaciones o responsabilidades relacionadas con dicha facultad, en los términos que reglamentariamente se establezcan. El hecho de que el empresario siga manteniendo tal condición durante el tiempo en que el deportista esté seleccionado con su selección tiene gran trascendencia porque será el que se hará cargo de las prestaciones en caso de accidente de trabajo. Véase la Sentencia núm. 105/2002, de 27 de marzo, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Albacete (AS 2007/1820).

¹⁰⁵ El deporte profesional español, y concretamente el fútbol, sobrevive en las últimas dos décadas gracias a la comercialización de sus derechos audiovisuales, cuyo valor ha crecido exponencialmente. Su liberalización a finales de la década de los años 90 inició una escalada de ingresos aún no controlada por ninguna institución, y que ha provocado, paradójicamente pero cumpliendo con la legalidad, una inflación salarial imposible de soportar. Todo ello puede tener como consecuencia la ruina económica de las entidades deportivas, pero también la desaparición de un componente vital a medio plazo para su caracterización como producto de consumo interesante: el equilibrio competitivo. Los medios de comunicación han destacado que las estadísticas nos identifican, con diferencia, como la competición más desigual del mundo. Siempre ganan los mismos, porque son los mismos los que siempre obtienen una rentabilidad por la venta individual de sus derechos de televisión, en una competición donde la existencia del Real Madrid CF o el FC Barcelona es tan necesaria como la del Racing de Santander, o el UD Almería. CARDENAL CARRO, M., y GARCÍA SILVERO, E.A., *La reforma normativa para afrontar la crisis económica en el deporte profesional: muerto el perro se acabó la rabia*, Revista Aranzadi Social, núm. 1/2010 (Pamplona, 2010), p. 5.

¹⁰⁶ Los fundadores de las Comunidades Europeas no hicieron ninguna referencia al deporte en los tratados constitutivos, por lo que se debería tomar en consideración la jurisprudencia comunitaria. Por todo ello, el Tratado de Lisboa supuso un paso formal sin precedentes en la historia legislativa de la Unión Europea a la hora de reconocer diferentes aspectos ampliamente reclamados desde las posiciones olímpicas y federativas. GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia... op. cit.*, pp. 21 a 31.

ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *El nuevo proceso monitorio en la jurisdicción social*, Aranzadi (Pamplona, 2012). Versión online (BIB 2012/75).

ARUFE VARELA, A., “La distinción entre futbolistas profesionales y aficionados en Alemania. A propósito de la sentencia clásica del Tribunal Federal de Trabajo de 10 de mayo de 1990, sobre futbolistas con contrato amateur, en AA.VV., *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (Coruña, 2010).

CABRERA BAZÁN, J., *El contrato deportivo*, Instituto de Estudios Políticos (Madrid, 1961).

CARDENAL CARRO, M., *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Editum (Murcia, 1996).

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

CARDENAL CARRO, M., *¿Es Mayte Martínez deportista profesional*, Revista jurídica de deporte y entretenimiento: deporte, juegos de azar, entretenimiento y música, núm. 12, 2004.

CARDENAL CARRO, M., y GARCÍA SILVERO, E.A., *La reforma normativa para afrontar la crisis económica en el deporte profesional: muerto el perro se acabó la rabia*, Revista Aranzadi Social, núm. 1/2010 (Pamplona, 2010).

CARDENAL CARRO, M., GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., y GARCÍA SILVERO, E., *Regulación Laboral del Trabajo Deportivo en Europa y América*, Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento, Aranzadi (Pamplona, 2006).

CARDENAL CARRO, M., *Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional. (Nota extrapolable al ámbito de aplicación de otras relaciones laborales especiales)*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 83.

CAZORLA PRIETO, L. M., y CORCUERA TORRES, A., *Los impuestos del Deporte*, Aranzadi (Pamplona, 1999).

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

DE LA VILLA GIL, L. E., *Los deportistas y el Derecho del Trabajo*, Estudios en homenaje del Prof. López-Rodó, vol. III, Universidad de Santiago de Compostela, 1972.

FUENTES LÓPEZ, J., *El fútbol como profesión: retribución y despido*, Aranzadi (Pamplona, 2014). Versión online.

GARCÍA MÁIQUEZ, J.S., *Régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial*, Trivium (Madrid, 1992).

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

GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el deporte*, Bosh (Barcelona, 2011).

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

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

PALOMAR OLMEDA, A., y TEROL GÓMEZ, R., *La reforma del deporte profesional ¿necesidad o capricho? El fútbol como pretexto*, Revista Jurídica del deporte, núm. 29/2010, Aranzadi (Pamplona, 2010).

PAREDES RODRÍGUEZ, J.M., “Prevención de riesgos laborales”, en AA.VV., *Relación del Trabajo en el deporte profesional*, Grupo Difusión (Madrid, 2011).

RODRÍGUEZ COPÉ, M. L., *Finalización “ante tempus” de la relación laboral del deportista profesional y lesión de derecho fundamental*, Revista Doctrinal Aranzadi, núm. 42/20136/2013 (Pamplona, 2013). Versión online (BIB 2013/1920).

ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional*, Monografía de Revista Jurídica del Deporte, Aranzadi (Pamplona, 2013). Versión online (BIB 2013/2344).

RUBIO MEDINA, M. D., *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Bosch (Barcelona, 2008).

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

SEMPERE NAVARRO, A., *Tres noticias para el deporte profesional*, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 748, 2009.

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., *Balance y perspectivas de futuro de la seguridad social de los deportistas profesionales*, Revista de Información Laboral, núm. 3/2014, Lex Nova (Pamplona, 2014).

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