



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE DERECHO

MASTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA

TRABAJO FIN DE MASTER

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES:
MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO SUBJETIVO

Estudiante: Diego Jordán Viñuela

Convocatoria: **Ordinaria diciembre-febrero.**

RESUMEN

La relación laboral de los deportistas profesionales se configura legalmente como una relación de carácter especial debido a sus particulares características, y es objeto de regulación específica en el RD 1006/1985. El desarrollo de la regulación deportiva comienza a mediados del siglo XX, pero no es hasta los años 70 cuando, a través de la intervención jurisdiccional, se empieza a incluir la actividad de los deportistas profesionales dentro del régimen laboral, cobrando posteriormente carta legal de naturaleza mediante su calificación y regulación como relación laboral de carácter especial. Pese a su positivización normativa, no son pocos los problemas suscitados en la interpretación y aplicación de su régimen jurídico, concretamente, en relación con su delimitación y ámbito subjetivo, en primer lugar, es fundamental el análisis de la concurrencia de las notas de trabajo asalariado, y en segundo lugar, destacan otras figuras que han sido excluidas expresamente del ámbito subjetivo del RD 1006/1985, como los deportistas amateurs, los autónomos y los integrados en una selección nacional, respecto de los cuales, no concurren las mencionadas notas tipológicas del trabajo asalariado o su concurrencia es cuestionable. Por otro lado, también nos encontramos con figuras “conexas”, como los entrenadores, seleccionadores, árbitros, u ojeadores, cuya problemática es aún mayor.

ABSTRACT

The employment relationship of professional sportsmen is legally configured as a special relationship due to its characteristics. Its specific regulation can be found in the RD 1006/1985. The development of sport regulations starts by the mid 20th century, but it will not be until the 70s that, by means of judicial intervention, the activity of sportsmen is included in the employment regime, subsequently acquiring legal letter of nature due to its classification and regulation as a special employment relationship. Despite its normative positivization, several problems have been brought about by the interpretation and implementation of its legal regime, specifically as regards its delimitations and subjective scope. Firstly, it is essential to analyse the concurrence of salaried employment notes. Secondly, it is pertinent to mention other figures which have been deliberately excluded from the subjective scope of the RD 1006/1985; such as amateur sportsmen, freelance sportsmen and those who are part of a national selection. Finally there are figures related to professional sportsmen that create uncertainty about whether they should be included in the special employment relationship, that is the case of coaches, managers, referees and scouts, whose situation presents bigger problems.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Adic.....	Adicional
Art/Arts.....	Artículo/Artículos
BOE.....	Boletín oficial del Estado
BOC.....	Boletín oficial de Cantabria
BOCM.....	Boletín oficial de la Comunidad de Madrid
BOJA.....	Boletín oficial de la Junta de Andalucía
BOPA.....	Boletín oficial del Principado de Asturias
BOPB.....	Boletín oficial de la Provincia de Barcelona
BOPPO.....	Boletín oficial de la Provincia de Pontevedra
CC.....	Código Civil
CA/CCAA.....	Comunidad Autónoma/Comunidades Autónomas
CE.....	Constitución Española de 1978
CF.....	Club de fútbol
Disp.....	Disposición
ET.....	Estatuto de los Trabajadores
FEB.....	Federación española de baloncesto
FIFA.....	Federación internacional de fútbol asociado
LGSS.....	Ley General de la Seguridad Social
LO.....	Ley orgánica
LOPJ.....	Ley orgánica del Poder Judicial
LPRL.....	Ley de prevención de riesgos laborales
Núm.....	Número
Op. Cit.....	Obra citada
Pág/Págs.....	Página/Páginas
RCD.....	Real club deportivo
RD.....	Real Decreto
Rec.....	Recurso
Ref.....	Referencia
RFEC.....	Real federación española de ciclismo
RFEF.....	Real federación española de fútbol
RJ.....	Repertorio de jurisprudencia (Aranzadi)
SAD.....	Sociedad anónima deportiva
SAP.....	Sentencia de la Audiencia Provincial
SMI.....	Salario mínimo interprofesional
SS.....	Seguridad social
STC.....	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT/SSTCT.....	Sentencia o sentencias del Tribunal Central de Trabajo
STS/SSTS.....	Sentencia o sentencias del Tribunal Supremo
STSJ/SSTSJ.....	Sentencia o sentencias del Tribunal Superior de Justicia
TCT.....	Tribunal Central de Trabajo
TFM.....	Trabajo fin de máster
TS.....	Tribunal Supremo
TSJ.....	Tribunal Superior de Justicia
V.....	Véase

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	2
INTRODUCCIÓN	4
1. ANTECEDENTES, MARCO NORMATIVO Y FUENTES DE REGULACIÓN	6
1.1 ANTECEDENTES	6
1.2 EL RD 1006/1985 Y LA NORMATIVA LABORAL COMÚN	9
1.3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO	12
1.4 CONTRATO DE TRABAJO Y AUTONOMÍA INDIVIDUAL	15
1.5 JURISPRUDENCIA	17
1.6 DERECHO DEPORTIVO COMPLEMENTARIO	20
2. LAS NOTAS DE LABORALIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE DEPORTISTAS PROFESIONALES	23
2.1 NOTAS COMUNES	24
2.2 NOTAS ESPECÍFICAS	29
3. EXCLUSIONES LEGALES EXPRESA	31
3.1 DEPORTISTAS AMATEURS O AFICIONADOS	31
3.2 DEPORTISTAS AUTÓNOMOS Y DEPORTISTAS DE ALTO NIVEL	33
3.3 DEPORTISTAS DE LAS SELECCIONES NACIONALES	34
4. ZONAS GRISES	35
4.1 ÁRBITROS	35
4.2 ENTRENADORES Y PERSONAL AUXILIAR	37
4.3 SELECCIONADORES NACIONALES	40
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	47

INTRODUCCIÓN

La relación laboral especial de los deportistas profesionales constituye un tema un tanto complejo, tal y como veremos, con numerosos aspectos discutidos que justifican su estudio. En particular, algunos de carácter más teórico, como su marco normativo y sus fuentes de regulación, y otros más prácticos y casuísticos, como su delimitación y ámbito subjetivo. Asimismo, conocer más a fondo esta figura puede ser bastante útil de cara al futuro profesional, debido a que, al estar ante una relación laboral especial, es probable que muchos abogados no la conozcan en profundidad, lo que la hace un nicho de trabajo aun no explotado en exceso.

El trabajo ha sido realizado durante varios meses en los que se ha estudiado a fondo esta relación laboral especial. En particular lo relativo a sus antecedentes, marco normativo y fuentes de regulación, sus características esenciales (notas de laboralidad) y su ámbito subjetivo. Para su análisis, se ha partido de diferentes estudios doctrinales, entre los que destacan los de Miguel Cardenal Carro, José María González del Río, Aurelio Desdentado Bonete, Tomás Sala Franco o Remedios Roqueta Buj. En cuanto a la metodología empleada, se podría dividir en diferentes fases: la primera, consistente en la lectura y comprensión de los aspectos generales de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, posteriormente, una segunda lectura de aspectos más específicos, haciéndose hincapié en cada una de las notas y figuras relevantes; tras ambas lecturas, se elaborarían varios esquemas de contenido que acabarían siendo los borradores de los capítulos al mismo tiempo que se encontraba algún autor más. Tras la realización de los borradores, consultas y corrección por el tutor, se finalizaría el trabajo integrándolo en la plantilla del TFM, ya pasado por un control tanto de contenido como de bibliografía, ortografía y redacción.

Como no podía ser de otra manera, se han tratado diferentes normas que regulan esta figura o que se relacionan con ella, es decir, se ha estudiado el derecho positivo. Asimismo, ha sido de especial importancia la jurisprudencia, debido, tanto a la materia tratada como al método casuístico empleado, y por supuesto la bibliografía utilizada, que se compone de artículos de revista, monografías y tesis doctorales.

El trabajo está compuesto por 4 capítulos, sin contar la introducción: en el primer capítulo se tratan los antecedentes, el marco normativo y las fuentes de regulación, a su vez, este se divide en 6 epígrafes, en los que se hace referencia a los antecedentes históricos, al RD 1006/1985 y a la normativa laboral común, la negociación colectiva y los convenios colectivos, el contrato de trabajo y la autonomía individual, la jurisprudencia y el derecho deportivo complementario. A

continuación, en el capítulo dos se exponen las notas de laboralidad en la relación especial de los deportistas profesionales, cuyo contenido es dividido en dos epígrafes, en el primero se tratan las notas comunes, mientras que en el segundo se estudian las notas específicas. En el tercer capítulo, se abordan las exclusiones expresas y en el cuarto y último, titulado zonas grises se exponen los casos más dudosos y conflictivos. Finalmente, tras los anteriores capítulos, se exponen las conclusiones a las que se han llegado una vez realizado el estudio sobre esta materia.

1. ANTECEDENTES, MARCO NORMATIVO Y FUENTES DE REGULACIÓN

1.1 ANTECEDENTES

El deporte lleva practicándose desde hace siglos, de hecho, en la antigüedad, ya se realizaban determinadas actividades deportivas como, por ejemplo, el atletismo, con el objetivo de alcanzar cierto estatus social e incluso llevar a cabo una demostración de fuerza, resistencia y valor. Conforme avanza la sociedad, el deporte se va haciendo cada vez más sofisticado, elaborándose nuevas prácticas deportivas que en la actualidad han llegado a ser un espectáculo de masas. Esto supuso que lo que empezó siendo un juego, haya acabado como “un negocio” y una fuente de ingresos para muchas personas, provocando así que este fenómeno social deba ser regulado, entre otras cosas, debido, a las grandes cantidades de dinero que el deporte mueve y, unido a ello, a la creación de una situación de hecho similar a la de un trabajador y una empresa, aunque con alguna diferencia. La consecuencia de ello es que la práctica del deporte ha pasado de ser ociosa y realizarse por simple diversión, a llevarse a cabo como un trabajo más, en definitiva, se ha profesionalizado.

No sería hasta mediados del siglo XX cuando empezamos a ver cierta regulación al respecto, sin embargo, aún no estaríamos hablando de una normativa laboral, sino más bien administrativa, ya que el deporte aún se veía como una actividad ociosa y no como un medio de subsistencia o trabajo, entre otras cosas porque no se entendía que fuera productivo. Así pues, por Real Decreto de 22 de febrero de 1941, se crea la Delegación Nacional de Deportes, entre cuyas facultades cabría mencionar la recogida en su art. 4 f): “Resolver en última instancia las controversias y diferencias que surjan entre las Sociedades deportivas o entre éstas y tercera persona; siempre que se refieran al campo del deporte”. Posteriormente, la secretaria general del Movimiento dictó el Estatuto orgánico de la Delegación Nacional de Deportes por Orden Ministerial de 7 de junio de 1945, en cuyo articulado otorgaba la competencia para resolver cualquier conflicto surgido entre deportistas o sociedades deportivas, a dicha Delegación. Asimismo, se prohibía a los implicados acudir a otros poderes o a la vía judicial, bajo sanción de perder la condición de deportista o ser descalificado en caso de incumplimiento¹. Años después, la Ley 77/1961, de 23 de diciembre, sobre educación física, reiteró lo señalado en el Estatuto orgánico de 1945, facultando a la Delegación Nacional de educación física y deportes para dirimir en los conflictos entre deportistas y entidades, clubes o sociedades deportivas, y

¹ V. Luján Alcaraz, J. “Las fronteras del deporte profesional”, *Aranzadi Social*, num.3/2008, págs. 1-2.

para ejercer la potestad² disciplinaria³. En resumen, el deportista no era considerado un trabajador, y, por tanto, la normativa laboral no le era aplicable, ni le estaba permitido acudir a la jurisdicción laboral.

Este régimen excluyente perduró durante varios años, siendo refrendado por la jurisprudencia de la época, entre otras, las SSTS de 4 de abril de 1949 (A /49. Ref. 525), de 29 de octubre de 1954 (A/54. Ref. 2531) y de 27 de marzo de 1957 (A/57. Ref. 1368) o la STCT de 21 de febrero de 1967 (34/67- TCT)⁴, hasta que, a principios de los setenta, el Tribunal Central de Trabajo (TCT) en sentencia de 24 de junio de 1971 (Rec. 138/191, caso Pipi vs Sevilla CF), reconoció la existencia de una relación laboral entre los futbolistas y los clubes, lo que suponía que la jurisdicción laboral pasaba a ser competente en estos asuntos y el ordenamiento laboral resultaba aplicable⁵. A raíz de lo anterior, el TCT pasó a interpretar que la actividad de los futbolistas reunía todas las notas del trabajo asalariado (voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución), debiendo ser considerados trabajadores, del mismo modo, consideró que un mero reglamento federativo como era el Reglamento de Jugadores y Entrenadores de la Real Federación Española de Fútbol, de 14 junio 1965, no podía modificar lo que objetivamente era una relación laboral⁶. Esta interpretación fue acogida definitivamente por el TCT en pronunciamientos posteriores⁷.

Tras la STCT de 24 de junio de 1971, el TS se pronunció en el mismo sentido en su sentencia de 3 de noviembre de 1972 (RJ 1972/5435)⁸, en la que reiteraba que la relación entre deportista y club era, de hecho, una relación laboral, reconociendo la concurrencia de las notas típicas de laboralidad, lo que, unido a la evidente condición de empresario que poseía el club o la entidad deportiva, demostraba que entre este y el deportista existía una vinculación laboral⁹. Tres años después, el propio TS, en su sentencia de 17 de septiembre de 1975, determinó taxativamente

² Art. 20 m) Ley 77/1961 de 23 de diciembre, sobre educación física: “Son funciones de la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes: m) Ejercer la jurisdicción disciplinaria deportiva y resolver en última instancia las controversias y diferencias que surjan entre los deportistas y Sociedades o Entidades deportivas o cualquiera de ellos y terceras personas, siempre que se refieran al campo de la educación física o el deporte.”

³ V. Luján Alcaraz, J. Op. Cit. Pág. 2. Apoyando a lo anterior, podemos destacar que alguna federación deportiva, como la RFEF dictó el Reglamento de Jugadores y Entrenadores de la Real Federación Española de Fútbol de 14 junio 1965, en cuyo artículo 79 se recogía una sumisión obligatoria a las autoridades federativas para resolver cualquier controversia suscitada entre los jugadores de fútbol y los clubes.

⁴ V. Sala Franco, T. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Mezquita. Madrid. 1983. Pág 7.

⁵ V. Roqueta Buj, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Tirant Lo blanc. Valencia. 1996. Págs. 25-26.

⁶ V. Mercader Uguina; J. R. “La práctica deportiva en las fronteras de la laboralidad”. *Revista de información laboral*, núm. 3, 2016. 2016. Pág 2.

⁷ STCT de 11 junio de 1973 y STCT de 26 de enero de 1976.

⁸ Caso Mendoza. STS de 3 de noviembre de 1972 (RJ 1972/5435).

⁹ V. Basauri Herrero, E. “La invalidez permanente de los deportistas profesionales”. (Tesis doctoral). Universidad autónoma de Barcelona. Barcelona. 2004. Págs.49-51.

que la Delegación Nacional de educación física y deporte, concretamente, los actos emanados de ella estaban sujetos al control de la jurisdicción contencioso administrativa, y a su vez, las disposiciones dictadas por esta Delegación Nacional que prohibieran a los deportistas acudir a otros poderes para resolver los conflictos surgidos en su seno serían nulas de pleno derecho¹⁰. Como vemos la nueva corriente jurisprudencial limitó los poderes de la Delegación Nacional de educación física y deporte, al entender que los deportistas debían tener la condición de trabajadores, y, por tanto, estar a la normativa y a la jurisdicción laboral.

Todos estos pronunciamientos judiciales acerca de la relación laboral de los deportistas no hacían más que demostrar la necesidad de una regulación al respecto, mediante la actuación del legislador. De tal manera, en 1976 se publicaría la ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales, en cuyo art. 3.1 g) se señalaba que: “son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo primero uno, se enumeran en los apartados siguientes: g) el trabajo de los deportistas profesionales”. Esta ley es la primera que denominó la relación laboral de los deportistas profesionales como especial, por lo que, conforme su disposición adicional cuarta, los deportistas profesionales tendrían una regulación específica¹¹. Sin embargo, antes de que llegara este desarrollo normativo entraría en vigor la Constitución española de 1978, en la que se reconocía la importancia del deporte y se ordenaba su fomento y promoción¹². Con todo ello, dos años después, el legislador publicó la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 2.1 d) volvía a señalar como especial la relación laboral del deportista profesional, permaneciendo de la misma manera en las posteriores versiones del ET de 1995 y 2015.

Tras una larga espera y múltiples pronunciamientos judiciales, la regulación específica de la relación laboral de los deportistas profesionales llegaría con el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Este RD, tal y como expresaba su exposición de motivos, pretendía abordar las diferentes peculiaridades existentes en la relación laboral especial, centrándose en los puntos más esenciales y “sobresalientes”, para dejar un amplio margen de actuación a las

¹⁰ *Ibidem*, Pág. 52.

¹¹ Disp. Adicional 4ª (Ley 16/1976 de 8 de abril de relaciones laborales): “El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical aprobará, en el plazo máximo de dos años, las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta Ley. La indicada propuesta del Ministerio de Trabajo será elaborada de acuerdo con los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, en el supuesto del apartado g); con el de Justicia, en el supuesto del apartado k), y con la secretaria general del Movimiento, en el supuesto del apartado f); todos ellos del propio número de dicho artículo.”

¹² Art. 43.3 CE: “Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio”.

negociaciones individuales y colectivas¹³. Pese a su breve vigencia, el RD 318/1981 tuvo una especial transcendencia, ya que fue la primera norma en el ordenamiento jurídico español que abordaba la relación laboral especial de los deportistas profesionales, delimitando quiénes eran considerados deportistas profesionales y tratando temas como la duración y forma del contrato, la jornada, las cesiones temporales o las retribuciones, entre otros, dejando claro, asimismo, que la jurisdicción competente para el conocimiento de los correspondientes conflictos laborales sería la social.

En conclusión, esta norma sirvió para traer cierta seguridad a una relación laboral tan especial como la de los deportistas profesionales, en la que se pueden observar peculiaridades como la forma de realizarse y el lugar en el que se efectúe, por ejemplo, en un recinto deportivo, un estadio e incluso en el mar, llevándose a cabo, en muchas ocasiones, ante un público como un espectáculo. Del mismo modo, resulta peculiar la posición de poder que hay entre el deportista y la entidad (o sociedad deportiva o club) que, no es tan desigual como en el caso de una relación laboral común en la que el empresario parte de una posición de superioridad absoluta. Esta diferencia con el régimen común se debe a la importancia de las cualidades físicas, técnicas y el talento del deportista, las cuales le hacen gozar de cierto poder a la hora de negociar con el empresario, en ciertos casos, pudiendo llegar a ver como el deportista tendría tanto poder como el club, sociedad o entidad deportiva para negociar.

1.2 EL RD 1006/1985 Y LA NORMATIVA LABORAL COMÚN

La relación laboral de los deportistas profesionales, como ya hemos visto, no es una relación laboral común sometida exclusiva o íntegramente al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino que es el propio Estatuto, en su artículo 2.1 d), el que la configura como una relación laboral de carácter especial, objeto, por tanto, de una regulación específica.

Las principales razones, según la doctrina científica¹⁴, que aconsejaron calificar y regular esta relación laboral como especial, son básicamente las que se exponen a continuación: en primer lugar, la posesión de ciertas aptitudes y particular cualificación de los deportistas, que debe ser alimentada constantemente mediante una preparación adecuada; en segundo lugar, el deporte

¹³ Exposición de motivos párrafo 2º RD 318/1981: “Atendiendo el mandato legal se ha elaborado el presente Real Decreto, y, teniendo en cuenta las peculiaridades propias de esta especial relación laboral, han sido regulados aquellos aspectos más sobresalientes, en sus cuestiones más fundamentales, para dejar un amplio campo de actuación a la autonomía de la voluntad de las partes, bien por la vía del pacto colectivo, bien por la del pacto individual.”

¹⁴ Rubio Sánchez, F; Correa Carrasco, M; Sáez Lara, C; entre otros.

profesional es un espectáculo, dependiente de las aficiones, de las modas y, especialmente, de su aceptación por el público; en tercer lugar, la prestación se realiza, generalmente, mediante una actuación conjunta con otros deportistas, lo que implica una necesidad extra de adaptación e integración; en cuarto lugar, el periodo de tiempo durante el que se realiza esta actividad deportiva a un alto nivel de forma laboral suele ser más reducido que otros trabajos, por tanto, los deportistas profesionales, como tales, tienen una vida laboral más corta que otros trabajadores; en quinto lugar, la naturaleza de la actividad deportiva supone que las jornadas y el tiempo de trabajo no sean los comunes; y finalmente, se debe destacar que el objetivo principal de la realización de la actividad deportiva y, en definitiva, del entrenamiento, tanto técnico como físico, es la competición con otros deportistas¹⁵.

Dicho esto, cuatro años después de la publicación del RD 318/1981, analizado en el apartado anterior, entraría en vigor el vigente Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (RD 1006/1985), que sustituye al anterior, con el objetivo de satisfacer las necesidades de esta relación laboral especial. En este sentido, de la exposición de motivos del RD 1006/1985 se puede extraer que el fin de esta nueva norma es completar y corregir ciertas partes de la regulación anterior para adecuarlas a la relación laboral especial, todo ello con base en la experiencia que supuso la aplicación del anterior reglamento de 1981. Asimismo, se buscaba también extender los efectos de la norma, bastante limitados hasta el momento, a causa de que, con el anterior RD, se exigía la expedición de la correspondiente licencia federativa, y, añadido a ello, promover la negociación colectiva, para que tuviese plena virtualidad¹⁶.

El RD 1006/1985, al igual que su antecesor, regula cuestiones esenciales de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, como la contratación y la extinción, la retribución, la cesión temporal y la jurisdicción competente, entre otras.

Sin embargo, podemos destacar algunas diferencias que han supuesto un cambio sustancial: un ejemplo claro lo podemos encontrar en el art. 1.2 del RD 1006/1985, respecto a quiénes son

¹⁵ V. Rubio Sánchez, F. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Dykinson. Madrid. 2002. Págs. 61-62.

¹⁶ Exposición de motivos Párrafo 2º y 3º (RD 1006/1985): “(...) se ha tenido en cuenta la experiencia de la aplicación del referenciado Real Decreto (318/1981), buscándose en la actualidad, mediante esta nueva norma, resolver aquellas cuestiones que la experiencia aplicativa de la normativa anterior ha mostrado necesitadas de una regulación más completa o adecuada a las peculiaridades de una relación de este tipo.

A este respecto el objetivo básico ha sido trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva; en este sentido se ha entendido la norma como un instrumento jurídico que para tener su más plena virtualidad deberá ser completado mediante la negociación colectiva, como fuente característica del derecho laboral.”

considerados deportistas profesionales. Así pues, mientras que en la actual regulación no se exige licencia federativa, en la anterior sí que era un requisito estar en posesión de dicha licencia para ser reconocidos como tales. Otra diferencia importante que podemos hallar entre ambos textos normativos es la referencia al derecho supletorio, mientras que el art. 13 del RD 318/1981 establecía que el derecho aplicable para lo no regulado por el RD sería lo recogido en los pactos individuales y colectivos, y que tan solo sería aplicable el ET en lo no regulado por el RD en materia de contratación colectiva; el actual RD establece, en su art. 21, que el ET y el resto de normas de aplicación general serán aplicadas supletoriamente en lo que el RD 1006/1985 no regule, siempre respetando la naturaleza de la relación especial.

Por tanto, en la actualidad, el ET y las demás normas laborales comunes tendrán una aplicación supletoria, como se pone de relieve, en el art. 21 de la vigente norma reglamentaria. Por otro lado, en los arts. 4, 5 y 12 de la misma norma en materia de contratos a tiempo parcial, periodo de prueba y suspensión de contrato respectivamente, el RD aplica el principio de complementariedad llevando a cabo una remisión expresa, en esas materias, al ET.

En cuanto a otras normas laborales comunes aplicables, podemos destacar el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) o la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) entre otras.

En referencia a la primera, debemos poner de relieve que esta norma ha tardado en ser de aplicación a los deportistas profesionales, no sería hasta 2003 cuando estos se incorporarían al Régimen General de la Seguridad Social, por medio del Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales¹⁷.

En cuanto al régimen de prevención de riesgos laborales, resulta de aplicación directa la LPRL, en base a, su art.3 que engloba dentro de su ámbito de aplicación a todas las relaciones laborales

¹⁷ V. Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Aranzadi. Pamplona. 2017. Págs. 275-276. Siguiendo a estos autores y analizando los precedentes de SS en esta relación especial cabe destacar lo siguiente: hasta la publicación del RD 287/2003, a este colectivo, se le aplicó la Ley de Mutualidades y Montepíos de 1941, posteriormente, se estableció un régimen especial de SS para los futbolistas profesionales mediante el RD 2806/1979 de 7 de diciembre, años después los futbolistas fueron integrados en el régimen general de la SS a través del 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; más adelante, en los noventa, algunos deportistas como los ciclistas o jugadores de baloncesto serían igualmente integrados en el régimen general de la SS y, finalmente, con la llegada del RD 287/2003, serían integrados el resto de deportistas profesionales.

del ET, incluidas las especiales, y al art. 7.5 del RD 1006/1985 que reconoce que los deportistas profesionales gozan de los derechos y deberes recogidos en los arts. 4 y 5 del ET, entre los que se encuentran el derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral (art. 4.2 d)), los cuales son acordes con el objetivo principal de la LPRL, a saber, garantizar el derecho de protección de la salud laboral a través del establecimiento de un deber empresarial de protección eficaz¹⁸. Ese derecho a la integridad física y a la salud resulta especialmente difícil de proteger en un ámbito como el de los deportistas profesionales, en el que en ocasiones se observa que el deportista lleva el cuerpo al límite lo que puede provocar lesiones e incluso, en casos extremos, lesiones permanentes o agravamiento de problemas cardíacos.

En conclusión, el RD 1006/1985 sustituyó a su antecesor, intentando corregir los errores y las imprecisiones de este, instaurando una regulación laboral especial de deportistas profesionales más completa y clara que la anterior. Sin embargo, como veremos más adelante, pese notarse cierto cambio en algunos aspectos, como la exclusión del requisito de la tenencia de licencia para poder estar dentro de su ámbito de aplicación, aún surgen una gran cantidad de controversias en la práctica jurídica que el actual RD no ha sido capaz de resolver, siendo los tribunales los que han acabado zanjando esas controversias. Asimismo, la doctrina científica, sin ser un recurso válido jurídicamente para resolver el problema salvo que sea acogida por la norma o la jurisprudencia, ha realizado ciertas críticas y algunas propuestas respecto determinados apartados del RD 1006/1985¹⁹.

1.3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO

La negociación colectiva en el ámbito deportivo ha sido escasa a lo largo de los años, pese a que el propio RD 1006/1985 la mencionara como una de las fuentes de regulación fundamentales e idóneas para afrontar las peculiaridades de esta relación laboral especial. De tal manera que, en un principio, solo se recurrió a la negociación colectiva en las cuatro modalidades deportivas con más repercusión social de la época, a saber, el fútbol, el baloncesto, el ciclismo y el balonmano²⁰.

Al hilo de ello, se pueden exponer varios motivos que hacen entender el limitado papel que los convenios colectivos han tenido hasta el momento. El primer motivo que destacamos es el

¹⁸ V. Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. Op. Cit. Págs. 263-265.

¹⁹ V. Cardenal Carro, M. “Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional. (Nota extrapolable al ámbito de aplicación de otras relaciones laborales especiales)”. *Revista de Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009.

²⁰ V. Rubio Sánchez, F. Op. Cit. Págs.335-337.

hecho de que algunos deportes principalmente individuales y mayoritarios como el tenis, el bádminton, la natación, el karate, el atletismo o la hípica se practiquen efectivamente de forma individual, lo que dificulta que se lleve a cabo una negociación colectiva ya que no existen partes legitimadas para negociar, pues el hecho de que sean individuales y mayoritarios implica que la posición de poder y fuerza contractual del deportista de élite hace innecesaria la fuerza colectiva de la negociación. En segundo lugar, podríamos destacar la existencia de deportes minoritarios, que, pese a tener cierto público y, en algunos casos, practicarse de forma colectiva, no generan la repercusión social suficiente como para iniciar una negociación colectiva, además de que no existe una estructura de trabajadores como tal que requiera de la negociación colectiva, es el caso de deportes como el curling, el patinaje sobre hielo o la natación sincronizada. Finalmente, podríamos hablar de que, simplemente, existen deportes que no son profesionales o no están profesionalizados, bien porque son poco conocidos o no existe una competición oficial, bien porque se practican simplemente por ocio, entretenimiento, estética o salud.

En cuanto a la legitimación para negociar, podemos observar ciertas peculiaridades. Los convenios que afectan a los deportistas de uno u otro deporte y de uno u otro sexo, parecen surgir de forma sectorial aplicándose a los jugadores de un determinado deporte (baloncesto, ciclismo, fútbol etcétera). Sin embargo, esta última afirmación es discutida por ciertos sectores de la doctrina que consideran que estos convenios no son realmente sectoriales sino más bien de franja cuyo ámbito de aplicación está delimitado a un grupo profesional concreto dentro de una empresa, en este caso, ese grupo profesional se refiere a los deportistas profesionales. Según la doctrina: “Son convenios de franja los que se han negociado en diferentes deportes porque se aplican a los colectivos de deportistas profesionales y no al resto de los trabajadores de la empresa” e insiste que “se parece más un convenio supraempresarial referido solo a los deportistas profesionales a un convenio empresarial referido a un grupo de trabajadores de una empresa que a uno sectorial, que no tiene nada que ver porque nos referimos a un grupo concreto de trabajadores”²¹. Atendiendo a lo expuesto, nos parece acertada esta interpretación, que entiende que los convenios de los deportistas profesionales son convenios colectivos franja y no sectoriales, en base a que afectan solo a los deportistas y no al resto de trabajadores de las diferentes ligas o competiciones (diferenciándolos del resto), lo que en principio supondría que, a falta de regulación específica se debería aplicar por analogía el art. 87 del ET relativo a la

²¹ <https://www.afe-futbol.com/juridico/los-convenios-deporte-son-de-franja-jornada-juridica/> (consultada el 15-11-2023). Expuesto por TOMÁS SALA, F. en “Los convenios del mundo del deporte son de franja”: así transcurrió la jornada jurídica ‘Marco regulatorio en convenios colectivos y contratación de menores’ (8-7-2020).

legitimación para negociar²². Sin embargo, el pasado año entró en vigor la Ley 39/2022, de 30 de diciembre del deporte (Ley 39/2022), en cuya disposición adicional decimoséptima se determinaba la legitimación para negociar. Así pues, en el ámbito de convenios colectivos aplicables a deportistas profesionales “estarán legitimadas para negociar las organizaciones sindicales constituidas en cada modalidad o especialidad deportiva que hayan sido designadas mayoritariamente por sus personas representadas a través de votación personal, libre, directa y secreta”. En ámbitos superiores al de empresa, “estarán legitimados para negociar los sindicatos que hubieran obtenido un mínimo del 10 por ciento del total de votos válidos emitidos en las elecciones para designar a la comisión representativa de los trabajadores” y del mismo modo, estarán también legitimadas “las ligas profesionales existentes, en su caso, en cada modalidad o especialidad deportiva, y en defecto de estas las asociaciones empresariales, que cuenten con la suficiente representatividad en el ámbito de aplicación del convenio²³”.

En los deportes mayoritarios y colectivos mencionados al inicio del epígrafe se mantiene la negociación de convenios actualizándose a lo largo de los años e incluso extendiéndose la negociación colectiva a otros deportes como el fútbol sala. Ejemplo de estos convenios son: el del baloncesto profesional ACB de 2021 (BOE 17 marzo), el del balonmano profesional de 2017 (BOE 26 enero), el de la actividad del fútbol profesional de 2015 (BOE 8 diciembre)²⁴, el del ciclismo profesional de 2010 (BOE 1 abril) y el del fútbol sala de 2017 (BOE 5 abril). Aplicables, todos ellos, a los deportistas profesionales de sus respectivos deportes y ligas.

En este punto cabe poner de relieve que podemos encontrarnos también con convenios colectivos de empresas deportivas, en cuyo ámbito subjetivo no se encuentran los deportistas sino los trabajadores comunes del club. En este sentido destacan, por ejemplo: el convenio colectivo de empresa Real Madrid club de fútbol (todo el personal, excepto fijos discontinuos) de 2008 (BOCM 19 diciembre), el convenio colectivo de empresa Real Club Celta SAD de 2017 (BOPPO) 15 diciembre), el convenio colectivo de trabajo de empresa RCD Espanyol de

²²Art. 87.1 Párrafo 4º ET: “En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.”

Art. 87.5 ET: “Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora”.

²³ Disp. Adic. Decimoséptima (Ley 39/2022 del deporte).

²⁴ Recientemente, se ha publicado en el BOE la Resolución de 27 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional. Con esta nueva modificación se han realizado cambios en el articulado de este Convenio colectivo, entre otros, destacan los arts. 4 y 5 sobre la duración y vigencia respectivamente, el art. 12 que regula el contrato de trabajo y el art. 24 relativo al sueldo mensual.

Barcelona SAD de 2017 (BOPB 10 noviembre) y el convenio colectivo de la empresa Real Racing Club de Santander SAD de 2015 (BOC 23 marzo), entre otros.

Incluso, varias federaciones de fútbol han aprobado convenios aplicables a sus trabajadores con contrato laboral. Concretamente, son tres los convenios colectivos de empresa aprobados: el convenio colectivo de la federación Castellano-Manchega de 1995 (BOE 21 abril), el convenio colectivo de la federación de Castilla y León de 1994 (BOE 24 noviembre) y, por último, el convenio colectivo de la Real Federación española de fútbol de 2019 (BOCM 2 mayo).

Igualmente, debemos destacar que se han aprobado convenios colectivos con separación por sexos, tal es el caso del convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la liga femenina organizada por la Federación española de baloncesto de 2008 (BOE 15 enero, núm. 13) y el convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol de 2020 (BOE 15 agosto). Incluso cabe destacar un convenio colectivo de empresa un tanto especial, el convenio colectivo del fútbol sala femenino, pescados Rubén Burela y Jugadoras profesionales del club de 2018. Atendiendo a lo anterior, observamos como existen dos convenios colectivos que afectan a deportistas que realizan el mismo deporte (fútbol y baloncesto) pero uno aplicable para el deporte femenino y otro para el masculino, cada uno con ciertas especialidades referentes a uno u otro sexo.

En conclusión, podemos afirmar que el convenio colectivo en el ámbito de esta relación laboral especial está teniendo cierta evolución (surgiendo en algún área más), aunque quizá no la esperada por el RD 1006/1985, que la configuró como la herramienta clave a emplear para regular esta relación especial.

1.4 CONTRATO DE TRABAJO Y AUTONOMÍA INDIVIDUAL

A diferencia de lo que ocurre en las relaciones laborales comunes, el contrato de trabajo tiene un papel fundamental a la hora de establecer las condiciones laborales entre deportista profesional y club, entidad deportiva o SAD, siempre y cuando respete el contenido mínimo necesario marcado por la legislación laboral vigente, incluidos los convenios colectivos, en su caso, y aplicable para esta relación laboral especial. En este sentido, el contrato de trabajo es el acuerdo en virtud del cual, el trabajador (o en este caso el deportista profesional) se compromete a realizar determinado servicio (práctica deportiva, entrenamientos, vida saludable²⁵...) por

²⁵ Esta exigencia de que el deportista debe llevar una vida privada saludable es inherente al servicio que debe prestar. Al deportista se le exige que esté en buena forma física para poder realizar la práctica deportiva para la que ha sido contratado, ello implica que deba tener una conducta personal o extralaboral sana, que se concrete por ejemplo en mantener una buena alimentación o en no fumar.

cuenta y bajo la dirección de un empresario (club, entidad deportiva o SAD) a cambio de una retribución.

En el ámbito del deporte profesional, el contrato adquiere incluso más relevancia, debido a las peculiaridades que podemos encontrar en esta relación, como son el talento del deportista, la situación de poder de las partes o la naturaleza temporal de la propia relación. Todo ello hace que el contrato sea una herramienta jurídica lo suficientemente precisa como para recoger las condiciones más adecuadas y amoldarse al caso concreto; no todos los deportistas tienen la misma retribución o las mismas cláusulas de rescisión lo que hace que la negociación individual sea una pieza diferenciadora.

El RD 1006/1985 regula el contrato de trabajo del deportista profesional y lo relativo a él en los arts. 2 a 16, asimismo, aborda temas de vital importancia para el contrato de trabajo del deportista profesional como la duración, el periodo de prueba, la jornada, la retribución, las cláusulas de cesión temporal, la extinción....

La principal diferencia que se observa con el régimen común es la relativa a la duración del contrato. Mientras que el ET, en su art. 15, promueve la utilización de contratos indefinidos y tan solo permite el uso de contratos temporales en casos tasados, el RD 1006/1985, en su art. 6, establece que el contrato del deportista profesional debe ser temporal, con la posibilidad de sucesivas prórrogas. Ello es consecuencia directa de la naturaleza eminentemente temporal de esta relación laboral ya comentada. Otra particularidad que encontramos respecto del régimen común sería la posibilidad de realizar cesiones temporales de trabajadores. Mientras que el art. 43 ET prohíbe la cesión de trabajadores, salvo en los casos de empresas de trabajo temporal, el art. 11 RD 1006/1985 la permite siempre que haya consentimiento expreso de las partes. Asimismo, la forma exigida para el contrato de trabajo deportivo es la escrita y en triplicado ejemplar, haciendo constar en el mismo, como mínimo, la identificación de las partes, el objeto, la retribución y la duración (art. 3 RD 1006/1985). Por su parte, el ET permite que el contrato se formalice por escrito o de palabra, salvo excepciones (art. 8 ET)²⁶.

En cuanto a las modalidades del contrato de trabajo (contrato para la formación y contrato a tiempo parcial) y suspensión del contrato, el RD 1006/1985 remite a lo establecido en el ET.

²⁶ Art.8.1 ET: “Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero”.

Por lo que respecta al periodo de prueba, será por escrito, con una duración no superior a tres meses y se registrará por el ET (art. 5 RD 1006/1985). En cuanto a la extinción del contrato y sus efectos (arts. 13 a 16 RD 1006/1985), las causas de extinción son las típicas del régimen común del art. 49 ET. Aun así, cabría destacar la extinción por crisis económica del club o entidad deportiva por reestructuración de plantilla (art. 13f) RD 1006/1985) que se podría asimilar, salvando las distancias, a la extinción para despidos colectivos por causas ETOP, incluyendo el procedimiento a seguir del art. 51 ET. Asimismo, destaca la extinción por expiración del tiempo convenido (art. 13b) RD 1006/1985) también recogida por el ET, aunque en el caso del RD prevé la posibilidad, en su art. 14.1, de pactarse una compensación por preparación o formación que deberá pagar el club nuevo, por el que ha fichado el deportista, al club del que procede justificándose en la formación que este club le ha dado al jugador. Por su parte, los efectos se recogen en los arts. 15 y 16 RD 1006/1985, en el primero respecto al despido del deportista y en el segundo por voluntad del deportista. En cuanto a la extinción por despido del deportista, si es improcedente, el deportista tendrá derecho a una indemnización que se fijará judicialmente a falta de pacto, con un mínimo establecido por este artículo²⁷. Si es por incumplimiento contractual grave del deportista no dará lugar a indemnización para él, y salvo pacto entre las partes o decisión de la jurisdicción social tampoco se indemnizará al club. En cuanto a la extinción por voluntad del deportista, dará lugar a una indemnización a favor del club siempre que no fuera causa imputable al mismo.

En conclusión, el contrato de trabajo deportivo difiere en ciertos aspectos del contrato del régimen común, asimismo, supone la herramienta jurídica más eficaz para regular las relaciones entre deportista y club, entre otras cosas, debido a que permite incidir en cada caso concreto y adecuarse al mismo; su importancia es tal que podemos encontrar dos deportistas profesionales con condiciones laborales totalmente dispares, lo que implica una amplia variedad de realidades jurídicas.

1.5 JURISPRUDENCIA

Como ya hemos visto, en la actualidad, la relación laboral de los deportistas profesionales se encuentra regulada de forma específica en el Derecho positivo, pero, además, debemos tener en cuenta la jurisprudencia y analizar su evolución, y cada caso concreto. En este sentido, el art.

²⁷ Art. 15.1 RD1006/1985: “(...) al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.”

19 del RD 1006/1985 establece que será la jurisdicción laboral la competente para resolver los conflictos relativos a la relación laboral especial, específicamente aquellos sobre el contrato de trabajo, entre deportistas profesionales y las entidades o clubes, y aquellos relacionados con los derechos y obligaciones de las partes. En otras palabras, el legislador ha querido dejar claro cuál es la jurisdicción encargada de dirimir los conflictos que se generen en este tipo de asuntos para evitar los conflictos de competencia existentes anteriormente. Pese a que ahora está totalmente claro y asumido cuál es la jurisdicción competente, esto no fue siempre así, sino que sería la STCT de 24 de junio de 1971 (Rec. 138/191), ya comentada en el primer epígrafe, la que modificaría el criterio de exclusión de la jurisdicción laboral estos asuntos²⁸. Hasta ese momento, eran las propias administraciones federativas las encargadas de dirimir los conflictos surgidos entre clubes y jugadores, normalmente relativos a su contrato de trabajo. Actualmente, los pronunciamientos más relevantes en esta materia han sido dictados por las salas de lo social del TS y de los TSJ. Aunque se encuentran algunas sentencias interesantes para este estudio, tanto por parte de la sala de lo civil²⁹ y sala de lo contencioso-administrativo³⁰ del TS, como del propio TC³¹.

Así pues, la jurisprudencia ha desarrollado un gran papel en esta materia, debido en gran parte a que ha sido la causante de que el legislador haya previsto todos los aspectos recogidos en el RD 1006/1985.

En este sentido, ha tratado diferentes aspectos de la relación laboral especial: en primer lugar, determinó que la jurisdicción social es la competente para dirimir los conflictos sobre la relación laboral especial de los deportistas profesionales³², en segundo lugar, en cuanto al ámbito subjetivo del RD, los tribunales han determinado quién debe ser considerado deportista profesional a la luz de lo establecido en el RD 1006/1985, abordando temas que más adelante veremos, como la inclusión dentro de los deportistas profesionales a los entrenadores³³, sobre

²⁸ V. Luján Alcaraz, J. Op. Cit. Págs. 2-4.

²⁹ SAP (civil) de Ávila de 28 de abril del 2000 (rec. 55/2000), SAP (civil) de Madrid de 18 de febrero de 2003 (rec. 79/2002) y STS (sala de lo civil) de 5 de febrero de 2013 (rec. 1440/2010).

³⁰ SSTS (sala de lo Cont-Adm) de 16 de julio de 1991 (RJ 1991/4213), de 26 de junio de 2001 (rec. 842/1995) y de 28 de julio de 2016 (rec. 2746/2014).

³¹ SSTC 6/1995 de 10 de enero de 1995 (rec. amp. 3208/1993) y 67/1985 de 24 de mayo (cuestión inconstitucionalidad 364/1983).

³² STCT de 24 de junio de 1971 (rec. 138/191) y STS de 3 de noviembre de 1972 (RJ 1972/5435).

³³ SSTS de 14 de mayo de 1985 (RJ/1985/2710), de 22 de diciembre de 1989 (RJ/1989/9074) y de 28 de mayo de 1990 (RJ/1990/4506), entre otras.

el régimen jurídico de los árbitros³⁴ y seleccionadores nacionales³⁵ y sobre la distinción entre deportistas profesionales y deportistas amateurs³⁶. En tercer lugar, la jurisprudencia, en especial la del TS, se ha pronunciado también acerca de cuestiones contractuales, como la capacidad para contratar, los límites de la representación en caso de menores³⁷, la temporalidad y prórrogas del contrato³⁸ (regulación anti-retención del jugador³⁹), la responsabilidad solidaria en la cesión temporal⁴⁰, las causas de extinción del contrato, las indemnizaciones⁴¹ y la no readmisión en el despido improcedente⁴². En cuarto lugar, los tribunales han resuelto también asuntos acerca de los derechos y obligaciones de los deportistas profesionales, en este sentido, se han pronunciado sobre algunos derechos fundamentales como la libertad de expresión⁴³ y la intimidad del deportista en relación con la lucha antidopaje⁴⁴. Del mismo modo, han tratado otros derechos de gran relevancia en la práctica, como pueden ser la ocupación efectiva del deportista⁴⁵, la retribución, incluida la derivada de los derechos de imagen de los deportistas

³⁴ STSJ de Valencia de 9 de marzo del 2000 (rec. 106/2000) y la STSJ Madrid de 5 de Julio de 2019 (rec. 175/2019), entre otras.

³⁵ SSTSJ de Madrid de 16 de marzo de 1992 (rec. 4664/1991), de 19 de febrero de 1998 (rec. 4529/1997), de 30 de enero de 2006 (rec. 5121/2005) y la STSJ de Cataluña de 12 de mayo de 2006 (rec. 9246/2005), entre otras.

³⁶ STS de 2 de abril de 2009 (rec. 4391/2007).

³⁷ La STS (Civil) de 5 de febrero de 2013 (rec. 1440/2010) hizo prevalecer el interés superior del menor por encima del precontrato deportivo pactado entre los padres del menor y el club, limitando así el poder de representación de los padres sobre el menor y declarando nulo el precontrato con el club.

³⁸ La STS de 13 de febrero de 1990 (RJ 1990/911) determinó que las cláusulas de prórroga solo obligaban al club y no al jugador, algo lógico, ya que se entiende que existe una regulación anti-retención del jugador.

³⁹V. Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A B. *El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia*. Francis Lefebvre. Madrid. 2015. (Págs. 54-55)

⁴⁰La STSJ Madrid de 4 de diciembre de 2002 (rec. 4394/2002) confirmó que en las cesiones temporales el cesionario se subroga en la posición del cedente, teniendo aquel las facultades de este sobre el jugador en cuanto régimen disciplinario (despido objetivo). La STSJ de Castilla La Mancha de 10 de febrero de 2011 (rec. 32/2011) determinó que en reclamación de cantidades por el deportista contra los clubes (cesionario y cedente) la responsabilidad es solidaria.

⁴¹ La STS de 21 de enero de 2002 (rec. 1966/2001) señaló que las salas de suplicación pueden revisar la indemnización fijada en la instancia, a lo que añadió que la indemnización final es una compensación por la ruptura unilateral del contrato. Podemos destacar también la STS de 2 de febrero de 2002 (rec. 1965/2001) sobre el despido improcedente y la indemnización pactada por las partes o revisada por el tribunal, y la STS de 26 de marzo de 2014 (rec. 61/2013), sobre la aplicación de la indemnización por expiración del tiempo convenido en el contrato en la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

⁴² La STS de 21 de enero de 1992 (ROJ: STS 301/1992) determinó que no cabe la opción de readmisión en el despido improcedente en base a la literalidad del art. 15.1 del RD 1006/1985 que utiliza la expresión “sin readmisión”. Por lo que, en esta relación laboral especial, el despido improcedente solo ha de producir efectos indemnizatorios.

⁴³ La STC 6/1995 de 10 de enero de 1995 (rec. amp. 3208/1993) reconoce a los deportistas profesionales la libertad de expresión.

⁴⁴ La STS (Contencioso-Administrativo) de 28 de julio de 2016 (rec. 2746/2014) reconoció que las medidas de control permanente del deportista, exigidas por la normativa antidopaje, vulneraban el derecho a la intimidad del mismo.

⁴⁵ STS de 28 de abril de 2010 (rec. 238/2008): “el hecho de que el Club demandado no haya tramitado la pertinente licencia federativa del deportista profesional demandante viola su derecho a la ocupación efectiva, en cuanto le priva de toda expectativa a participar en las competiciones oficiales”.

profesionales⁴⁶, o el tiempo de trabajo (jornada, descansos y vacaciones) y los permisos⁴⁷. Por último, debemos destacar también, resoluciones de los tribunales en asuntos relativos a incapacidades permanentes⁴⁸ de los deportistas profesionales, incluso relacionados con la edad⁴⁹.

A modo de conclusión, cabría señalar que los tribunales, específicamente los del orden jurisdiccional social, son realmente los que han ido configurando y completando el régimen jurídico laboral de los deportistas profesionales, al igual que han hecho con el resto del ordenamiento laboral. Incluso tras la entrada en vigor del RD 1006/1985, que seguía (y sigue) generando conflictos en la práctica, sigue siendo necesaria, o bien la actuación del legislador mejorando la regulación actual y completándola, o bien la actuación de los tribunales resolviendo aquello que se les plantee.

1.6 DERECHO DEPORTIVO COMPLEMENTARIO

Por último, en cuanto al marco normativo, cabe destacar una serie de normas denominadas por algunos autores como complementarias al derecho laboral deportivo derivado del RD 1006/1985. Estas normas se pueden dividir en dos grupos, por un lado, estarían aquellas normas estatales y autonómicas dictadas por los poderes públicos, denominadas como derecho deportivo general⁵⁰, en función de su origen y carácter general, y, por otro lado, tendríamos aquellas normas dictadas por las entidades y federaciones deportivas competentes, también conocidas como derecho deportivo especial⁵¹.

En este punto, debemos destacar lo dispuesto en el art. 1.5 del RD 1006/1985, según el cual: “Los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el

⁴⁶ La STS de 26 de noviembre de 2012 (rec. 4301/2011) se pronunció señalando que las cantidades estipuladas en contrato como derechos de imagen deben considerarse de carácter salarial.

⁴⁷ STSJ de Navarra de 5 de diciembre de 1997 (rec. 465/1997), sobre permiso por matrimonio.

⁴⁸ SSTSJ de Andalucía, Granada, de 26 de junio de 2013 (rec. 931/2013) y de Andalucía, Granada, de 11 de julio de 2019 (rec. 2872/2018). En cuanto al primer asunto, el TSJ revocó la decisión de instancia que reconocía una prestación por incapacidad permanente total a un futbolista profesional, en base a que las lesiones no eran suficientes como para reconocer esa incapacidad. Por su parte el segundo caso, trataba sobre la lesión del ligamento cruzado anterior de un futbolista, que solicitaba incapacidad permanente por accidente de trabajo, el TSJ desestimó el recurso, confirmando la sentencia de instancia que reconocía la incapacidad permanente total del deportista.

⁴⁹ La STS de 20 de diciembre de 2016 (rec. 535/2015) resolvió el caso reconociendo la incapacidad permanente total de un futbolista de 30 años, cuya carrera profesional fue agravando su lesión hasta que se vio obligado a solicitar la incapacidad por accidente de trabajo, entendiéndose que el TSJ se equivocó al atender solamente a la edad del deportista y presuponiendo que su vida profesional activa había terminado solo atendiendo a la edad y no a causas de incapacidad físicas.

⁵⁰ V. Roqueta Buj, R. Op. Cit. Págs. 51-53.

⁵¹ V. *Ibidem*.

señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas”. A sensu contrario, atendiendo a esta disposición, podemos interpretar que estas normas jurídico deportivas no deben generar controversias en el ámbito de la relación laboral especial, sino que existen para dar respuesta a los problemas jurídico deportivos.

Dicho esto, hay que recalcar que el legislador haya hecho referencia a esta normativa deportiva en una norma laboral, previendo la posible incursión de aquella en esta. Precisamente por ello realiza esta distinción entre normas jurídico-deportivas y normas jurídico-laborales, para evitar conflictos entre ellas, algo que en la práctica jurídica no se ha logrado. Con todo ello, este conjunto normativo no formaría parte del ordenamiento jurídico laboral como sí lo hacen las normas analizadas anteriormente (ET, LGSS, LPRL...), sino que conforman una normativa que podríamos englobar dentro de una suerte de “marco jurídico deportivo”, compuesto de diferentes leyes y reglamentos que no siendo laborales acaban incidiendo, de todas formas, en la relación jurídico laboral de los deportistas profesionales, regulando aspectos de las competiciones o régimen disciplinario. En este sentido, son las normas sobre competición y disciplina deportiva las que se proyectan sobre las normas laborales delimitando así el tipo de trabajo y las faltas laborales.

Lo anterior es en parte discutido por un sector de la doctrina, que entiende que no existe una rama jurídica autónoma como tal, es decir, que no existiría un Derecho del deporte, sino más bien un Derecho administrativo en materia del deporte, un Derecho tributario en materia del deporte y un Derecho mercantil en materia del deporte⁵². Sea así o no, parece indiscutible la existencia de una actual corriente reguladora por parte de los poderes públicos, administraciones competentes y federaciones nacionales e internacionales que, cada vez más, tienden a regular todos los aspectos del ámbito jurídico-deportivo, dando lugar a una notable dispersión normativa.

Así pues, entre las normas deportivas estatales cabría destacar la ya mencionada Ley 39/2022 del deporte, la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte, la Ley 19/2007 de 11 de julio contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, el Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes, el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas, el Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre sociedades anónimas deportivas y el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas

⁵² V. Rubio Sánchez, F. Op. Cit. Págs. 34-36.

de alto nivel y alto rendimiento, entre otras. Por otro lado, en cuanto a regulación autonómica, se debe mencionar que la materia deportiva no forma parte de aquellas materias de competencia exclusiva del Estado (149 CE), sino que se encuentra recogida en el art. 148.1.19º CE, por lo que, actualmente, es una materia asumida por las CCAA⁵³. Las normas autonómicas en este ámbito son: la Ley asturiana 5/2022, de 29 de junio, de Actividad Física y Deporte (BOPA de 8 de julio de 2022), la Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía (BOJA de 22 de julio de 2016), la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid (BOCM de 11 de enero de 1995), la Ley 16/2018 de 4 de diciembre, de la Actividad Física y Deporte de Aragón (BOA de 19 de diciembre de 2018), la Ley 1/2019 de 30 de enero, de Actividad Física y el Deporte de Canarias (BOC de 8 de febrero de 2019), la Ley cántabra 2/2000 de 3 de julio, del Deporte (BOCT de 11 de julio del 2000), la Ley 5/2015, de 26 de marzo, de la Actividad Física y el Deporte de Castilla-La Mancha (DOCM de 8 abril de 2015), la Ley 3/2019, de 25 de febrero, de la actividad Físico-Deportiva de Castilla y León (BOCL de 5 marzo de 2019), el Decreto legislativo 1/2000, de 31 de julio, por el que se aprueba el Texto único de la Ley del Deporte de Cataluña (DOGC de 7 de agosto del 2000), la Ley 2/2011, de 22 de marzo, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana (DOGV de 24 de marzo de 2011), la Ley 2/1995, de 6 de abril, del Deporte de Extremadura (DOE de 29 de abril de 1995), la Ley 3/2012, de 2 de abril, del Deporte de Galicia (DOG de 13 de abril de 2012), la Ley 2/2023, de 7 de febrero, de la Actividad Física y el Deporte de las Illes Balears (BOIB de 11 de febrero de 2023), la Ley 1/2015, de 23 de marzo, del Ejercicio Físico y del Deporte de La Rioja (BOR de 25 de marzo de 2015), la Ley Foral 15/2001, de 5 de julio del Deporte de Navarra (BON de 16 de julio de 2001), la Ley 2/2023, de 30 de marzo, de la Actividad Física y del Deporte del País Vasco (BOPV de 18 de abril de 2023) y la Ley 8/2015, de 24 de marzo, de la Actividad Física y el Deporte de la Región de Murcia (BORM de 27 de marzo de 2015).

Finalmente, nos encontraríamos con los reglamentos y estatutos federativos nacionales e internacionales (derecho deportivo especial). En su mayoría, estas normas regulan la estructura, la gestión, el régimen disciplinario y las reglas de las competiciones oficiales que existan en su seno, asimismo, cabe señalar que se someten a las normas deportivas generales, es decir rige un principio de primacía de las normas deportivas generales sobre las especiales⁵⁴.

⁵³ V. Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. Op. Cit. Págs. 40-41.

⁵⁴ V. Roqueta Buj, R. Op. Cit. Págs. 54-55. Dentro de las normas deportivas especiales destacan entre otras, los Estatutos de la RFEF de 7 de noviembre de 2022, el Reglamento general de la RFEF de 27 de abril de 2023, los estatutos de la Fédération Internationale de Football Association (FIFA) de mayo de 2022, el Reglamento general y de competiciones de la Federación española de baloncesto (FEB) de 13 de junio de 2023 o los Estatutos y

En resumen, puede decirse que existe un derecho deportivo complementario a la relación laboral especial de los deportistas profesionales, aunque algunos autores no conciben este derecho como una rama jurídica autónoma de Derecho del Deporte sino como simple materia deportiva integrada en varias ramas del Derecho. Sea como fuere, se distinguen dos clases de derecho complementario deportivo, el Derecho general (poderes públicos) y el Derecho especial (federaciones, entidades privadas...).

Atendiendo a lo expuesto, podemos concluir diciendo que el objetivo de esta normativa es organizar y gestionar la actividad deportiva y las entidades relativas a ellas en todas sus vertientes, pero sin entrar en conflicto con la normativa de la relación laboral especial de los deportistas profesionales y, por tanto, sin formar parte del ordenamiento jurídico laboral.

2. LAS NOTAS DE LABORALIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE DEPORTISTAS PROFESIONALES

Una cuestión de especial trascendencia al hablar de la relación especial de los deportistas profesionales es la de su delimitación y ámbito subjetivo, es decir, a quien se engloba dentro de la definición de deportistas profesionales y, por tanto, quienes están bajo el régimen especial del RD 1006/1985, ya que no a todos los deportistas, por el mero hecho de hacer deporte, ni siquiera de modo profesional, se les aplica este régimen.

A este respecto y de conformidad con el artículo 1 del RD 1006/1985: “Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.

Este apartado del RD define lo que se entiende por deportista profesional, por tanto, para que sea de aplicación el régimen laboral especial debe reunir, aparte de las notas de laboralidad generales o comunes (voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución), dos notas específicas de esta relación especial, la regularidad y la práctica deportiva.

El anterior RD 318/1981, ya derogado, exigía en su artículo 1, además de las notas anteriores, estar en posesión de “la correspondiente licencia federativa”⁵⁵. La inexigibilidad actual de la licencia supuso que el ámbito subjetivo de la norma reglamentaria se viese ampliado en gran

Reglamento de régimen disciplinario de la Real federación española de ciclismo (RFEC). Existirán tantas normas de este tipo como deportes federados haya.

⁵⁵ V. González Del Río, J. M. En “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*, num.118, 2015. Pág. 100.

medida. Con esta modificación normativa se buscaba diferenciar las relaciones laborales nacidas entre las partes (ámbito laboral) de las relaciones meramente deportivo-administrativas (ámbito deportivo). Dicho de otra forma, el contrato laboral especial de deportista profesional existe, simplemente, si se cumplen las notas exigidas por el art. 1 del RD 1006/1985, con independencia de que se esté o no en posesión de la licencia federativa, y al margen de la denominación que le hubieran dado las partes. No obstante, el hecho de que la licencia no sea requisito esencial para ser considerado deportista profesional, no implica que no conlleve otro tipo de consecuencias o sanciones en el ámbito deportivo, como, por ejemplo, multas al club o la imposibilidad de alinear al deportista en competición oficial⁵⁶. En este sentido, el art. 49 de la Ley 39/2022, del deporte, establece el carácter obligatorio de la licencia federativa para poder participar en competiciones oficiales.

2.1 NOTAS COMUNES

La voluntariedad, consiste, en síntesis, en que el propio deportista consienta realizar la actividad deportiva. Su regulación específica la encontramos en el art. 1.2 del RD 1006/1985 cuando expresamente menciona la siguiente frase: “se dediquen voluntariamente...”. Del mismo modo, esta nota se regula en el art. 1.1 del ET para el régimen común, redactada de la siguiente manera: “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios...”.

En principio, esta nota se debe suponer salvo que existiera una especie de amenaza o fuerza sobre el deportista que le obligase a realizar la actividad. Por otra parte, si la voluntariedad no se diera, probablemente tampoco se daría la retribución, y, por supuesto, sin ellas no solo no estaríamos hablando de deportista profesional sometido a la regulación especial, sino tampoco de una relación laboral común.

En este sentido, tampoco concurriría la nota de voluntariedad en diferentes actividades que están reguladas e integradas en el seno de alguna entidad o institución, con carácter instrumental o complementario de otra finalidad predominante, como son las actividades deportivas o físicas penitenciarias, educativas, militares o rehabilitadoras⁵⁷.

Asimismo, debemos poner de relieve una situación un tanto controvertida en la que se podría dudar la concurrencia de esta nota. Se trata de la prestación de servicios deportivos para selecciones nacionales, en las que resulta obligatorio por determinación legal acudir a las competiciones cuando se es convocado. Esta situación, en la que el deportista pasa a formar

⁵⁶ V. Roqueta Buj, R. Op. Cit. Pág. 62

⁵⁷ V. Roqueta Buj, R. Op. Cit. Págs. 67-68.

parte temporalmente de la selección nacional de forma obligatoria (algo criticado por los clubes) ha sido denominada por algunos autores como cesión de trabajadores no especulativa⁵⁸. En estos casos hay que atender a lo dispuesto en el art. 1.6 del RD 1006/1985, según el cual: “Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas”. Este artículo establece, que los deportistas seleccionados no están bajo el régimen del RD 1006/1985. Unido a él, debemos tener en cuenta el art. 23.2 C) de la ley 39/2022 del deporte que obliga a los seleccionados a acudir al llamamiento⁵⁹, bajo pena de que la inasistencia⁶⁰ sea sancionada disciplinariamente⁶¹. Ambos preceptos provocan que la nota de voluntariedad no esté presente en estos casos (es una obligación cuyo incumplimiento está sancionado).

En cuanto a la nota de ajenidad, se puede extraer del artículo 1.2 RD 1006/1985 cuando utiliza la expresión “por cuenta...” refiriéndose a que será deportista profesional aquel que actúe por cuenta de un club o entidad deportiva. Para el régimen común, es el art. 1.1 del ET con la expresión “ por cuenta ajena...” el que recoge la nota de ajenidad y exige su concurrencia.

La ajenidad implica que, al ser la entidad deportiva, club o sociedad la que pone los medios y asume los riesgos del negocio, es también la que obtiene los frutos (ajenidad en los frutos). Es decir, se lucran del trabajo del deportista, obtienen los rendimientos por los servicios que presta al público y a otras empresas como la venta de entradas, la venta de merchandising, los derechos televisivos o el patrocinio⁶². Por otra parte, la ajenidad conlleva que la entidad deportiva, el club o la empresa sean los que asuman y sufraguen los gastos y costes de los elementos para realizar la actividad deportiva, como por ejemplo el material de entrenamiento y las instalaciones deportivas (gimnasio, ciudad deportiva...). De igual manera, se encargan de sufragar los costes relativos al bienestar físico de los deportistas, consistentes en los equipos de

⁵⁸ Ibidem. Págs. 28-29.

⁵⁹ Ley 39/2022, art. 23.2C): “Son deberes específicos de las personas deportistas integradas en una federación deportiva: c) Acudir a las convocatorias de las selecciones deportivas cuando sean debidamente citadas, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente”.

⁶⁰ Ley 39/2022, art. 104.1 c): “Son infracciones muy graves: c) La falta de asistencia no justificada a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales, así como la no puesta a disposición de las selecciones nacionales de las personas deportistas que hayan sido designadas para formar parte de las mismas”.

⁶¹ Ley 39/2022, art.108. Entre las sanciones por infracciones muy graves aplicables a los deportistas podemos encontrar: multas de entre 3.000 a 30.000€ o, incluso, la suspensión temporal de la licencia federativa o habilitación equivalente por una duración de entre 2 a 15 años.

⁶² Siguiendo lo anterior, V. García Murcia, J. “El deporte como trabajo: la relación laboral especial de los deportistas profesionales” *Aranzadi Social* num.1, 2010. Pág 10. Según este autor: “prestan servicios por cuenta de otro y dentro de una organización empresarial que les es ajena, que puede ser simplemente recreativa o, en cambio, actuar como negocio y con ánimo de lucro, y que es la que aparece como titular o promotora de la correspondiente actividad ante el público espectador”.

médicos y fisioterapeutas. Asimismo, también costearán el mantenimiento y administración (en algunos casos) del estadio o lugar donde se realice el evento deportivo. En cuanto a los riesgos, la nota de ajenidad se da siempre que el deportista profesional no asuma los mismos. El hecho de perder o no obtener resultados esperados no supone que el deportista no vaya a percibir la retribución pactada en el contrato, o, dicho de otra forma, existe una garantía de la retribución independientemente de los beneficios o pérdidas de la empresa⁶³. Otra cosa, son las primas que algunos clubes pactan con los deportistas a modo de incentivo para lograr una mejora en el rendimiento del jugador, en estos casos, el deportista sí que tiene que cumplir con el resultado pactado para conseguir la superior retribución⁶⁴ (marcar un número determinado de goles, lograr determinada posición en la competición, alcanzar ciertas marcas...).

En sentido contrario, podemos deducir que aquellos deportistas que desempeñen su actividad por cuenta propia no cumplirían con la nota de ajenidad. A causa de ello no se encuadrarían ni dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 ni del ET, sino más bien dentro del régimen del trabajador autónomo⁶⁵. De tal manera que estos deportistas que normalmente realizan la práctica deportiva de forma individual y por cuenta propia les será de aplicación la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por esa norma⁶⁶.

La nota de dependencia, unida a la anterior, se recoge en el artículo 1.2 del RD, este lo deja claro de la siguiente forma: “dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva”. De hecho, la única diferencia apreciable a simple vista con el art. 1.1 del ET es la parte referida al empresario, ya que el RD señala directamente a los clubes o las entidades deportivas como parte de la relación laboral, y, sin embargo, como es lógico, el ET establece al empleador o empresario con la siguiente expresión: “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Esta nota supone que el deportista profesional se integre dentro de la organización de una empresa (club, entidad deportiva u otras) y además se encuentre bajo su ámbito y dirección. Es decir, el deportista profesional debe acatar las instrucciones relativas a la actividad deportiva que el club le dé, tales como los días que debe acudir a los entrenamientos, si va a ser alineado

⁶³ V. Sala Franco, T. Op. Cit. Págs. 30-31.

⁶⁴ V. González Del Río, J.M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985.” op. Cit. págs.100-101.

⁶⁵ V. Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. Op. Cit. Pág. 26.

⁶⁶ Art. 1.1 Ley 20/2007: “La presente ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”.

o no en el partido (el club puede obligarle a entrenar y luego no ser alineado en competición oficial), e incluso llevar un estilo de vida saludable, que le permita realizar de manera óptima la actividad deportiva para la que ha sido contratado, esta última supone que las instrucciones traspasan los límites comunes de exigencia laboral, llegando incluso a obligar al deportista a llevar una forma de vida sana incluso en su vida privada, componiendo así una conducta exigible pero extralaboral aunque compensada por otros aspectos como la retribución.

Debemos reseñar que el deportista se ve sujeto a un doble régimen de dependencia, por un lado, a las normas e instrucciones del club, y, por otro, a las normas deportivas y técnicas establecidas por las federaciones, dando lugar a graves consecuencias, por el incumplimiento de estas últimas⁶⁷.

Por último, en cuanto a la dependencia, cabe señalar que, al igual que ocurre con la ajenidad, los deportistas autónomos o por cuenta propia, como pueden ser los tenistas, golfistas o boxeadores, no suelen cumplir con esta nota y, por tanto, no suelen ser considerados deportistas profesionales a efectos del RD 1006/1985, articulando jurídicamente su trabajo a través de contratos distintos al laboral, como por ejemplo, por medio de arrendamientos de servicios o de colaboraciones publicitarias⁶⁸.

La siguiente nota es la retribución que es objeto de regulación del RD 1006/1985 en su art. 1.2 párrafo 1º con la expresión: "... a cambio de una retribución.". Y, en su art. 1.2 párrafo 2º según el cual: "Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva". Por su parte el ET, recoge esta nota en su art. 1.1 con la expresión: "presten sus servicios retribuidos...".

Esta nota supone la contraprestación a la realización de la actividad deportiva a la que se obliga la entidad deportiva o el club. Es decir, al igual que en el régimen común, la nota de retribución pone de relieve que estamos ante una relación contractual que obliga a las dos partes, por un lado, al deportista profesional (trabajador asalariado) a realizar la práctica deportiva para la que ha sido contratado, a cambio de una retribución a cargo del club (empleador). En síntesis, se trata de la obligación de una de las partes, consistente normalmente en el pago de una cantidad

⁶⁷ V. Rubio Sánchez, F. Op. Cit. Págs. 78-79.

⁶⁸ V. Roqueta Buj, R. Op. Cit. Pág. 72.

de dinero. Aunque, esto no es siempre así, ya que cabe la posibilidad de cumplir con parte de la retribución en especie, eso sí, respetando los límites⁶⁹ delimitados por el ET⁷⁰.

Por otro lado, ese salario debe tener un carácter retributivo, lo que supondrá una de las grandes diferencias entre los deportistas profesionales y los deportistas aficionados, ya que si no es retributivo no es salario. Ese carácter retributivo del salario implica que las percepciones económicas que el deportista obtenga del club o entidad deportiva no pueden ser tan solo compensaciones económicas por los gastos que la realización de la práctica deportiva le acarreen.

Sin embargo, no siempre es fácil esclarecer si la naturaleza de las cantidades percibidas por el deportista es compensatoria o retributiva. Lo anterior se hizo notorio en la STSJ de Extremadura de 13 de marzo de 2000 (rec. 114/2000), en la que el tribunal consideró como compensatorias y, por tanto, no salariales, las cantidades percibidas por el jugador, dando lugar a entender como no laboral la relación entre club y deportista, declarándose así, la incompetencia del orden jurisdiccional social y derivándolo al orden civil. El argumento del tribunal para llegar a esa conclusión consistía en tener en cuenta la cantidad percibida por el jugador restándole previamente todos los gastos reales de la práctica deportiva, una vez realizada esa deducción, el tribunal entendió que la cantidad restante no era suficiente como para suponer el medio de vida del jugador y por tanto no podía considerarse salario, incluso aunque ese pago fuese regular, pues considera que ese carácter regular del pago se realizaba simplemente por comodidad y organización. Pese a ello parte de la doctrina considera, que la solución más acertada hubiera sido entender esas cantidades como salario y, por tanto, declarar la existencia de una relación laboral especial, tal y como estableció la sentencia de instancia, ello en base a diferentes indicios como el carácter regular, periódico y fijo de la percepción de las cantidades o la cuantía económica suficiente (mayor al SMI) de la cantidad recibida⁷¹.

⁶⁹Art.26.1 párrafo 2º ET: “En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional”.

⁷⁰V. Martín Jiménez, R. “Deportistas profesionales y retribuciones en especie superiores al 30% del salario en metálico. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia de 23 febrero 2004”. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*. Num 13, 2005. Págs. 2-3. En la STSJ de Murcia de 23 de febrero de 2004 (rec. 1067/2003), el tribunal estimó íntegramente la reclamación del demandante (deportista) ignorando el art. 26 ET y el límite que marca del 30% del salario en especie, dando lugar así a una solución justa desde una perspectiva material pero reprochable desde un punto de vista jurídico-formal teniendo en cuenta el sometimiento de todos al imperio de la ley.

⁷¹ V. Sosa Mancha, M T; Y García Silvero, E A. “Acerca del carácter retributivo o compensador de las percepciones económicas de los deportistas profesionales. Sentencias comentadas: SJS núm. 3 de Badajoz de 10 julio 1999 (R.A. TSJ) y STSJ de Extremadura de 13 marzo 2000.” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. num.349, 2000.

2.2 NOTAS ESPECÍFICAS

La primera de las notas específicas es la regularidad, que se establece en el art. 1.2 RD 1006/1985 de la siguiente manera: “en virtud de una relación establecida con carácter regular...”.

Esta nota se entiende como la realización de la actividad deportiva de una forma que podríamos denominar como habitual o estable, en definitiva, mantenida a lo largo del tiempo. Por tanto, no estarían dentro de esta definición de deportistas profesionales aquellos que llevaran a cabo la actividad de forma ocasional, aislada o espontáneamente, incluso aunque recibieran retribución a cambio de ella⁷².

En este sentido, el propio RD 1006/1985, en su art. 1.4, estipula que “Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma”. Aclara, por tanto, que sin regularidad no estaríamos ante una relación laboral especial de deportista profesional regulada por este RD, sino que, como proponen algunos autores tales formas de prestación deportiva se asemejarían, más bien, a una relación especial de artistas en espectáculos públicos, regulada por el RD 1435/1985 de 1 de agosto⁷³. Lo anterior, no quiere decir que todos los que practiquen actividades deportivas ocasionales sean artistas en espectáculos públicos, puesto que para ser considerado de este modo deberán cumplir con las propias condiciones exigidas por su regulación específica⁷⁴. Asimismo, estos deportistas ocasionales no suelen participar en competiciones oficiales y llevan a cabo su actividad deportiva de una forma más esporádica o episódica, cuando son contratados por el empleador para llevar a cabo el evento deportivo/espectáculo. Ese contrato, no sujeto al RD 1006/1985, normalmente solo se realizará para un número determinado o limitado de actuaciones o eventos. Ejemplos de este tipo de actividades deportivas ocasionales serían pilotos en exhibiciones de motocross, espectáculos de BMX, tenistas o jugadores de golf, entre otros. Como vemos son deportes, en principio de competición individual, que estarían fuera de la aplicación de este RD,

⁷²V. González Del Río, J M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985.”, op. cit. págs. 100-101.

⁷³ V. Martínez Pérez, A. “La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte”. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia. Murcia. 2020. Págs. 29-30.

⁷⁴ Arts. 1.2 y 1.3 del RD 1435/1985 de 1 de agosto.

mientras que aquellos de competición por equipos (que suelen participar en ligas) sí se englobarían dentro del marco del régimen especial de deportistas profesionales⁷⁵.

Asimismo, cabe destacar que la regularidad se puede observar desde una perspectiva retributiva o lucrativa, es decir, la regularidad tiene una vertiente derivada del carácter regular de la retribución.

Por otro lado, debemos traer a colación el art. 1.3 del RD 1006/1985, que recoge lo siguiente: “Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior”. Como vemos, esta disposición, al igual que el apartado 2 del mismo artículo, reitera la nota de regularidad, pero no debemos confundir una y otra regla. Ambas disposiciones regulan una relación entre deportista y empresario deportivo, pero se diferencian en cuanto a la parte del empleador. Así pues, mientras que en el art. 1.2 RD 1006/1985 el empresario es una entidad deportiva, club o SAD cuyo objetivo es la participación en competiciones oficiales, en el art. 1.3 RD 1006/1985 el empresario es el propio organizador de “espectáculos deportivos” o “empresas o firmas comerciales” que tienen fines distintos a la participación en competiciones oficiales⁷⁶. Aunque cabe destacar que en ambos casos la nota de regularidad si concurre.

La segunda nota específica propia de la relación laboral especial de deportistas profesionales es la práctica deportiva. Es el mismo artículo 1.2 RD 1006/1985 el que recoge esta nota con la siguiente expresión: “se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte...”. Esta deja en evidencia que para poder hablar de deportista profesional, la actividad que este realice debe consistir en la dedicación de una práctica deportiva, por lo tanto, directamente se excluyen aquellos trabajadores “comunes” de clubes o entidades deportivas que realicen labores de limpieza, mantenimiento, seguridad, administración, servicios médicos etc⁷⁷. Son trabajos diferenciados de la actividad deportiva, por lo que estarán bajo el régimen común del ET.

⁷⁵ V. Cardenal Carro, M. Op. Cit. Págs. 142-143. Sobre la regularidad y la competición por equipos: “Sólo existe competición por equipos, la que necesita la intervención en el mercado de trabajo explicada, cuando hay esa regularidad, nota característica por antonomasia de las ligas, llamadas precisamente en el argot popular el «torneo de la regularidad»”.

⁷⁶V. Rubio Sánchez, F. Op. Cit. Págs. 72-73.

⁷⁷ V. Sala Franco, T. Op. Cit. Pág. 22.

La nota de la práctica deportiva junto con la de regularidad, hacen que esta relación laboral se diferencie de las relaciones laborales comunes de los asalariados reguladas por el ET. Sin embargo, pese a parecer obvia tal y como relata GONZALEZ DEL RÍO⁷⁸, esta nota puede generar controversias en la práctica respecto a determinadas figuras muy relevantes en el ámbito deportivo, como, por ejemplo, los entrenadores o técnicos, los segundos entrenadores, los preparadores físicos o los ojeadores, que realizan actividades necesarias y conexas a la práctica del deporte⁷⁹. En estos casos se ha acudido a los tribunales con el objetivo de determinar cuál es el régimen jurídico-laboral aplicable, llegándose a discutir en el fondo si las diferentes profesiones realizaban o no una actividad deportiva. Como veremos más adelante, la jurisprudencia ha dictado diferentes pronunciamientos dependiendo de la figura ante la que nos encontremos y caso por caso.

Asimismo, no podemos olvidar el resto de notas comunes al trabajo asalariado, de tal manera que cualquier práctica deportiva regular no implica de por sí que el que la realice deba ser considerado deportista profesional a efectos del RD 1006/1985, sino que además de la práctica deportiva y la regularidad deberá reunir las otras notas generales de laboralidad del art. 1 del RD 1006/1985 y del art. 1 del ET.

3. EXCLUSIONES LEGALES EXPRESA

3.1 DEPORTISTAS AMATEURS O AFICIONADOS

La clave para diferenciar a unos de otros está en la nota de retribución de la que hablábamos anteriormente. De tal manera, el art. 1.2 párrafo 2º del RD 1006/1985 excluye de su ámbito subjetivo a: “aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”. Al hilo de ello, debemos hacer hincapié en el conocido como “amateurismo compensado” o “amateurismo marrón”⁸⁰. Con esta denominación se conoce a aquellos deportistas que, siendo aficionados y habitualmente federados, perciben unas cuantías dinerarias de sus clubes o entidades deportivas que exceden sumamente del importe que pudieran suponer los gastos ocasionados por la práctica deportiva⁸¹.

⁷⁸V. González Del Río, J M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985.”, op. Cit. págs. 102-105.

⁷⁹ V. Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A B. Op. Cit. Pág. 34.

⁸⁰ STCT de 14 de octubre de 1983 (RJ 8450).

⁸¹ V. Rubio Sánchez, F. Op. Cit. Págs. 118-120.

En este sentido, el TS se pronunció al respecto en la sentencia de 2 de abril de 2009, en la cual se discutía si la jurisdicción social era competente para conocer de un caso de despido de un deportista. El TS situó el objeto del debate en si el deportista era profesional o, por el contrario, aficionado. En su argumentación expuso que el deportista cumplía claramente todas las exigencias (notas de laboralidad) para ser profesional, salvo una que generaba dudas, la retribución: “Lo que realmente determina la profesionalidad -aparte de las restantes notas, sobre las que ni tan siquiera media debate- es la existencia de una retribución a cambio de los servicios prestados, pues la ausencia de salario determina la cualidad de deportista aficionado...”⁸². En este asunto, el TS acabó entendiendo que el jugador sí debía ser considerado deportista profesional con base en dos indicios. El primero, la percepción mensual que recibía de 230 €⁸³ que tenía por concepto “honorarios” y “emolumentos” (y no compensación por gastos o algo similar). El segundo, una especie de cesión pactada (que nunca se dio) para que el jugador prestase sus servicios en otro club por la cantidad de 3000 €.

Asimismo, el Tribunal puntualizó varios criterios a tener en cuenta para realizar la distinción:

- a) Irrelevancia de la calificación jurídica que le hayan dado las partes, es decir, prevalece la realidad frente a lo pactado por el club y el jugador.
- b) Irrelevancia de la calificación jurídica hecha por la federación, de modo que también prevalece la realidad frente a lo pactado, en este caso por la federación y el club.
- c) La actividad no requiere absoluta dedicación, con lo que podría realizarse a tiempo parcial y dedicarse a otra actividad aparte de la deportiva.
- d) Existencia de retribución a cambio de los servicios. Pone de relieve, en este punto, que retribución no es lo mismo que compensación. Mientras que la primera supone una contraprestación por los servicios prestados, la segunda simplemente sufraga los gastos o costes derivados de la actividad. La retribución implica laboralidad y, por tanto, estaremos ante un deportista profesional, mientras que la compensación, por el contrario, no implica laboralidad y, por tanto, estaremos ante un deportista amateur ⁸⁴.

⁸²STS de 2 de abril de 2009 (rec. 3843/2009).

⁸³Ibídem: “la exigencia legal no va referida a la percepción mínima del salario interprofesional [la norma se limita a exigir «una retribución», sin precisar cuantía], lo que no deja de ser la elemental consecuencia de que la profesionalidad tampoco comporta -como antes se ha indicado- la exclusividad de 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”.

⁸⁴Tras esta sentencia del Tribunal Supremo, el Consejo Superior de Deportes realizó, por mandato de la ley 14/2013, un informe, ratificando el contenido de la sentencia anteriormente expuesto, y, en resumen, recomendando a los clubes que dejen claro que cantidades abonadas en concepto de salario y cuales en concepto de compensación por gastos.

Similar al deportista aficionado, pero con expectativas de llegar a ser deportista profesional, es el deportista semiprofesional. Esta figura destaca por prestar sus servicios a cambio de una beca, con la que se debe buscar, formar y perfeccionar la técnica del jugador para que en el futuro llegue a ser deportista profesional⁸⁵. En este caso, al igual que ocurre con el deportista aficionado, el régimen aplicable es el civil y por tanto el orden jurisdiccional competente es también el civil.

En resumen, dos, son las diferencias fundamentales entre el aficionado y el profesional, la primera respecto a la realización de la práctica deportiva por razones lúdicas (aficionado) o por razones laborales (profesional), y la segunda, relativa a la nota de retribución, si existe retribución será profesional y si, por el contrario, existe una simple compensación por gastos, será aficionado.

3.2 DEPORTISTAS AUTÓNOMOS Y DEPORTISTAS DE ALTO NIVEL

Es de especial relevancia hacer referencia a los deportistas autónomos o por cuenta propia que también están excluidos del ámbito de aplicación del RD 1006/1985, por no concurrir en ellos las notas de ajenidad y dependencia. En síntesis, no concurren estas notas debido a que no están habitualmente bajo la dirección de ningún club o entidad deportiva, del mismo modo, son ellos mismos los que asumen el coste y riesgo del desempeño de su actividad, aportan los medios para poder realizarla, perciben los frutos que hayan generado y, unido a todo ello, instrumentan jurídicamente su trabajo mediante contratos distintos al laboral⁸⁶. Por tanto, al no estar incluidos en el ámbito subjetivo del RD de los deportistas profesionales, se encuentran sujetos al régimen del estatuto del trabajador autónomo y bajo su ámbito subjetivo⁸⁷. Algunos ejemplos de este tipo de deportistas serían los boxeadores, los golfistas o los tenistas.

Por otro lado, debemos señalar que, en determinadas modalidades deportivas, como por ejemplo el ciclismo, un deportista puede actuar en algunas situaciones por cuenta ajena, integrado en la organización de un empresario deportivo y, en otras, por cuenta propia a título individual, en torneos o competiciones no oficiales⁸⁸. En el primer caso estaría actuando sujeto al régimen de los deportistas profesionales y en el segundo caso bajo el régimen del Estatuto del trabajo autónomo.

⁸⁵ V. Pazos Pérez, Alexandre. “La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas”, *Documentación Laboral*, núm. 108, 2016. Pág. 89.

⁸⁶ V. Sala Franco, T. Op. Cit. Pág. 31.

⁸⁷ Así pues, el art.1.1 de Ley 20/2007 establece: “La presente ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”.

⁸⁸ V. Rubio Sánchez, F. Op. Cit. Págs. 77-78.

Una vez expuesto lo anterior, cabe hacer ahora referencia a los conocidos como deportistas de élite o de alto rendimiento, que han sido asimilados a efectos de inclusión optativa en la Seguridad Social como trabajadores autónomos. Esta figura se encuentra regulada en el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, el cual, en su artículo 1.1, “considera deporte de alto nivel la práctica deportiva que es de interés para el Estado, en tanto que constituye un factor esencial en el desarrollo deportivo, por el estímulo que supone para el fomento del deporte base, y por su función representativa de España en las pruebas o competiciones deportivas oficiales de carácter internacional”. Asimismo, en su artículo 13.2 se recoge que los deportistas de alto nivel pueden incluirse en el Régimen Especial de Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia⁸⁹. Por tanto, si no optasen por ese régimen especial de autónomos, se integrarán en el régimen común de la SS pudiendo ser considerados trabajadores por cuenta ajena integrados en un club.

En definitiva, los deportistas autónomos no están sujetos al RD 1006/1985 sino al régimen del estatuto del trabajador autónomo y al régimen especial de SS. Por su parte, los deportistas considerados de alto nivel o alto rendimiento se asimilan a los deportistas autónomos en cuanto a su régimen especial de Seguridad Social, en lo relativo a su régimen jurídico se atenderá al RD 971/2007⁹⁰ y en cuanto al régimen de su prestación de trabajo será de aplicación la normativa deportivo-federativa aplicable según el caso.

3.3 DEPORTISTAS DE LAS SELECCIONES NACIONALES

Otra figura que también está excluida del régimen del RD 1006/1985 es la de aquellos deportistas profesionales que presten sus servicios para una federación nacional. Específicamente, es el artículo 1.6 RD 1006/1985 el que excluye de la siguiente manera a este colectivo: “Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas”.

En este caso, la exclusión viene provocada por la falta de la concurrencia de la nota de voluntariedad, ya que los deportistas seleccionados, tal y como vimos, están obligados a integrarse en la selección nacional si son llamados, en aplicación del artículo 23.2 C) de la Ley

⁸⁹“Los deportistas de alto nivel, mayores de dieciocho años, que, en razón de su actividad deportiva o de cualquier otra actividad profesional que realicen, no estén ya incluidos en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, podrán solicitar su inclusión en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, quedando afiliados al sistema y asimilados a la situación de alta, mediante la suscripción de un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social”.

⁹⁰ Sobre deportistas de alto rendimiento o alto nivel, V. Mercader Uguina, J. R. Op. Cit. Págs. 27-28. Véase también Martínez Pérez, A. Op. Cit. Págs. 59-64.

39/2022, justificándose en el interés público. Si bien esto es cierto que ese llamamiento y el hecho de pasar a integrarse en el equipo de la selección, no supone una ruptura del vínculo laboral preexistente entre el club y el deportista. En resumen, dicha relación conserva su naturaleza y efectos, con la única consecuencia de suspender y modificar las facultades de dirección y control del club sobre el jugador, pasando estas a la selección nacional de forma temporal mientras dure la competición internacional⁹¹.

En conclusión, los deportistas seleccionados, conforman un colectivo expresamente excluido del régimen del RD 1006/1985. A mi entender, la exclusión se realiza de forma lógica y acertada, al no concurrir la nota de voluntariedad en ellos, sin embargo, otra cuestión a resolver sería la de si es correcta la obligatoriedad (salvo excepciones) de acudir al llamamiento de la selección en favor del interés público, algo que también considero acertado, en atención a la relevancia de las competiciones deportivas en el ámbito internacional, suponiendo una forma de reconocimiento de ese Estado.

4. ZONAS GRISES

Como ya hemos visto, para ser considerado deportista profesional deben concurrir las notas de laboralidad anteriormente expuestas. Sin embargo, en ocasiones resulta difícil analizar su concurrencia, debido a que existen figuras cuyo régimen jurídico no está tan claro, y en las que, pese a faltar o darse alguna de las referidas notas, puede que no sea suficiente para encuadrarse dentro del ámbito subjetivo de la relación laboral especial del deportista profesional. Así pues, a continuación, pasaremos a estudiar los supuestos fronterizos o dudosos como pueden ser los árbitros, los entrenadores de clubes, el personal técnico o auxiliar contratado por el club (cuerpo técnico, médicos, fisios...) y los seleccionadores en las representaciones o equipos nacionales.

4.1 ÁRBITROS

La labor del árbitro se desarrolla en el lugar donde se vaya a realizar el evento deportivo, en síntesis, es el encargado de hacer cumplir los reglamentos deportivos (quien no cumple es sancionado) dictados por las federaciones o el organismo competente y mantener cierto orden, todo ello, mientras se lleva a cabo el espectáculo deportivo. Asimismo, su función es de especial importancia para la competición deportiva, en concreto, sus decisiones arbitrales afectan directamente en la competición y pueden incidir sobre el resultado deportivo. Teniendo esto en cuenta, parece evidente la conexión que los árbitros tienen con el ámbito deportivo-profesional.

⁹¹ V. Martínez Pérez, A. Op. Cit. Págs. 190-191.

No existe una regulación jurídico-laboral específica que trate la figura de los árbitros, sino que han sido los propios tribunales los que han resuelto las controversias suscitadas en relación con esta figura, planteándose cuál era el régimen jurídico aplicable y en base a ello, que orden jurisdiccional era el competente. Así pues, tanto los tribunales de lo contencioso-administrativo como los tribunales del orden social se han declarado incompetentes, de lo que se desprende que los tribunales contencioso-administrativos consideran que no se trata de una relación administrativa y los de lo social, que no se trata de una relación laboral.

En resumen, los primeros entienden que la relación entre federaciones y árbitros es privada⁹², ello debido a que la federación no está actuando en su faceta público-administrativa y simplemente se trata de una relación interna, en la que, en definitiva, rige el Derecho privado⁹³. Por su parte, los tribunales del orden social se declararon incompetentes por entender que no se trata de una relación laboral. Según ellos, en primer lugar, no concurre la nota de laboralidad de dependencia en las relaciones entre federación y árbitro debido a que la actuación de estos debe ser neutral e independiente para garantizar un desarrollo justo y correcto del evento deportivo, en segundo lugar, aunque reconocen que los árbitros están integrados en la federación, es tan solo para ejercer la potestad disciplinaria y sancionadora durante el desarrollo del espectáculo deportivo como representantes de la federación, en tercer lugar, los árbitros contribuyen a la formación de voluntad de la federación pues están representados en la asamblea, y, en cuarto lugar, las facultades de promoción y clasificación de los árbitros no pertenecen a las federaciones, sino a los comités de árbitros⁹⁴. En este sentido podemos encontrar varios pronunciamientos del TSJ de Cataluña y del TSJ de Madrid⁹⁵.

⁹² Art. 43.1 Ley del Deporte 39/2022: “Las federaciones deportivas españolas son entidades privadas de naturaleza asociativa, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia que tienen como objeto el fomento, la organización, la reglamentación, el desarrollo y la práctica, en el conjunto del territorio del Estado, de las modalidades y especialidades deportivas que figuran en sus estatutos”. Asimismo, la STC 67/1985, de 24 mayo afirma que “las Federaciones aparecen configuradas como asociaciones de carácter privado, a las que se atribuyen funciones públicas de carácter administrativo”.

⁹³ Para la STSJ de Galicia (C-Admn.) de 4 de febrero de 1999 (rec. 1207/1996), “no cabe duda de que, aun cuando aquel órgano (colegio gallego de árbitros de baloncesto) cumpla, por su naturaleza, funciones públicas, en lo que afecta a la relación interna Colegio-colegiado, ha de regirse por normas de carácter privado”. Y para la STS (Cont-Adm) de 26 de junio de 2001 (rec. 842/1995), “dado el carácter privado de las Federaciones Deportivas (STC núm. 67/1985 y Exposición de Motivos Ley 10/1990) y que en este caso no han ejercitado funciones públicas de carácter administrativo, su revisión jurisdiccional no corresponde, como reconoció la sentencia recurrida, a este orden de la jurisdicción”.

⁹⁴ STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 marzo de 2000 (rec. 106/2000): “El colectivo de árbitros no sólo no recibe mandatos ni órdenes de la R.F.E.F. en el desarrollo de su actividad, sino que es la máxima autoridad en el ámbito de las competiciones deportivas, apareciendo como genuino representante de la Federación”.

⁹⁵ STSJ de Cataluña de 25 de mayo de 2015 (rec. 7335/2014) y STSJ de Madrid de 5 de julio 2019 (rec. 175/2019). En resumen, en estas sentencias se reiteró que la jurisdicción social no es la competente para resolver litigios suscitados entre árbitro y federación, lanzando el testigo al Contencioso administrativo (que como ya hemos visto tampoco lo recoge). En la argumentación del TSJ de Cataluña en un caso sobre la determinación de la relación jurídica de un árbitro de la ACB (Liga de baloncesto profesional) con la FEB (federación española de baloncesto)

En vista de todo lo anterior, se determina que estamos ante una relación jurídico privada, es el orden civil con base en el art. 9.2 de la LOPJ⁹⁶ el que acaba siendo competente, y, por tanto, el régimen aplicable en estas relaciones es el de los contratos de arrendamiento de servicios del Código Civil (CC)⁹⁷. En este sentido se han pronunciado algunas audiencias provinciales⁹⁸.

En conclusión, el RD 1006/1985 no es aplicable a los árbitros, ya que los tribunales entienden que no cumplen las notas de laboralidad exigidas, tanto desde una perspectiva de relación laboral común, como de una perspectiva de relación laboral especial de deportista profesional, y del mismo modo tampoco entienden que exista una relación administrativa. A raíz de lo anterior, no resulta de aplicación ni el ET ni la normativa administrativa en cuanto a su régimen laboral o de personal se refiere.

En este contexto, gran parte de la doctrina considera discutible y crítica la decisión de los tribunales de no calificar la relación de los árbitros como laboral especial o al menos común, ya que entienden que cumplen con las notas de laboralidad⁹⁹. Ha quedado en evidencia, por tanto, la necesidad de una regulación específica que incluya al colectivo de los árbitros y jueces deportivos profesionales, con el objetivo de preservar la seguridad jurídica, ya que, como hemos visto, ni siquiera la jurisdicción ha logrado establecer un consenso claro acerca de su régimen jurídico, siendo el régimen del CC el aplicable, a falta de un régimen específico.

4.2 ENTRENADORES Y PERSONAL AUXILIAR

En el encuadramiento jurídico de la actividad profesional de los entrenadores ha sido objeto de múltiples discusiones tanto doctrinales como jurisprudenciales a lo largo de los años, hasta llegar al consenso actual, al menos por parte de la jurisprudencia. Así pues, en un primer momento, en los años setenta del pasado siglo, el Tribunal Supremo dictó varias sentencias¹⁰⁰ en las que se consideró que los entrenadores debían ser calificados como altos directivos;

se determinó que la FEB no podía inmiscuirse en la actividad arbitral, de lo que se desprendía la no concurrencia de la nota de dirección/subordinación, y del mismo modo, en cuanto a las facultades de promoción, clasificación y formación profesional, estarían reservadas al comité técnico de árbitros de la FEB. Siguiendo esta interpretación, el TSJ de Madrid determinó que un árbitro de fútbol y la RFEF, no estaban unidos por una relación de trabajador por cuenta ajena.

⁹⁶“Los Tribunales y Juzgados del orden civil conocerán, además de las materias que les son propias, de todas aquellas que no estén atribuidas a otro orden jurisdiccional” (art. 9.2 LOPJ).

⁹⁷ V. Todolí Signes, A. “La relación jurídica de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada.” *Revista Aranzadi de Derecho de deporte y entretenimiento* núm. 49, 2015. Págs. 4-7.

⁹⁸SAP de Ávila de 28 de abril del 2000 (rec. 55/2000) o la SAP de Madrid de 18 de febrero de 2003 (rec. 79/2002).

⁹⁹ V. Fernández Fernández, R. “La prestación de servicios de árbitros y entrenadores”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm.19, 2007, Págs. 13-15. Véase también. Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. Op. Cit. Págs. 34-36. Y V. Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A B. Op. Cit. Págs. 40-42, entre otros.

¹⁰⁰ SSTS 16 de mayo de 1975 (A/. ref. 2592) y 20 de junio de 1977 (A/77. ref. 3184).

argumentando que su posición es clave dentro de un equipo y sus funciones de especial trascendencia, además de poseer facultades de dirección, instrucción e incluso sanción. En la misma década, el propio TS dictó, sin embargo, otras sentencias¹⁰¹ en las que entendía que los entrenadores estaban bajo una relación laboral común, en base a su posición subordinada respecto al club¹⁰². Como vemos, no existía un consenso respecto de la calificación de la relación laboral del entrenador, no sería hasta la década de los 80, con la regulación sobre la relación laboral especial de los deportistas profesionales, cuando los tribunales modifican su interpretación hasta el momento.

Sería la STS 14 de mayo de 1985¹⁰³, la que acaba por establecer la interpretación actual sobre los entrenadores en cuanto a su relación laboral. En este pronunciamiento el TS consideró que un preparador físico junto con técnicos, y en definitiva entrenadores, debían ser considerados deportistas profesionales. Basándose, en este caso, en la Ley 13/1980, de 31 de marzo, general de la cultura física y del deporte; la cual en su art. 8: “menciona conjuntamente a los deportistas profesionales, los técnicos y los entrenadores, para prevenir que las relaciones laborales de todos ellos y la inclusión, también de todos, en el ámbito de la Seguridad Social serán reguladas de manera singular; lo que ha de ser interpretado como patente voluntad del legislador de excluir a los así agrupados del régimen laboral normal u ordinario”.

Asimismo, el TS en la misma sentencia expuso que: “la función del preparador físico, sin el cual la práctica del deporte por los jugadores no es posible y que ha de gozar, simultáneamente, de la confianza de éstos y del club, lo que le atribuye una singular característica no compatible con la duración indefinida de su relación laboral; y de otra, el hecho también -en el presente caso constante y probado sin contradicción, puesto que se dan por reproducidos en su tenor los contratos que sucesivamente ligaron al actor con la entidad recurrente- de que su retribución se pactara siempre en forma análoga a la de los Jugadores”.

Es decir, el hecho de que el art. 8 de la Ley 13/1980 (ya derogada), excluyese del Régimen general de la Seguridad Social tanto a los deportistas profesionales como los técnicos y entrenadores; unido a unas notas especiales similares a las de los deportistas profesionales de dependencia y retribución con el club, fue suficiente para que el Tribunal Supremo,

¹⁰¹ SSTS 16 de junio de 1970 y 27 de febrero de 1977.

¹⁰² González del Río, J.M. “El régimen jurídico de los entrenadores y seleccionadores deportivos.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* num.39, 2013.

¹⁰³ STS de 14 de mayo de 1985 (Rj 1985/2710).

definitivamente, determinase la condición de deportista profesional a los técnicos, entrenadores y preparadores físicos¹⁰⁴.

Pese a la jurisprudencia mayoritaria y cierto sector académico que sigue esta interpretación¹⁰⁵, una parte de la doctrina no está de acuerdo. Según algunos autores, los entrenadores y técnicos no cumplen con todas las notas de laboralidad recogidas en el art. 1.2 del RD 1006/1985; refiriéndose específicamente a la nota de la “práctica deportiva”¹⁰⁶. Su crítica se basa en que los entrenadores no practican deporte en sentido estricto, es decir, no llevan a cabo una actividad física, no realizan ningún esfuerzo físico etc., sino que más bien sus funciones son técnicas u organizativas; en síntesis, dirigen al equipo y se encargan de plantear una forma de juego, ordenar y preparar los entrenamientos y elegir a los jugadores que vayan a jugar de forma óptima¹⁰⁷.

Por otro lado, hay que hacer referencia a la figura de los ojeadores deportivos. En resumen, su labor consiste en observar, analizar y captar deportistas jóvenes para su club, mientras participan en competiciones deportivas. Como no podía ser de otra manera, también han surgido controversias acerca de esta figura y de su relación laboral, llegando hasta el TS en cuya sentencia de 21 de octubre de 2010 resolvió que los ojeadores (en base a las funciones que realizaba) a diferencia de los entrenadores, o aquellos con funciones de entrenadores, no son considerados deportistas profesionales, y, por tanto, no están dentro de la relación laboral especial¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Tras esta sentencia el Alto Tribunal empezó a unificar su doctrina al respecto y considerar dentro del ámbito subjetivo del RD 1006/1985 a los entrenadores y técnicos. En este sentido, destacan las SSTs de 22 de diciembre de 1989 (RJ 1989\9074) y de 28 mayo de 1990 (RJ 1990\4506), entre otras.

¹⁰⁵ Como, por ejemplo: MARTÍNEZ PÉREZ, ALFREDO, o ROQUETA BUJ, REMEDIOS.

¹⁰⁶ Como, por ejemplo: GONZALEZ DEL RÍO, JOSE MARIA o RUBIO SANCHEZ, FRANCISCO.

¹⁰⁷ V. González Del Río, J M. “1981-2021: Cuatro décadas desde la laboralización de la actividad deportiva, ¿es hora de una reforma?”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. num.72, 2021. Pág. 5. Sobre los entrenadores y la no concurrencia de la práctica deportiva: “En efecto, no puede afirmarse que el entrenador practique deporte, sino que coadyuva, eso sí, a que los integrantes del equipo practiquen deporte, o si se quiere, puede afirmarse que realiza una actividad conexas a la práctica deportiva, pero ello no implica que practique deporte. De esta forma, debería rechazarse la aplicación del régimen jurídico previsto en la norma laboral especial deportiva a los técnicos y entrenadores de clubes o entidades deportivas”. Además, siguiendo esta crítica, se debe mencionar también que la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS dictó la STS de 16 de julio de 1991 (RJ 4213/1991) que destacaba la falta de claridad y rechazaba la interpretación que la Sala de lo Social hacía del art. 1.2 del RD en lo relativo a la nota de práctica deportiva. Pese a ello, la tendencia mayoritaria del Tribunal Supremo es interpretar extensivamente esa nota de “la práctica deportiva” y, por tanto, considerar a los entrenadores como deportistas profesionales.

¹⁰⁸ STS de 21 octubre de 2010 (Rec. 3843/2009). En igual sentido, la STSJ de Madrid de 30 de septiembre de 2009 (rec. 3544/2009). Sin embargo, existe algún pronunciamiento anterior a estas sentencias, en el que el tribunal hizo acopio de la interpretación recogida en la STS de 14 de mayo de 1985 considerando deportistas profesionales a los ojeadores deportivos, en tal sentido destaca la STSJ de Murcia de 5 de diciembre de 2005 (rec. 1260/2005).

Finalmente, en cuanto a otras figuras como los médicos, personal sanitario¹⁰⁹ y masajistas¹¹⁰, los tribunales se han pronunciado, como parece lógico, excluyéndolos de la relación laboral especial de los deportistas profesionales y considerándolos relaciones laborales comunes.

En conclusión, el RD 1006/1985 resulta aplicable a los entrenadores, segundos entrenadores, preparadores físicos y técnicos, al ser considerados deportistas profesionales por el TS. Sin embargo, esta interpretación no está libre de críticas por parte de un gran sector de la doctrina; críticas que son bastante coherentes, al no entender que concurre la nota de práctica deportiva por parte de los entrenadores. En cuanto a los ojeadores, el TS considera que no entran dentro del ámbito subjetivo del mencionado RD, al igual que ocurre con los masajistas y equipo médico del club. Por todo lo anterior, considero que sería recomendable una revisión de la normativa al respecto y replantearse cuál es la configuración jurídica real de los entrenadores y de figuras similares; o, al igual que se ha hecho en otros países por ejemplo Italia¹¹¹, incluir a los entrenadores expresamente en la norma reguladora de la relación laboral especial.

4.3 SELECCIONADORES NACIONALES

Pese a que, a priori, los seleccionadores parecen figuras análogas a los entrenadores, existe una diferencia sustancial. “Los seleccionadores, además de las funciones típicas de un entrenador de club, desempeñan otras de mayor rango y que conllevan una superior responsabilidad, estando, por ende, impregnada su actuación de una independencia y autonomía tan sólo limitada por las instrucciones de la Federación Deportiva. Se dice que una de las diferencias fundamentales entre el entrenador y el seleccionador radica en que, mientras que el entrenador no está facultado para contratar jugadores, el seleccionador tiene exclusiva competencia para convocar a los jugadores nacionales que desee estando estos obligados a acudir tanto a los entrenamientos como a las confrontaciones internacionales y sus clubs a permitírselo, so pena de incurrir en una infracción deportiva muy grave prevista en la Ley del Deporte”¹¹².

Siguiendo lo anterior, el art. 1.6 del RD 1006/1985 establece que: “Las presentes normas no se aplicarán a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las

¹⁰⁹STS de 13 de marzo de 1990 (rec. 794/88).

¹¹⁰STSJ Navarra de 20 de octubre de 2004 (rec. 291/2004): “Pues bien, aplicando los razonamientos anteriores al caso objeto de enjuiciamiento, ha de concluirse que no es predicable del masajista de un equipo ciclista el esencial carácter intuitu personae que debe concurrir en esta relación laboral especial”

¹¹¹ González Del Río, J M. “El régimen jurídico de los entrenadores y seleccionadores deportivos.” Op. cit. pág. 4.

¹¹² V. Mercader Uguina, J R. “La práctica deportiva en las fronteras de la laboralidad”. *Revista de información laboral*, núm. 3, 2016. Pág. 9.

mismas”. Este precepto excluye expresamente a los deportistas seleccionados del ámbito de aplicación del RD, pero no menciona a los seleccionadores, debido a ello, en la práctica se discute el régimen jurídico aplicable a los seleccionadores y su relación con la federación.

Así pues, por un lado, tenemos la interpretación de algunos tribunales, que entienden que los seleccionadores conforman una relación laboral especial de deportista profesional regida por el RD 1006/1985, tal es el caso del TSJCyL¹¹³. En este asunto, el tribunal entendió que un seleccionador nacional de ciclismo realizaba las mismas funciones que un entrenador, sin distinción, porque aunque tuviera facultades de seleccionar al deportista, estaba bajo el mandato de la federación, y por tanto dentro de su organización y dependiente de ella. El tribunal señala lo siguiente acerca de las actividades realizadas por el seleccionador: “actividades éstas en las que se hallaba sometido al control y aprobación de la Federación, y a cuyas decisiones se tenía que plegar, hasta el punto de que, en ocasiones, ciclistas que había seleccionado fueron retirados de la lista por instrucciones superiores; consta igualmente que los medios necesarios para el desarrollo de la actividad del demandante eran proporcionados por la Federación...”¹¹⁴. Es decir, el TSJ de Castilla y León, acogió la jurisprudencia mayoritaria del TS respecto al entrenador y su consideración como deportista profesional y la aplicó a los seleccionadores nacionales¹¹⁵.

Por otro lado, existe otra corriente judicial que considera que los seleccionadores deben regirse por el régimen general del ET, como relación laboral común. Esta corriente se basa en la literalidad del art. 1.6 del RD 1006/1985, interpretando que esta norma se extiende a los seleccionadores, y en la concurrencia en ellos de las notas de laboralidad del ET, haciendo hincapié en la ajenidad, la dependencia y la integración en el ámbito organizativo de la federación¹¹⁶.

Finalmente, otra interpretación de los tribunales califica la relación laboral de los seleccionadores con la federación como de alta dirección, regida por el RD 1382/1985. En este sentido la STSJ de Madrid de 16 de marzo de 1992 argumentó que no era una relación laboral ordinaria debido a que el objeto del contrato suscrito entre el seleccionador y la RFEF era la prestación de servicios como seleccionador y entrenador, tanto de la selección nacional como

¹¹³STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 23 de mayo de 1995 (rec. 955/1995).

¹¹⁴Ibidem.

¹¹⁵Otras sentencias que siguen esta interpretación: SSTSJ Madrid de 13 de marzo de 1996 (rec. 3760/1994), 30 de enero de 2006 (rec. 5121/2005) y 22 de octubre de 2010 (rec. 3084/2010).

¹¹⁶En este sentido, destacan la STSJ de Navarra de 4 de noviembre de 1996 (núm. sentencia 493/1996), la STSJ de Madrid de 19 febrero de 1998 (rec. 4529/1997) y la STSJ de Cataluña de 12 mayo de 2006 (rec. 9246/2005).

del equipo olímpico, por lo que, siguiendo la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, “los técnicos y entrenadores se encuentran excluidos del régimen laboral normal u ordinario”¹¹⁷. Por tanto, el tribunal solo podría calificar la relación laboral de los seleccionadores, o como una relación laboral especial de alta dirección o como una relación laboral especial de deportista profesional. El TSJ se decantó por la primera opción, entendiendo que el art. 1.6 del RD 1006/1985 excluía tanto las relaciones entre federaciones y seleccionados como las relaciones entre federaciones y seleccionadores. También argumenta que, a diferencia de un entrenador común, la relación de un seleccionador se caracterizaba por su especial confianza, su autonomía y su plena responsabilidad, notas típicas de la relación laboral especial de alta dirección reguladas en el RD1382/1985.

En conclusión, existe diversidad de opiniones por parte de la doctrina (como relación común¹¹⁸, deportista profesional¹¹⁹ o de Alta dirección¹²⁰) y de los tribunales, con una más que notoria inseguridad jurídica. En este caso, parece necesaria una unificación de doctrina de los TSJ en la que se alcance un consenso al respecto de esta figura, o, como en los anteriores casos, una aclaración o regulación específica que fuese aplicable a los seleccionadores. A mi entender y a falta de una solución normativa o jurisprudencial, quizá la relación en la que mejor se encuadren sería la laboral común, ya que la exclusión que hace el legislador en el art. 1.6 RD 1006/1985 podría extenderse a esta figura, ello en base a que el mencionado precepto habla de las relaciones entre deportistas profesionales y federaciones nacionales. De esta manera, considerar que los entrenadores son deportistas profesionales, conlleva entender también que cuando estos se relacionen con las federaciones nacionales esta exclusión debe resultar aplicable. Por otro lado, no compartimos que los seleccionadores deban ser considerados altos directivos, ya que, pese a tener margen a la hora de seleccionar jugadores y cierta independencia en su toma de decisiones, entendemos que están bajo el mando, control y supervisión de los miembros de la propia federación.

¹¹⁷ STSJ de Madrid de 16 marzo 1992 (rec. 4664/1991).

¹¹⁸ Como relación laboral común, V. González Del Río, J M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985.” Op. Cit. págs. 104-105.

¹¹⁹ Como relación de deportista profesional, V. Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A B. Op. Cit. Págs. 30-31. Véase también. Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. Op. Cit. Págs. 32-33; Martínez Pérez, A. Op. Cit. Págs. 191-192; Y Cardenal Carro, M. Op. Cit. Pág. 145.

¹²⁰ Como relación de alta dirección, V. Roqueta Buj, R. Op. Cit. Págs. 86-87.

CONCLUSIONES

Primera.- Sobre la evolución y el marco normativo de los deportistas profesionales.

La relación laboral especial de los deportistas profesionales ha supuesto una figura clave que ha ayudado al reconocimiento de múltiples derechos para un colectivo de trabajadores que no hace muchos años eran considerados simples deportistas que practicaban el deporte como una forma de ocio. No es hasta los años 70 cuando estos deportistas, integrados en una empresa de índole deportiva como por ejemplo un club o una entidad deportiva, son incluidos en el régimen laboral con una regulación específica, que ha ido desarrollándose a lo largo de los años.

Asimismo, no podemos olvidarnos de la importancia de la jurisprudencia en esta materia, han sido los tribunales, sobre todo las salas de lo social del TS y los TSJ de las CC.AA, los que de manera acertada han interpretado que la relación entre los deportistas profesionales y el club o la entidad deportiva debía ser laboral, reconociendo así un abanico de derechos y una protección jurídica que hasta el momento no tenían.

Aparte de la normativa específica y la jurisprudencia, los contratos de trabajo, los convenios colectivos y otras normas complementarias han supuesto también piezas fundamentales en la ordenación de esta relación laboral especial.

A la luz de lo expuesto en el primer capítulo sobre la evolución, la normativa y las fuentes de regulación, considero que ha habido un claro auge de reconocimiento de derechos laborales a los deportistas profesionales, que empezó en los años 70 de una forma tímida y casi anecdótica, pero que tras los posteriores pronunciamientos del TS y las intervenciones del legislador, ha empezado a tener la importancia jurídica que merecía y que se plasma, por ejemplo, en la integración de estos deportistas en la Seguridad Social o en el empleo de la negociación colectiva en el baloncesto femenino, fútbol femenino e incluso fútbol sala.

Segunda.- Sobre el derecho deportivo como rama jurídica o especialidad.

Asimismo, se ha discutido si estamos ante una rama jurídica independiente o ante una simple especialidad de alguna rama ya existente. A mi entender, estamos ante una especialidad del Derecho ya sea desde una perspectiva laboral, administrativa, mercantil o tributaria. Es innegable que en la práctica se observan problemas que requieren para su solución de conocimientos jurídicos en el ámbito deportivo, lo que deja patente la existencia de un grupo de normas que se podrían integrar en lo que llamaríamos Derecho Deportivo, que, sin ser una rama jurídica independiente, sí conforma una especialidad del Derecho.

Siendo ello así, lo que está claro es que la relación laboral especial de los deportistas profesionales existe, así pues, parece conveniente y acertada la inclusión de estos en el régimen laboral. Ello por dos motivos: el primero es la necesidad imperante de una regulación laboral que incluyese a las personas que realizasen una actividad deportiva a cambio de una retribución y que por tanto constituyese su medio de vida; y el segundo, es la correcta calificación de la relación jurídico-laboral existente. En resumen, tal y como hemos analizado en este trabajo, los deportistas profesionales cumplen con todas las notas de laboralidad del régimen común, a las que se han añadido otras dos atendiendo al carácter especial de la relación.

Tercera.- Sobre el ámbito subjetivo del RD 1006/1985.

A mi juicio no hay duda, de que un gran número de deportistas profesionales propiamente dichos cumplen a día de hoy con cada una de las notas de laboralidad, es el caso de los futbolistas o los jugadores de baloncesto, sin embargo el problema que el RD 1006/1985 no ha resuelto, y que hemos pretendido dejar latente en este estudio, es la inclusión o no, en su ámbito subjetivo, de determinadas figuras que comparten similitudes con los deportistas profesionales, pero que propiamente no lo son o al menos no concurren en ellos alguna de las notas, es el caso de los árbitros, los seleccionadores y los entrenadores. En la mayoría de estos casos, se observa que, no hay un consenso claro acerca de cuál es el régimen jurídico aplicable a cada una de ellas, lo que ha dado lugar al panorama actual en el que los tribunales dan soluciones poco convincentes, a la espera de que el legislador aclare la situación.

Cuarta.- Sobre figuras excluidas.

En este grupo incluimos a los deportistas aficionados, los seleccionados para integrar las selecciones nacionales, los que desarrollan su actividad por cuenta propia y los deportistas de alto nivel. En ninguno de estos casos se aplica el régimen laboral especial debido a que no concurren algunas de las notas tipológicas de laboralidad. Así, en el caso de los seleccionados falta la nota de voluntariedad, en el caso de los deportistas por cuenta propia, las notas de dependencia y ajenidad, y en los deportistas aficionados, la retribución. En vista del estudio realizado considero acertadas estas exclusiones, efectivamente, estos colectivos no reúnen las notas características exigidas por el RD y el ET por lo que no sería correcto incluirlos en el ámbito subjetivo del RD 1006/1985 aunque ciertamente si realicen una práctica deportiva.

Quinta.- Sobre zonas grises

Posteriormente, se analizaron las figuras dudosas (zonas grises), empezando por los árbitros. Quizá este sea el colectivo más conflictivo de todos debido a sus características, sin embargo,

los tribunales lo han excluido de la relación laboral de deportistas profesionales, algo con lo que la doctrina mayoritaria no está de acuerdo. En realidad, lo que queda en evidencia es la falta de regulación al respecto, a mi juicio, está claro que el legislador debería entrar a regular esta figura introduciéndola expresamente en el ámbito subjetivo del RD 1006/1985 o dictando una norma específica que determine la relación jurídica de los árbitros. Sin embargo, eso está en manos del legislador, por lo que, mientras permanezca la situación actual, la solución que entiendo más ajustada a derecho es la de aplicar el régimen civil del contrato de arrendamiento de servicios del Código Civil, es decir, aplicar el derecho común de forma supletoria, ya que el resto de posibilidades se pueden descartar por unas u otras razones, puesto que la no concurrencia de la nota de dependencia hace que no estemos ante una relación laboral, ni especial de deportista profesional ni común, y, por otro lado, los árbitros están integrados en la federación deportiva correspondiente, pero esta se relaciona con ellos en su faceta privada, por lo que tampoco se trata de una relación de personal de régimen administrativo.

La segunda figura estudiada dentro del capítulo de las zonas grises es la de los entrenadores. En este caso sí parece existir cierto consenso en la jurisprudencia y la doctrina que consideran que la relación entre entrenador y club es de deportista profesional. Pese a ello, también encontramos opiniones disidentes que consideran que esta figura no cumple con la nota de la práctica deportiva. Según mi criterio, y acogiéndome a la literalidad de la norma, no comparto la interpretación que hacen los tribunales respecto a la concurrencia de la nota de la práctica deportiva en los entrenadores, si bien es cierto que su labor es de vital importancia para que los deportistas profesionales desarrollen su actividad, esto no implica que ellos mismos, los entrenadores, realicen esa actividad deportiva. La opción más acorde a Derecho, por la que optaría a falta de una regulación específica más clara, sería la de una relación laboral común, ya que las notas de laboralidad, salvo la de la práctica deportiva, sí que se cumplirían. Así y todo, no podemos obviar que esta situación adolece de la falta de actuación del legislador, por lo que considero que se debería llevar a cabo una reforma legislativa que incluyese expresamente a los entrenadores dentro del ámbito subjetivo del RD 1006/1985, tal y como se ha hecho en otros países, o bien, que se estableciera una regulación específica para los entrenadores. Asimismo, en este epígrafe hice una breve referencia a los ojeadores, masajistas y sanitarios, sobre ellos los tribunales han entendido que no se encuadran dentro del ámbito subjetivo del RD 1006/1985. En este punto sí estoy de acuerdo con la interpretación de los tribunales de no incluir a estos colectivos dentro de los deportistas profesionales. Es más que

evidente que un médico, un masajista o un ojeador no realiza ninguna actividad deportiva, sino que su labor es otra.

La tercera figura que se aborda en este estudio es la del seleccionador nacional, sobre cuya calificación concurren tres corrientes interpretativas distintas. Una, entiende que estamos ante una relación de alta dirección, otra, la interpreta como una relación laboral especial de deportista profesional y, finalmente, tenemos la que considera que estamos ante una relación laboral común. Tal y como adelanté en el desarrollo del correspondiente epígrafe, mi criterio sigue la corriente que considera que estamos ante una relación laboral común. Ello con base en la extensión a los seleccionadores de la exclusión que realiza el RD 1006/1985 respecto los seleccionados. Incluso aunque no existiera esta exclusión expresa, tampoco compartiría que los seleccionadores fuesen considerados deportistas profesionales a efectos de este RD por la misma razón que no considero deportistas profesionales a los entrenadores, es decir, por la no concurrencia de la nota de la práctica deportiva en ambos supuestos. Por lo que, descartada, a mi juicio, la relación laboral de deportista profesional, solo quedaría la relación de alta dirección o la relación laboral común, optando por la segunda y descartando la relación de alta dirección, debido a que la posición que tiene el seleccionador dentro de la federación no es tal como para ser considerado alto directivo, pues, al fin y al cabo, está bajo la dirección y control de la propia federación y, de igual forma, tampoco comparto la postura de que el seleccionador tenga plena autonomía y responsabilidad, como exige el RD 1382/1985, pues, aunque el seleccionador si tenga cierto margen de decisión, las directrices de la federación le limitan a la hora de tomar decisiones. Por todo ello, cabe optar por la relación laboral común, mientras no se aborde este asunto por el legislador o haya una unificación de doctrina de los TSJ que solucione la división de opiniones.

Sexta.- Conclusión definitiva.

En definitiva, en este trabajo se ha pretendido dejar en evidencia las deficiencias existentes en el régimen jurídico laboral de los deportistas profesionales y su ámbito subjetivo. Pese a parecer completamente regulado, aún son muchas las figuras conexas a los deportistas profesionales que no tienen una regulación jurídico-laboral clara en el ordenamiento español, lo que ha provocado inseguridad jurídica y múltiples contradicciones en los pronunciamientos de los tribunales, siendo a mi juicio el legislador, el encargado de resolver esta situación.

BIBLIOGRAFÍA

- Basauri Herrero, E. “La invalidez permanente de los deportistas profesionales”. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. 2004.
- 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, 2009.
- Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Aranzadi. Pamplona. 2017.
- Desdentado Bonete, A. Y Muñoz Ruiz, A. B. *El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia*. Lefebvre. Madrid. 2015.
- Fernández Fernández, R. “La prestación de servicios de árbitros y entrenadores”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. Núm.19, 2007.
- García Murcia, J. “El deporte como trabajo: la relación laboral especial de los deportistas profesionales”. *Aranzadi Social*. Núm.1, 2010.
- González Del Río, J M. “1981-2021: Cuatro décadas desde la laboralización de la actividad deportiva, ¿es hora de una reforma?”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. Núm.72, 2021.
- González Del Río, J M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985.” *Revista del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. Núm. 118, 2015.
- González Del Río, J M. “El régimen jurídico de los entrenadores y seleccionadores deportivos.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. Núm.39, 2013.
- Luján Alcaraz, J. “Las fronteras del deporte profesional”. *Aranzadi Social*. Núm.3, 2008.
- Martín Jiménez, R. “Deportistas profesionales y retribuciones en especie superiores al 30% del salario en metálico. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia de 23 febrero 2004”. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*. Núm. 13, 2005.
- Martínez Pérez, A. “La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte”. Tesis doctoral. Universidad de Murcia. 2020.
- Mercader Uguina, J. R. “La práctica deportiva en las fronteras de la laboralidad”. *Revista de información laboral*. Núm. 3, 2016.
- Pazos Pérez, A. “La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas”, *Documentación Laboral*. Núm. 108, 2016.
- Roqueta Buj, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Tirant Lo blanc. Valencia. 1996.
- Rubio Sánchez, F. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Dykinson. Madrid. 2002.
- Sala Franco, T. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Mezquita. Madrid. 1983.

-Sosa Mancha, M T; Y García Silvero, E A. “Acerca del carácter retributivo o compensador de las percepciones económicas de los deportistas profesionales. Sentencias comentadas: SJS núm. 3 de Badajoz de 10 julio 1999 (R.A. TSJ) y STSJ de Extremadura de 13 marzo 2000.” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Núm.349, 2000.

-Teixeira Correia, L M. “Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España”. BOE. Madrid. 2021.

- Todolí Signes, A. “La relación jurídica de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada, *Revista Aranzadi de Derecho de deporte y entretenimiento*. Núm. 49, 2015.