



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2015/2016
Convocatoria: Septiembre

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

The laboral relation special of professional athletes

Realizado por el alumno Yerai Rodríguez Cabrera

Tutorizado por el Profesora Doña Mónica Molina García
Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

En este Trabajo de Fin de Grado se trata de analizar exhaustivamente la relación laboral especial de los deportistas profesionales, desde el punto de vista laboral y social, para realizar una comparación con otros colectivos de trabajadores.

Se analizará la evolución normativa de los deportistas profesionales a lo largo de los años, sus características especiales y trataremos de estudiar, principalmente, el contenido del RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y otras normativas que lo regulan.

ABSTRACT

In this Final Work Project it is to analyze the laboral relation special of professional athletes, from the point of labor and social, for comparison with other groups of workers.

It will analyze the regulatory evolution of professional athletes over the years, their special characteristics and study, mainly, the contents of RD 1006/1985, of 26 June, by which the laboral relation special professional athletes are regulated, and other regulations that regulate it.



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL | 9 |
| ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO | 15 |
| La jornada de trabajo de los deportistas profesionales..... | 16 |
| La retribución de los deportistas profesionales..... | 17 |
| Descansos y vacaciones..... | 17 |
| LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES..... | 19 |
| La consideración de empresario de los equipos deportivos | 21 |
| Responsabilidad del club o entidad deportiva..... | 22 |
| La cotización a la Seguridad Social de los deportistas profesionales. | 23 |
| DERECHOS Y DEBERES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES..... | 26 |
| PECULIARIDADES DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO | 29 |
| PROBLEMAS Y SOLUCIONES DE ESTA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL..... | 34 |
| CONCLUSIONES | 39 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 42 |
| NORMATIVA..... | 44 |

ABREVIATURAS

| | |
|------|------------------------------------|
| RD | Real Decreto |
| ET | Estatuto de los Trabajadores |
| Art | Artículo |
| LJS | Ley de Jurisdicción Social |
| LGSS | Ley General de la Seguridad Social |

INTRODUCCIÓN

Hasta la entrada en vigor de la actual Constitución de año 1978, la normativa que amparaba a los deportistas profesionales era la *Ley de Educación Física* de 1961 y el *Estatuto Orgánico de la Delegación de Educación Física y Deportes* del año 1945. Una vez establecida la Constitución de 1978, surgen nuevas perspectivas al obligar a los poderes públicos, en el artículo 43.3, el fomento de «la educación sanitaria, educación física y el deporte». Por consiguiente, regularon la materia en la *Ley General de la Cultura Física y el Deporte*, de 1980. Esta ley desarrolló algunos preceptos en forma de Reales Decretos.

En la década de los 90, se sustituyó la *Ley General de la Cultura Física y el Deporte* por la *Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte*¹ debido a la propia evolución del fenómeno deportivo, entre otras cosas.

Sin embargo, antes de los años 70 era usual que el deportista no estuviera incluido en la legislación laboral, de manera que cuando aparecían conflictos en este sector, la solución la tomaban los órganos federativos, y no los órganos jurisdiccionales laborales. Concretamente, como apuntan Alonso Olea y Casas Belmonte, «<hasta la famosa sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971>>, es cuando se da un paso hacia la laboralización de los deportistas profesionales. A raíz de esa década, las normas reguladoras del ámbito deportivo toman importancia, debido a que la jurisprudencia fue considerando a los futbolistas como trabajadores vinculados a un

¹ Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. Aprobado en B.O.E. nº 249, de 17 de octubre.

contrato de trabajo. Además, desde hace tiempo, estos deportistas son considerados trabajadores por cuenta ajena.

En la actualidad, los deportistas profesionales están inmersos en una relación laboral especial, con un régimen jurídico diferente al de las relaciones laborales comunes. Esta característica de especialidad engloba al trabajo, al lugar de prestación de servicios y al empleador. De este modo, este colectivo, según el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, está dentro de las relaciones laborales especiales, al igual que otros colectivos de carácter especial, como son los artistas en espectáculos públicos, penados en instituciones penitenciarias, etc.

Esta Ley está desarrollada para este aspecto por el *Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, sobre la relación laboral especial de los deportistas profesionales*, que establece en su art. 21 lo siguiente: «En lo no regulado por el presente R.D. serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales».

Este Real Decreto, que derogó al RD 318/1981, es la consecuencia de la promulgación de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. Esta Ley establecía la obligatoriedad de volver a regular las relaciones laborales de carácter especial e instaba al Gobierno a hacerlo en un plazo de doce meses tras su entrada en vigor. Por lo tanto, y aunque la relación laboral especial de los deportistas profesionales ya estaba regulada en el RD

318/1981, el Gobierno procedió a regular esta relación laboral especial mediante el ya mencionado RD 1006/1985, de 26 de junio.

Una de las novedades que aparecen con la entrada en vigor de este Real Decreto es la extensión de su ámbito de aplicación, debido a que poseer la licencia federativa deja de ser requisito indispensable para ser sujeto al que se le aplica la normativa laboral de carácter especial. Si hablamos de las diferencias que encontramos respecto al régimen común, tenemos que nombrar la temporalidad de los contratos, que es una condición necesaria, como se estipula en el art. 6.1, y la opción de cesión de deportistas entre clubes o entidades deportivas, regulado en el art. 11. En cuanto a los aspectos no tratados por el RD 1660/1985, se les aplicará la normativa laboral común, salvo que sea incompatible con sus características especiales, como refleja el art. 21. Según el art. 19, en caso de pleito entre el deportista profesional y la entidad deportiva, será competencia de la jurisdicción laboral resolver dicho conflicto.

CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL

El deportista profesional es uno de los tipos de trabajo peculiar, denominado «a la parte» o parciario porque «siendo contratados y, por tanto, dependientes presentan la singularidad de ser retribuidos con una parte del producto de la explotación a la que sirven».

A continuación, pasaremos a definir el concepto deportista profesional desde el punto de vista laboral. Al tener la especificación de «profesional», nos establece el carácter retributivo que tiene la actividad de este colectivo. El distintivo que transforma en «trabajo» esta ocupación es que la actividad a realizar está destinada al entretenimiento y disfrute de los demás, convirtiéndose en espectáculo público. Una característica de deportista profesional es su dependencia a una entidad o club, que es quien explota y obtiene los beneficios generados por el deportista, siempre a cambio de una remuneración.

Como establece el art. 1.2.2 del R.D. 1006/85, estarían excluidos de la distinción deportistas profesionales, las personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro de ámbito de un club y no reciban más que los gastos de su práctica deportiva. Atendiendo a esto, no serán considerados deportistas profesionales los deportistas que realizan la práctica deportiva por afición y divertimento, sin ánimo profesional y de lucro². En este caso, se siguió la tesis de M. Alonso Olea, que después transmitió a su discípulo J. Cabrera Bazán: «El deportista profesional no juega, a diferencia del

² Cabrera Bazán (1991). En M. Alonso Olea y M.E. Casas Baamonde. *Derecho del Trabajo*. (12ª Ed.) Madrid: Universidad Complutense.

aficionado, sino que trabaja, no práctica el deporte por afición, sino que ofrece y presta sus servicios a un empresario mediante un salario>>.

Estarían incluidos, exclusivamente, los deportistas que «trabajan», es decir, aquellos que desempeñan su práctica deportiva a un empresario a cambio de un salario. Tras estas puntualizaciones, podemos definir a los deportistas profesionales como aquellos trabajadores por cuenta ajena, que desempeñan su actividad al servicio de alguien, y a cambio de una contraprestación económica. Siguiendo este camino, el art.1.2 del R.D regulador de la materia nos dice que «son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación estable con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución». Esta definición puede dar lugar a controversias, así que es conveniente analizarla:

Para empezar, tiene que haber una relación entre el deportista y el club o entidad. Dicha relación se formaliza a través del contrato de trabajo, donde vendrá estipulado la manera de establecerse la relación, y con él, tanto deportista como club quedan condicionados. El contrato de trabajo de los deportistas profesionales debe hacerse siempre por escrito.

En segundo lugar, una característica principal de este tipo de relación laboral es que se exige la dedicación voluntaria a la práctica del deporte. Con esto, quedan fuera de esta especialidad los trabajadores de clubes o entidades deportivas que no realicen funciones meramente deportivas, como puede ser el personal administrativo, de limpieza, de vigilancia..., así como aquellos que realizan actividades relacionadas con la práctica del deporte pero carecen de naturaleza de práctica deportiva, como pueden ser los

técnicos, preparadores y entrenadores. En este caso, estarán sometidos al régimen general, salvo que estén dentro del personal de alta dirección.

En tercer lugar, si hablamos del <<carácter regular>> de los contratos de los deportistas profesionales, tiene que existir una continuidad en este tipo de contratos, refiriéndonos al trabajo realizado a lo largo de una serie de jornadas.

En cuarto lugar, el club o entidad deportiva que adquiere los servicios de deportistas profesionales, puede convertirse en una Sociedad Anónima Deportiva (SAD) con una condición, que éstos concursen en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y de ámbito estatal. Esto viene establecido en el art. 19.1 de la Ley del deporte 10/1990. Sin embargo, los clubes que no cuenten con esos requisitos pueden disponer en su plantilla de deportistas profesionales y deportistas no profesionales.

- **El entrenador de un club deportivo, ¿es un deportista profesional?**
 - **El cambiante tratamiento inicial de la jurisprudencia:**

En primer lugar, se considera a los técnicos y entrenadores altos directivos (SSTS 16-5-1975 (RJ 1975, 2592) y 20-6-1977 (RJ 1977, 3184). Se hacía consideración de que sus tareas eran <<actuaciones trascendentes de modo sustancial para el club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actuaciones que constituyen facultades privativas del empresario>>.

Esto no sería lo más correcto porque, según el art. 1.2 del *RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Personal de Alta Dirección*, se tienen que dar tres condiciones para

incluir a un trabajador en este colectivo, como son que el trabajador posea poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, que dichos poderes afecten a los objetivos de la organización y que tenga plena autonomía y responsabilidad. Estos requisitos, sobre todo el de tener poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y el de la plena autonomía, no los reúne la figura del entrenador hoy en día para poder ser englobados en esta definición.

Por otro lado, se dictó que la relación entre el entrenador y su equipo deportivo era una relación laboral común, ya que el técnico está bajo la disciplina de la directiva, no cuenta con potestad para fichar jugadores y su actividad no pasaba la línea de la dirección técnica de sus deportistas (STS 27-2-1977 (RJ 1977, 766)).

- **La actual línea jurisprudencial: entrenador de un club es considerado deportista profesional**

La STS 14-5-1985 (RJ 1985, 2710) clasifica a entrenadores y técnicos como deportistas profesionales, apoyándose en el art. 8 LD 1980 (31/1980), donde se refleja que <<los deportistas profesionales, los técnicos y los entrenadores quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se establezcan>>. El TS dictó que el dicho artículo tenía que ser interpretado <<como patente voluntad del legislador de excluir a los así agrupados del régimen laboral ordinario>>.

Tras esta sentencia, la jurisprudencia ha clasificado a los técnicos y entrenadores como deportistas profesionales, con las especialidades que

conlleva. Por ejemplo, las Sentencias de la Sala de lo Social del TS de 22-12-1989 (RJ 9074) o 14-2-1990 (RJ 1087)

Los diferentes TSJ suelen seguir esa postura, como por ejemplo (STSJ Asturias 11-5-2001 (AS 1285).

En cambio, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS de 16 de julio de 1991 (RJ 1991, 5996) establece que lo estipulado en el art. 1.2 del RD sirve para poner en duda que el entrenador esté encuadrado en tal definición, debido a que su tarea <<no es la de practicar deporte, sino la de adiestrar en técnicas y planteamientos a quienes lo practican>>.

En el caso de que el técnico o entrenador no sea considerado deportista profesional, tendremos que acudir a la normativa que regula la relación laboral de la alta dirección, como es el RD 1382/1985, donde se recoge en su art. 1.2 que los altos directivos son <<aquellos que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa>>. Esta norma será de aplicación en casos excepcionales, pues se tiene que dar que el entrenador se encargue, además de la dirección técnica, de contratar jugadores, renovarlos, negociar aspectos del contrato, etc.

Analizando el concepto de deportista profesional que nos da la Ley, podemos decir que es criticable y cuenta con deficiencias, debido a que engloba en esta definición solo a quienes realicen la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de una entidad deportiva, cuando el aspecto verdaderamente relevante es el hecho de percibir una retribución que transforme esta práctica deportiva en un medio

de vida, independientemente de que sea por cuenta ajena o por cuenta propia, como es el caso de los golfistas, tenistas o atletas.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

El contrato de trabajo de los deportistas profesionales, como estipula el art. 6 del RD 1006/1985, <<será siempre de duración de terminada>>, con la posibilidad de establecer prórrogas, también de duración definida, mediante sucesivos acuerdos. Se trata de una de las mayores singularidades de la relación laboral especial en relación a la relación laboral común, que tiene en el contrato indefinido el objetivo ideal. La Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014 argumenta la temporalidad de estos contratos defendiendo que <<el trabajo del deportista profesional está basado en el ejercicio de sus facultades físicas, de sus reflejos...por lo que es una actividad que únicamente se puede desarrollar en unos años>>.

Otra de las causas que se expone como justificación es que el contrato indefinido no se adapta a los intereses de continua revalorización de la prestación de los deportistas.

Por otro lado, la naturaleza temporal de los contratos propicia <<la posibilidad de pactar nuevas condiciones que fueran acordes con la cotización que por entonces hubiera alcanzado>> (STS 13/11/1990).

En cuanto a las prórrogas, resultan engañosas en ciertas ocasiones porque pueden provocar para el deportista una pérdida de derechos por el llamado <<coste de oportunidad>> y es una situación sujeta a plazos y no es una obligación para el empresario.

También, existe la posibilidad de establecer un período de prueba, con una duración máxima de tres meses y se regirá por lo estipulado en el Estatuto de Trabajadores. En la práctica, salvo para reconocimientos médicos, no es habitual debido a falta de eficacia de este período, puesto que las aptitudes

de los deportistas que se contratan están a la vista de cualquier persona, a través de los muchos medios de comunicación que existen.

En referencia a los elementos del contrato de trabajo de los deportistas profesionales, nos centraremos en la jornada de trabajo, las retribuciones de este colectivo y descansos y vacaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales

La jornada de trabajo viene regulada en el art. 9 del RD antes mencionado. La duración de la jornada de trabajo de este colectivo será la pactada en convenio colectivo o por contrato individual, sin superar, en ningún caso, el límite establecido en el E.T., fijado en 40 horas semanales. Si hablamos de los tiempos de la jornada de trabajo, estarán excluidos aquellos períodos de concentración antes de participar en competiciones o actuaciones deportivas, así como tampoco los tiempos utilizados en desplazarse al lugar de celebración de la práctica deportiva, aunque, por medio de la negociación colectiva, se podrá regular el tratamiento y el tiempo de duración máximo de dichos tiempos. Lo que sí está contemplado en la jornada de trabajo es el tiempo de prestación efectiva de los servicios del deportista profesional, que es el tiempo utilizado para llevar a cabo alguna actividad deportiva o espectáculo, ante el público, establecido mediante acuerdo entre empleador y empleado, y que no podrá coincidir con el tiempo de prestación profesional del deporte ante el público, así como el tiempo en el que se encuentre bajo las directrices de la entidad deportiva a consecuencia de entrenamiento o preparación física y técnica. En cualquier caso, la jornada laboral tiene que respetar el principio general de descanso semanal, establecido en el art. 37 del E.T. Para este colectivo es de día y

medio ininterrumpido, como viene estipulado en el art. 10 del R.D. 1006/85. Sin embargo, su regulación puede ser flexible.

La retribución de los deportistas profesionales

Si enfocamos nuestra atención en el concepto de salario de los deportistas profesionales, como vemos en el art. 8 del RD 1006/1985, éste está constituido por las percepciones en metálico o en especie que debe recibir el empleado por sus servicios profesionales y que es obligación de la entidad deportiva retribuir. Todo deportista, según la categoría a la que pertenezca, tendrá un salario mínimo establecido por convenio colectivo. Como establece el art 26.2 del E.T., las percepciones extrasalariales quedarían fuera de las percepciones antes nombradas, y estamos hablando de las indemnizaciones, los suplidos por los gastos efectuados como producto de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones derivadas de traslados, suspensiones o despidos.

Para terminar, hay que tener en cuenta que cuando se dicta y se reconoce por sentencia el salario del deportista profesional, se aplicará el art. 29.3 del ET, donde se refleja que la mora de salario provocará un interés del 10 por 100 de lo adeudado.

Descansos y vacaciones

Este apartado se encuentra regulado en el art. 10 del RD 1006/1985. Los deportistas profesionales contarán con un descanso semanal de día y medio, que será consecuencia de pacto y no podrá coincidir con los días en los que tenga que realizar sus actividades profesionales deportivas ante el público,

como regula el artículo 10.1 del RD 1006/1985. Si se diera la situación que sería incompatible el disfrute ininterrumpido de ese descanso semanal por obligaciones deportivas de la entidad, el tiempo no disfrutado se disfruta otro día de la semana.

Cuando sea imposible el disfrute de los festivos establecidos en calendario oficial por obligaciones deportivas del club, pasará el descanso a otro día de la misma semana, como se estipula en el art. 10.2.

En cuanto a las vacaciones, el art. 10.3 refleja que todo deportista profesional tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El momento del disfrute o su fraccionamiento se acordarán por convenio colectivo o contrato individual.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Al estar hablando de una relación laboral especial, esto conlleva una acción protectora por parte de la Seguridad Social. La situación de los deportistas profesionales no siempre fue positiva. Durante mucho tiempo, este colectivo estuvo excluido del sistema de Seguridad Social y, por tanto, carecía de cobertura³. La integración de los deportistas profesionales ha venido realizándose progresivamente y de manera escalonada, colectivo a colectivo, hasta que, mediante el Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, se incluyó a los deportistas profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social. Tras este Real Decreto, todo deportista profesional que anteriormente no hubiera sido añadido al Régimen General de la Seguridad Social, tendrá que ser incorporado en el mismo, sin ser necesario que, por medio de real decreto, se obligue expresamente su inclusión.

El primer colectivo de los deportistas profesionales que se integró en el sistema de la Seguridad Social fue el de futbolistas profesionales, que, al principio, formó un Régimen Especial, regulado por *Real Decreto 2806/1979, de 7 de diciembre, y normas reglamentarias para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de Jugadores Profesionales de Fútbol*. No obstante, una de las características del sistema de la Seguridad Social es la búsqueda de la unidad y, por ello, se propuso simplificar y unificar la estructura del Sistema por medio de la inclusión de los Regímenes

³ Cfr. TOROLLO GONZALEZ, F. J., <<Las relaciones laborales especiales de los deportistas y artistas en espectáculos públicos>>, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, Vol. I, pág. 193.

Especiales cuyas normas eran similares al Régimen General. Todo esto, siguiendo el procedimiento establecido por el artículo 10.5 de la LGSS.

La inclusión se realizó mediante el *Real Decreto 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.*

Más adelante, se fueron añadiendo más colectivos de deportistas profesionales al sistema de Seguridad Social y, por tanto, disfrutaron de su acción protectora. Entre éstos estarían los ciclistas profesionales, los jugadores profesionales de baloncesto o los jugadores profesionales de balonmano.

Por último, se estableció el *Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales*, que engloba a todos los deportistas que encajen con el perfil establecido en el Real Decreto 1006/1985. Esto lleva a un ahorro de tiempo y de nuevas normas, lo que se denomina <<economía normativa>>, que no cesaban de aparecer cada vez que se producía la inclusión de distintos colectivos de deportistas profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, se obtiene una mayor seguridad jurídica, al aplicarse una única norma relativa a la Seguridad Social de los deportistas profesionales, y con esto se cortan de raíz las posibles discriminaciones entre distintas actividades deportivas⁴. Sin embargo, esto no es impedimento para que se deba acudir a otras disposiciones que regulan materias comunes.

⁴ Que hubiera aumentado la conflictividad en esta materia.

La consideración de empresario de los equipos deportivos

Cabe recordar, como establece el artículo 4 del RD 287/2003, que los clubes y entidades deportivas representarán la figura empresarial en lo que respecta a las obligaciones empresariales reguladas en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, el artículo 10.1.1º 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* establece expresamente la consideración de empresarios en el Régimen General, <<respecto de los deportistas profesionales, el club o entidad deportiva con la que aquellos estén sujetos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, o el organizador de espectáculos públicos que mantenga relación laboral común con los mismos>>.

En este Real Decreto, concretamente en el artículo 5, se regulan las obligaciones de los empresarios y, por consiguiente, de los equipos deportivos, que son las que se detallan a continuación:

- 1) Solicitar la inscripción en el correspondiente Régimen del sistema de la Seguridad Social antes del comienzo de sus actividades profesionales.
- 2) Tendrá que hacer constar en la propia inscripción la entidad gestora o Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por las que se opta para realizar la acción protectora en caso de contingencias de accidente de trabajo y

enfermedades profesionales, y para la cobertura de las prestaciones económicas derivadas de las incapacidades temporales por contingencias comunes.

Una de las normativas que regulan el ámbito deportivo, en concreto, la *Orden de 26-4-1996, para la justificación del cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social por los clubes y sociedades anónimas deportivas*, establece que las entidades deportivas necesitan tener acreditadas sus obligaciones en materia de Seguridad Social para poder concursar en competiciones oficiales estatales y de carácter profesional.

Por consiguiente, las obligaciones que deben llevar a cabo los clubes o sociedades anónimas son los que se dictan a continuación:

1. Para empezar, éstos tienen que estar registrados como empresarios.
2. Los deportistas profesionales que tienen a su cargo y los empleados relacionados con la competición con contrato laboral, deben estar afiliados y dados de alta en la Seguridad Social.
3. Por último, deben estar libres de deudas en relación a las cuotas y demás conceptos de recaudación conjunta.

Responsabilidad del club o entidad deportiva

Si hablamos de las responsabilidades en materia de Seguridad Social asumidas por los clubes, éstos tienen que asumirlas en su totalidad, como ocurre en cualquier otras empresa, con la excepción de cuando el jugador es

cedido a otra entidad deportiva⁵. Cuando se da esta situación, como establece el artículo 11.3 RD 1006/1985, <<el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social>>. Por lo tanto, cualquiera de los clubes deportivos, cesionario y cedente, podrá ser requerido a abonar las deudas que se deban en materia de Seguridad Social y esto no será impedimento para que el cedente emprenda las acciones necesarias por el incumplimiento de pago del cesionario, debido a que el sueldo del deportista lo debe retribuir el equipo que disfruta de sus servicios profesionales y, por tanto, su cotización.

La cotización a la Seguridad Social de los deportistas profesionales

En este aspecto, nos centraremos en la manera de cotizar, pues existen dos casos diferenciados: por un lado, la cotización específica de los jugadores profesionales de fútbol y, por otro lado, la del resto de deportistas profesionales.

En cuanto a los jugadores profesionales de fútbol, la base de cotización se establece de la misma manera que para los trabajadores encuadrados en el Régimen General, como se regula en el art. 30 del *Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social*. La peculiaridad la encontramos en que las bases de cotización para

⁵ Se trata de una diferencia respecto al régimen laboral común, donde no se contempla la cesión de trabajadores, salvo en los casos previstos por la Ley en Empresas de Trabajo Temporal.

contingencias comunes no podrán ser superiores ni inferiores a las bases máximas y mínimas, respectivamente, que tengan asignadas a la categoría de los clubes para los que presten sus actividades profesionales.

Centrándonos en los otros deportistas profesionales, la base de cotización se establece aplicando el artículo 34 del RD 2064/1995, como estipula el artículo 3 del RD 287/2003. Se trata del mismo modo de cálculo de la base de cotización que se utiliza en el caso de los jugadores profesionales de fútbol.

La específica cobertura de las lesiones deportivas

Las contingencias producto de lesiones sufridas como consecuencia de la práctica deportiva tienen un carácter especial en los deportistas profesionales, en comparación con el resto de los trabajadores. Esto sucede porque los deportistas profesionales realizan una actividad física que, frecuentemente, produce lesiones provocadas por el esfuerzo de superar a otros contrincantes.

Concretamente, es el artículo 13 d) del RD 1006/1985 el que regula la cobertura de las lesiones deportivas. Se establece que <<el deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho>>.

En definitiva, lo normal es que si la práctica deportiva constituye laboralidad, como trabajador debe contar con un régimen de previsión que proteja las distintas contingencias que puedan suceder mientras realiza su actividad profesional. No obstante, con la multitud de deportes existentes y las distintas modalidades que hay, es vital analizar la repercusión que en materia de Seguridad Social tiene cada actividad.

Por otra parte, hay que tener en cuenta, en materia de Seguridad Social, a los colectivos de trabajadores que tienen relación con el deporte, como son los entrenadores, árbitros, etc.

Todas estas modalidades se han intentado organizar a través de la adscripción del deportista al Régimen de Seguridad Social que prevé la Ley, la jurisprudencia o, a falta de éstas, mediante la interpretación que nos da la doctrina.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Los derechos laborales básicos se encuentran regulados en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 4 y 5, y son idénticos a los de la relación laboral común, con la excepción del derecho a la ocupación efectiva.

La posición jurídica, derechos y deberes, del deportista profesional se resume en lo siguiente:

a) El deportista ha de realizar su actividad con la <<diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones>>, como refleja el art. 7.1 del RD 1006/1985.

b) Cuenta con el derecho de la libre expresión en cuestiones referentes a su profesión, con limitaciones respecto a la ley, convenio colectivo y contrato individual, establecido en el art. 7.2 del RD 1006/1985.

Esta libertad está limitada en el deporte profesional porque los jugadores no se suelen arriesgar a poner en juego su puesto en el equipo por una desafortunada declaración en contra del club, entrenador o compañeros.

c) Tiene derecho a la ocupación efectiva, establecido en el art. 7.4 del RD 1006/1985, y donde se recoge que los deportistas profesionales, salvo lesión o sanción, no pueden ser excluidos de los entrenamientos y actividades preparatorias para la actividad deportiva.

A este respecto, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de abril de 2010 sobre este asunto dictó que se violó el derecho a la ocupación efectiva por parte de un equipo de fútbol por no tramitar la

licencia federativa del deportista, debido a que le priva de participar en competiciones oficiales.

d) La jornada laboral engloba tanto el tiempo de ejecución de la actividad ante el público como el dedicado a entrenamientos y actividades de preparación deportiva, regulada en el art. 9 del RD 1006/1985.

e) la participación en beneficios por <<explotación comercial de la imagen de los deportistas>> estará establecida en pacto individual o colectivo (TS/SOC 26.11.2012).

En este sentido, el art. 7.3 del RD 1006/1985 hace referencia a los beneficios que son fruto de la explotación comercial de la imagen de los deportistas, estableciendo que su repartición irá destinada a quien se determine por convenio colectivo o pacto individual, a excepción del caso de contratación por empresas o firmas comerciales, en este supuesto, los derechos se cederían a éstas por el contrato de trabajo que les vincula. Por lo general, salvo acuerdo contrario, el club o entidad deportiva no podrá adjudicarse la explotación de la imagen del deportista. Solo podrá verse beneficiado de los resultados que son producto de la práctica deportiva del trabajador. Por lo tanto, a través de convenio colectivo o contrato de trabajo, el deportista puede ceder su imagen totalmente o de forma parcial. La cuestión está en la calificación de los derechos de imagen como concepto salarial y la tributación que corresponde a esa retribución.

Por otra parte, hay que resaltar que los derechos a la imagen de la empresa se pueden ver vulnerados. Los tribunales han establecido que la imagen de la entidad deportiva puede verse dañada por conductas excluidas del ámbito

laboral de los deportistas y, por este motivo, el empresario puede tomar medidas disciplinarias, incluyendo entre éstas el despido si el caso contiene mucha gravedad. Es en el art. 17.2 RD 1006/1985 donde se establece la posibilidad de tomar medidas disciplinarias ante <<conductas extradeportivas>>.

Siguiendo con este tema, también se puede dar la confrontación de dos derechos fundamentales como son la libertad de expresión y el derecho al honor⁶. El artículo 7.2 del RD 1006/1985 establece 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 las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por motivos deportivos>>. No obstante, este derecho se ve limitado en el mundo del deporte.

f) Según el art. 11.4 del RD, en caso de cesión temporal, que conlleve contraprestación económica para el club que cede, de los derechos federativos sobre un deportista de un club a otro, constituirán el derecho del deportista de percibir no menos del 15 por 100 de la misma; si la cesión es recíproca, a los deportistas cedidos les corresponderá como mínimo una mensualidad de salario y la doceava parte de los complementos del último año frente al club de procedencia.

⁶ 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.

PECULIARIDADES DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

En cuanto a la extinción del contrato de los deportistas profesionales, viene regulada en los artículos del 13 al 16 del RD 1006/1985, donde se establecen las distintas causas que dan lugar a la finalización de la relación laboral y sus efectos.

Una vez acabado el tiempo de contrato, si el deportista es contratado por otro club, éste podría estar obligado, en convenio colectivo, a abonar al club originario una <<compensación por preparación o formación>> (art. 14.1 RD 1006/1985). Para llegar a este punto, fue vital la STJCE de 15 de diciembre de 1995, caso Bosman, que fue el origen de la compensación por preparación o formación y la libre circulación de deportistas comunitarios dentro de la Unión Europea. Esto ha provocado una interpretación del art. 14 del RD antes nombrado, y ha desencadenado en la imposición de la compensación por preparación o formación en los convenios colectivos de fútbol y de baloncesto.

En el caso de término de contrato de duración determinado, y cuando la voluntad de la entidad deportiva no sea establecer una prórroga, los deportistas profesionales serán beneficiarios del derecho a percibir una cantidad dineraria, en forma de indemnización, establecida en el art. 49.1 c) E.T. Dicha cantidad alcanzará el valor de la cuantía correspondiente de abonar doce días de salario por cada año de servicio o la establecida en la norma específica aplicable. El art. 3.3 del ET refleja 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>>. Por consiguiente, la extinción del contrato por finalización del tiempo convenido, provoca una situación de debilitamiento del deportista que argumenta la indemnización nombrada anteriormente al término de la relación laboral. También, ésta sirve como estímulo promocional para la prórroga de la relación laboral, que incrementa la estabilidad en el empleo de este tipo de trabajadores.

En referencia a la salud del deportista, ésta tiene un papel importante en lo referido a extinciones de contrato. El RD 1006/1985 tiene en cuenta que los daños producidos en la salud del deportista tienen un perjuicio en la realización de sus actividades profesionales y, por lo tanto, en su contrato de trabajo que le vincula a la entidad deportiva. Concretamente, el artículo 13 d) del dicho RD recoge que la relación laboral podrá ser extinguida entre otras causas: <<Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos de seis mensualidades si la muerte o lesión tuviera su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho>>.

Los contratos de los deportistas profesionales suelen ser por temporadas, y durante la temporada es frecuente que un jugador se lesione al estar expuesto permanentemente a riesgos físicos, por lo que es habitual que un deportista se encuentre en situación de incapacidad temporal. Cuando se produce una lesión, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Profesionales establece la baja médica por causa de accidente de trabajo. El tiempo máximo de incapacidad temporal es de dieciocho meses y, pasado este período, el deportista pasa a manos del INSS, que tendrá tres meses para calificar el estado del deportista. Esta calificación se podría demorar tres meses más si la situación médica del trabajador lo demandara. Por lo tanto, un deportista profesional puede ser calificado dos años después de producirse su baja y esto provoca que, en determinadas ocasiones, se extinga la relación laboral por tiempo convenido antes del reconocimiento oficial de incapacidad del trabajador.

Como establece el artículo 15 del RD 1006/1985, cuando se produzca un despido improcedente, sin readmisión, la indemnización es superior a la del régimen <<común>>: será de dos meses como mínimo de sueldo y complementos, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, por año de servicio. Para dicha indemnización, se tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes, sobre todo la retribución que ha dejado de recibir el deportista por la extinción anticipada de su contrato. Además, regula el despido disciplinario por incumplimiento contractual grave del deportista, estableciendo que no dará lugar a derecho a indemnización. En caso de despido procedente, se establece la posibilidad de que el deportista indemnice al club los perjuicios económicos producidos por la finalización del contrato. En cuanto al despido nulo, esta normativa especial no lo regula al no poner nada al respecto. Por lo tanto, debemos acudir a la normativa común, que nos dice que provocaría la readmisión inmediata del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir.

En cuanto a la improcedencia de los despidos de los deportistas profesionales, no podemos pasar de largo la STS de 28 de abril de 2010, donde se declara improcedente el despido de un futbolista profesional que carecía de licencia federativa por incumplimiento de la entidad deportiva y fue despedido de forma objetiva por ineptitud sobrevenida para la actividad para la que se le había contratado, apoyándose en el art. 52 del ET. El TS dicta que no tramitar la licencia federativa para un futbolista profesional ocasiona una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, donde se ve dañada su formación profesional y su derecho a la ocupación efectiva. Por consiguiente, cuando el club no tramita la licencia formativa está incumpliendo sus obligaciones por modificación de las condiciones de trabajo y falta de ocupación efectiva. A este respecto, el art. 7 del RD 1006/1985 refleja que los deportistas <<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 lo tanto, con la decisión de un entrenador de prescindir de un deportista para participar en las competiciones oficiales no se está vulnerando el derecho a la ocupación efectiva, se deben respetar esas decisiones, aunque el jugador cuenta con la habilitación jurídica suficiente para ser partícipe de las competiciones oficiales por tener la licencia federativa obligatoria.

Sin embargo, si se diera la situación de no poder concursar en competiciones oficiales por razones alejadas del ámbito técnico del entrenador y se diera por una <<imposibilidad jurídica>>, estaríamos ante una imposibilidad del trabajador para realizar su actividad profesional, perjudicando su formación, dignidad y futuro profesional. Esto desemboca

en una indemnización que tendrá que hacer efectiva la entidad deportiva al jugador derivada de incumplimiento de sus obligaciones empresariales.

Según el art. 13 i) del RD 1006/1985, la relación laboral podrá extinguirse por voluntad del deportista profesional y, concretamente el art. 16.2 establece que la extinción pretendida por el deportista debe estar apoyada en una causa suficiente para que el jugador pueda solicitar la finalización de la relación laboral, como pueden ser las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo o la falta de pago en el salario pactado, lo que causará las mismas consecuencias que el despido improcedente, en este caso sin readmisión.

En el caso de extinción del contrato por voluntad unilateral del deportista profesional, sin haberse producido incumplimiento por parte del club, conlleva la indemnización, como establece el art. 16.1 del RD 1006/1985. Es frecuente, en el mundo del fútbol, que los equipos estipulen en los contratos de trabajo las llamadas cláusulas de rescisión, donde se establece la cantidad de la indemnización que el jugador o, subsidiariamente, el club que pretenda sus servicios tiene que abonar para la finalización de la relación laboral antes de lo acordado y poder llevar a cabo la práctica deportiva en otro club. A falta de cláusula de rescisión, la fijación de la indemnización será competencia de la Jurisdicción Laboral, indemnización que, si el deportista fuese contratado dentro del año siguiente a la extinción por otro club, serán asumidas subsidiariamente por éste. Los elementos a tener en cuenta para la fijación de la indemnización serán condicionantes de orden deportivo, el daño que se haya producido a la entidad deportiva, las causas del quebranto y otros aspectos que el juez laboral estime oportunos.

PROBLEMAS Y SOLUCIONES DE ESTA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

A continuación, hablaremos de una serie de problemas que se presentan en la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Uno de los problemas que se presentan es dilucidar cuando estamos ante un deportista profesional o un deportista aficionado, con alguna compensación económica de por medio, que será el elemento que nos hará resolver esta cuestión. Cuando esta compensación tiene las notas de periodicidad y uniformidad típicas del salario, estamos ante una relación laboral, sin importar la cantidad de la misma. Como se carece de definición legal, la jurisprudencia se ha encargado de poner los límites de los dos conceptos, estableciendo cuando estamos ante una retribución o una compensación por gastos. Para la existencia de relación laboral, se tiene que percibir una cantidad superior al Salario Mínimo Interprofesional.

Mayores problemas presenta la clasificación de los entrenadores y seleccionadores de equipos de competición deportiva. En un primer momento, fueron incluidos en el colectivo de <<alto cargo>>, pues se consideraba que sus funciones de formar el equipo y de establecer sanciones se asemejaba a las de un personal de alta dirección (TS 16 de mayo de 1975). Luego, esta consideración solo se mantuvo para los seleccionadores nacionales (ATS de 21 de julio de 1993), y, a su vez, los entrenadores fueron calificados como <<deportistas profesionales>>, pasando a ser regulados por el RD 1006/1985, ya que están inmersos en la práctica deportiva, aunque no la realicen en sí, su trabajo cuenta con los mismos condicionantes temporales, poseen una retribución similar a la de los deportistas y, normalmente, se regulan por la misma normativa de deporte y

de la seguridad social (TS 14 de mayo de 1985 y TS Cont. Ad,vs. 2 de marzo de 1994). Estamos hablando de distintas conclusiones interpretativas con las que se ha intentado resolver uno de los mayores problemas de esta relación laboral especial.

Otro de los problemas que encontramos es el que se da con las cláusulas de rescisión. Cuando se establecieron este tipo de cláusulas, estaban acorde con el mercado de trabajo, pero, con el paso del tiempo, se han convertido en cláusulas abusivas⁷. Esta situación ha provocado un desequilibrio contractual, donde se han visto beneficiados las entidades y clubes deportivos y han salido damnificados los deportistas que las firman. Y con esto, estamos ante una paradoja porque dichas cláusulas deben suponer una libertad de contratación o independencia de la voluntad, no suelen ser razonables⁸. Se trata de un mecanismo para evitar que jugadores que tienen buen rendimiento se marchen a otros clubes o, también, una manera de no tener que renegociar los contratos al alza con la entidad deportiva con la que se tiene contrato en vigor.

Algunas de las soluciones que se podrían tomar al respecto serían, por una parte, mediante negociación colectiva, establecer un sistema más justo conforme al mercado deportivo y, por otra parte, la norma laboral encargada de regular el deporte debería establecer un sistema de razonable para el cálculo de las indemnizaciones.

⁷ Vid. SAGORDOY BENGOCHEA, J. A., y GUERRERO OSTOLAZA, J.M., *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., p. 107

⁸ Cfr. RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., p. 319.

Por otro lado, encontramos el problema de la dependencia de los resultados deportivos para la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo o, incluso, para mantener la relación laboral. Esto se da mucho en el deporte cuando un equipo desciende de categoría, conllevando una disminución de los ingresos económicos y provocando la necesidad de modificar los contratos de sus deportistas o prescindir de jugadores con salarios elevados, como se regula en el art. 13 f) del RD 1006/1985, relativo a la extinción del contrato provocada por una crisis.

Siguiendo esta línea, debemos de tener en cuenta que el mundo del deporte ha avanzado con el paso de los años, produciéndose un incremento de los ingresos provocados por el auge del deporte. Este aumento económico ha tenido como consecuencia una gran inflación en el ámbito de la contratación deportiva, a la que el RD 1006/1985 no ha podido dar respuesta⁹, ya que la situación en el 1985 era bastante distinta a la actual.

Si nos centramos en el aspecto individual de los contratos, los cambios económicos acontecidos también se han reflejado desde 1985 hasta la actualidad, pero sobre todo a lo que concierne los derechos de imagen de los deportistas profesionales. El RD 1006/1985 dedicó un apartado a la regulación de esto, pero no hizo más que remitirlos a la negociación colectiva, que fracasa en este punto.

La importancia de los derechos de imagen se ha visto incrementada desde que entró en vigor el RD y afecta a todos los deportistas de élites regulados

⁹ Como demuestra el trabajo de G. ASCARI Y P. GAGNEPAIN: <<Evaluating rent dissipation in the spanish football industry>>, *Journal of Sports Economics*, Vol. 8, 2007, págs. 468-490.

en el mismo. Por lo tanto, se refleja la insuficiencia de la norma reguladora para hacer frente a las necesidades del mercado actual de este colectivo.

Otra problemática que encontramos tiene que ver con la territorialidad y se da cuando un equipo cede a un jugador a una entidad extranjera, provocando un cambio de residencia del jugador, lo que se conoce como transferencia internacional de deportistas profesionales. La cuestión está que al ser dos países distintos, la normativa reguladora no es la misma y se pueden crear conflictos jurídicos relativos a la extinción del contrato, entre otras cosas. En estos casos, se echa en falta una norma común de ámbito supraestatal que pudiera resolver este tipo de conflictos.

Otro tipo de problemas de esta relación laboral especial es la obligada temporalidad de los contratos de trabajo, que podrán ser prorrogados siempre con duración determinado y, muchas veces, dependiendo del rendimiento del jugador, lo que ocasiona una inestabilidad laboral en los deportistas profesionales. Sería conveniente tomar medidas que protejan más la situación de inferioridad en la que se encuentra este grupo de trabajadores.

Uno de los derechos que más conflictos ha creado en esta relación laboral, es el derecho a la ocupación efectiva. En ocasiones, se ha pedido la extinción del contrato de trabajo por parte de un deportista porque no se le ha permitido entrenar con sus compañeros o se le ha dejado sin ficha, produciendo incluso un menoscabo de su dignidad. En este caso, la Ley debería ser más dura con estas situaciones de menosprecio que pueden llegar a vivir los deportistas.

Por último, podemos nombrar el problema que se suscita en torno al derecho a la intimidad y los derechos de imagen de los deportistas. El deporte tiene una gran transcendencia social causada por el tratamiento de la imagen de los jugadores por parte de los medios de comunicación, que llegar a pasar el límite y vulnerar el derecho a la intimidad. A todo esto, hay que sumarle el daño derivado del interés de los patrocinadores deportivos con sus campañas de publicidad salvaje, que pueden ocasionar perjuicios en la salud del deportista y en su proyección deportiva, así como en sus derechos y su dignidad como persona. Esto ocurre cuando el deportista tiene que acudir a infinidad de eventos publicitarios, casi siempre alejados de la actividad deportiva o cuando se utiliza a los profesionales para promocionar productos que pueden afectar su imagen pública ante los demás. Se trata de un tema con una regulación insuficiente y que necesita una renovación normativa para poner fin a muchos problemas relacionados con la explotación de los derechos de imagen de los deportistas profesionales.

CONCLUSIONES

Tras haber analizado en profundidad distintos aspectos de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, podemos sacar las siguientes conclusiones:

En primer lugar, se trata de un colectivo que ha ido evolucionando en las últimas décadas, en consonancia con el auge del fenómeno deportivo. Los deportistas profesionales fueron de los últimos colectivos en incluirse en la legislación laboral, de modo que la resolución de los conflictos que emanaban de estas relaciones no era competencia de los jueces laborales., hasta finalmente establecerse como relación laboral en la década de los ochenta. Por lo tanto, ha sido un colectivo que ha carecido de la acción protectora de la Seguridad Social durante mucho tiempo.

En segundo lugar, estamos ante una relación laboral con características especiales, alejada de las relaciones laborales de carácter común, como podemos observar en la nota de la temporalidad de sus contratos o en la posibilidad de cesión de deportistas entre clubes o entidades deportivas. Con la imposibilidad de establecerse contratos indefinidos, irremediamente, se genera una mayor inseguridad laboral entre los deportistas profesionales.

En tercer lugar, y poniendo énfasis en los derechos de los deportistas profesionales, hay que destacar los derechos a la libertad de expresión y a la ocupación efectiva.

Esta libertad de expresión es un poco engañosa, ya que en el mundo del deporte está limitada. Legalmente, el deportista puede opinar públicamente,

con respeto, de todo lo que rodea a su actividad profesional, pero pocas veces se ve esto, debido a que puede acarrear consecuencias negativas en el jugador, como puede ser que el entrenador decida prescindir del deportista en las competiciones deportivas.

Centrándonos en la ocupación efectiva, en el caso de los deportistas conlleva un matiz, y es que para que se dé falta de ocupación efectiva, se le tiene que impedir al deportista participar en los entrenamientos y la preparación de las competiciones, y no en las propias competiciones. Por lo tanto, un deportista puede no haber participado ni un minuto en competición oficial y no poder reclamar falta de ocupación efectiva. Esto provoca que el jugador no desempeñe su actividad profesional al completo.

En cuarto lugar, otra de las peculiaridades de esta relación laboral, esta vez en el apartado de extinciones de contrato, es que cuando se produce la extinción por cumplimiento del tiempo convenido en el contrato y la entidad no tenga deseo de prorrogar el contrato, el deportista profesional disfrutará de una indemnización, a diferencia de las relaciones laborales comunes. En este caso, cuentan con un beneficio, ya que también supone un estímulo para establecer una prórroga y obtener una mayor estabilidad en el colectivo de los deportistas profesionales.

En definitiva, podemos concluir que el colectivo de los deportistas profesionales ha estado desprotegido durante muchos años hasta que, actualmente, está totalmente integrado en el régimen laboral. Se trata de un grupo de trabajadores con muchas peculiaridades, de ahí su carácter especial, que desemboca en aspectos negativos, como son la inseguridad laboral o el tema de la ocupación efectiva y aspectos positivos para intentar



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



paliar esa situación de inferioridad en la que se encuentran los deportistas profesionales respecto a los demás trabajadores, como, por ejemplo, el derecho a indemnización tras finalización del contrato de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., *Relaciones Laborales Especiales “nominadas” y Seguridad Social*, Editorial Mergablum, (2005).
- AA. VV. (MARTÍN VALVERDE, A.: Director), *Derecho del Trabajo*, Vigésimocuarta edición (2015).
- AA.VV. (RIVAS VALLEJO, P.: Directora), *La relación de trabajo en el deporte profesional*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad (Madrid, 2011), pp. 147 y ss.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., “Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 69.
- GARCÍA SILVERO, E. A., *La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*, Editorial Aranzadi, SA (2008, Pamplona).
- GONZÁLEZ DEL RIO, J. M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, La Ley (2008, Madrid), pp. 63 y ss.
- LÓPEZ GANDÍA, J., *Las relaciones laborales especiales*, Editorial Bomarzo, (2008, Albacete).
- MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R., *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Editorial Aranzadi, SA. (2007, Madrid).
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Trigésima sexta edición (2015).

- PAZOS PÉREZ, A., “Los derechos de los deportistas profesionales”, *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, núm. 7 (2014), pp. 109-142.
- RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Editorial DYKINSON, S.L., (2002, Madrid).
- SICILIA CAMACHO, Á., “El deportista profesional. Una relación laboral de carácter especial”, *Revista Apunts. Educación Física y Deportes*, núm. 49 (1997), pp. 95-99.
- SOTO DEL CASTILLO, J. C., “Las relaciones laborales en el ámbito deportivo”, *Kirolbide DFB-BFA*, (2013, Bilbao).

NORMATIVA

- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. «BOE» núm. 153, de 27 de junio de 1985.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29/03/1995.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. «BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1985.
- Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978
- STSJ Galicia de 26 de noviembre de 2012 (Rec. Núm.246/08)
- STS Madrid de 26 de marzo de 2014 (Rec. Núm. 61/2013)