

Fernando López Meury

**LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS
PROFESIONALES: ANÁLISIS DE ALGUNAS DE SUS PECULIARIDADES**

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

dirigido por la Dra. Esther Guerrero Vizuet

Grado de Derecho



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2015

Índice

Introducción.....	6
Capítulo I. El deportista como relación laboral especial.....	9
1. La relación laboral común	9
2. La configuración de la prestación de servicios del deportista profesional como relación laboral especial.....	13
3. El deportista como ámbito subjetivo de la relación laboral especial	14
4. Régimen jurídico de la prestación de servicios	20
Capítulo II. La cesión del deportista profesional.....	29
1. La cesión de trabajadores en la relación laboral común	29
2. Supuestos permitidos de cesión de trabajadores.....	33
Capítulo III. La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.....	41
1. Extinción del contrato por voluntad del club o entidad deportiva.....	42
2. Extinción del contrato por voluntad conjunta del deportista y del club o entidad deportiva.....	50
3. Extinción del contrato por voluntad del deportista.....	53
4. La cláusula de rescisión.....	56
Conclusiones.....	61
Bibliografía utilizada	63
Anexo nº1	68
Anexo nº2	69

Abreviaturas

AFE	Asociación de Futbolistas Españoles
AL	Actualidad Laboral
AN	Audiencia Nacional
AP	Audiencia Provincial
Art/s	Artículo/Artículos
AS	Aranzadi Social
ATS	Asistente Técnico Sanitario
BOE	Boletín Oficial del Estado
Cit	Citado
DUE	Diplomado Universitario en Enfermería
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FJ	Fundamento Jurídico
LRL	Ley de Régimen Laboral
Op.cit.	Obra citada
Pág	Página
RAJ	Repertorio Aranzadi Jurisprudencia
RAS	Repertorio Aranzadi Social
RD	Real Decreto
ReDT	Revista Española de Derecho del Trabajo
RFEF	Real Federación Española de Fútbol
RJ	Repertorio Jurisprudencial
SAD	Sociedad Anónima Deportiva
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
Vid	Véase

Introducción

El mundo del deporte está actualmente en crecimiento y quizá, este fenómeno ha sido causado por la situación actual mundial. En este momento el deporte nos sirve para evadirnos de los problemas tanto ajenos que podemos ver a través de noticias como propios. Ese instante en el que estamos practicando deporte, luchando contra nuestro propio cuerpo nos hace olvidar los problemas por momentos.

Debido a este crecimiento, la práctica deportiva ha aumentado y cada vez son más casos en los que encontramos que esta afición por el deporte pasa a ser un trabajo, y consecuentemente, tiene que existir una relación laboral. Es por esto por lo que he encontrado oportuno dedicar mi trabajo de final de grado a este tema. Mi situación deportiva en algún momento de mi vida me ha hecho preguntarme cosas que respondía “imaginariamente” y sin conocimientos suficientes, y, en este caso, a través del Derecho Laboral, podré responder y podré debatir si esas preguntas que me hacía tenían una respuesta, e igualmente, éste dejará de ser imaginaria y sin conocimiento suficiente.

Cuando uno empieza a hacer deporte de forma habitual, ya sea de tipo individual o colectivo, la primera necesidad que tiene es inscribirse en un club para poder competir mejor. En ese momento cuando podemos comprobar la existencia de un distinto status profesional entre sus integrantes, y en esa situación, ya podemos distinguir al deportista profesional del deportista amateur, ya que este es el gran debate del sujeto de la relación laboral. La diferencia entre el deportista profesional y el amateur es un concepto retributivo, un concepto que es totalmente esencial en nuestro ordenamiento jurídico laboral, como pondremos de manifiesto en el presente trabajo.

Las previsiones del ET no son suficientes para regular las peculiaridades de esta forma de prestación de servicios. Es por ello que expresamente se configura como una relación laboral especial y se le dota de una normativa propia, en la que tiene en cuenta la especialidad de la situación en la que se encuentra el deportista profesional.

En la elaboración de este trabajo se parte en primer término de la necesidad de abordar las diferencias existentes entre la relación laboral común, regulada en el ET, y la relación laboral especial de los deportistas profesionales, regulada en el RD

1006/1985, referidas a aspectos concretos tales como la forma del contrato, la duración, la retribución, incidiendo especialmente en la regulación de la cesión de los deportistas y las formas de extinción de su contrato. Ambas cuestiones reciben una especial atención en mi trabajo porque el ET prohíbe la cesión de trabajadores salvo que se realice a través de una ETT. Estamos ante una figura muy común en el ámbito de esta relación laboral especial, ya que la mayoría de clubes ceden jugadores a otros para, en la mayoría de los casos, priorizar la formación del jugador y que éste pueda volver a su club de origen con mayor experiencia.

Respecto de las formas de extinción del contrato analizamos el mecanismo de la cláusula de rescisión, donde un club paga otro la cantidad fijada de esta cláusula y el club que recibe esta cantidad por el jugador, no puede retenerlo, es decir, esa oferta siempre hay que aceptarla y pasará a decidir sobre su futuro el deportista profesional.

Para un adecuado análisis del trabajo, él mismo se ha estructurado en torno a tres capítulos. En el primer capítulo se aborda la diferencia jurídica entre la relación laboral común y la relación laboral especial de los deportistas profesionales, tratando aspectos como los sujetos del contrato o la forma del mismo. En el segundo capítulo se pone de manifiesto el tema correspondiente a la cesión de deportistas profesionales entre clubs. Y finalmente, en el tercer y último capítulo se analizan las distintas formas de extinción del contrato existente entre un club y un deportista profesional.

La metodología utilizada para alcanzar el objetivo del presente trabajo es básicamente jurídica. Se ha partido de un estudio de las normas jurídicas que, directa o indirectamente, regulen la relación laboral especial del deportista profesional. Tomando como base el análisis de las normas y jurisprudencia, lo he comparado y analizado al momento que vive actualmente el deporte, la plena evolución. La interpretación jurídico-normativa se vea sea reforzada por la utilización de monografías, jurisprudencia y generalmente, convenios o reglamentos internos de los determinados clubs.

Capítulo I. El deportista como relación laboral especial.

1. La relación laboral común

La **relación laboral** se define como aquella relación que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrón o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Esta relación laboral se regula en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores¹. En cuanto a las características de dicha relación, encontramos que debe ser voluntaria, en tanto que el trabajador firma un contrato libremente. A este respecto hay que destacar que los trabajos forzosos están prohibidos por la Constitución. Debe realizarse por cuenta ajena, es decir, los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo, al empresario. El trabajador presta unos servicios, es decir, trabaja a cambio de una compensación económica, el salario, que recibe independientemente de la buena marcha de la empresa, por lo tanto, otra característica que encontramos es que debe ser remunerada. El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no por otra persona en su nombre, es decir, esta relación es de carácter personalísimo. Finalmente, existe una dependencia al ser el empresario quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador, incluso teniendo potestad para sancionarle si éste no cumple correctamente su trabajo.

¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 1.1 de dicha ley dice que *“La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

Esta relación laboral se constituye a través de un contrato de trabajo que es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario. Se trata de un contrato de cambio, ya que como se ha comentado anteriormente, se intercambia un trabajo por un salario. Este intercambio no es de cualquier tipo de trabajo, sino de ese trabajo que reúne las cuatro notas propias de la relación laboral comentadas anteriormente.

Se puede decir que el contrato de trabajo tiene una doble finalidad. Primeramente encontramos una función constitutiva en tanto que dicho contrato hace nacer una relación jurídico-laboral a través de la consecución del mismo y como segunda función, establece una regulación de condiciones de trabajo y condiciones de ocupación.

En cuanto a los **sujetos del contrato**, estamos ante un pacto bilateral del que forman parte el empresario y el trabajador. Al primero se le define en el Estatuto de los Trabajadores diciendo que *“serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*. En cuanto al trabajador, figura principal del contrato de trabajo definido en el artículo 1 del ET como aquel sujeto del contrato de trabajo que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta de otra persona llamada empresario, y dentro del ámbito de organización y dirección de éste. En este caso, solo puede tratarse de personas físicas.

Con carácter general, los **elementos esenciales de un contrato de trabajo** son los siguientes el consentimiento, en cuanto manifestación de la voluntad de las partes de querer celebrar el contrato, y con ello uno de los elementos esenciales. Para que sea válido es necesario que las partes tengan capacidad para contratar y que el consentimiento sea dado de forma libre y consciente. Los individuos incapaces para contratar son los menores de edad no emancipados, los incapacitados y los menores de

edad emancipados respecto de los contratos que no pueden celebrar por sí solos. El objeto del contrato es otro elemento esencial. Son las prestaciones que debe hacer alguna de las partes o ambas partes del mismo, según el contrato. Para que el objeto sea válido, éste debe ser posible, lícito y debe estar determinado o ser determinable sin necesidad de nuevo acuerdo entre las partes. El último elemento esencial es la causa del contrato, siendo la finalidad económica y social que se persigue con la celebración del contrato y que es igual para todos los contratos del mismo tipo. Para que la causa sea válida debe de existir, ser lícita y verdadera. Que sea verdadera significa que las partes deben perseguir la causa propia del contrato que celebran, que no es otra que la voluntad de intercambio de trabajo y salario.

La ausencia de alguno de estos tres elementos esenciales o el incumplimiento de alguno de sus requisitos permite a cualquiera de las dos partes del contrato pedir la nulidad del mismo.

En cuanto a los efectos de un contrato, si está válidamente constituido, los efectos que produce son la obligatoriedad, la relatividad y la irrevocabilidad. El primer efecto que produce el contrato es el de su obligatoriedad, puesto que las partes tienen el deber de cumplirlo. Esa obligatoriedad sólo se produce entre las partes contratantes sin afectar a terceros. Es lo que se conoce como “efecto de relatividad”. El tercer efecto del contrato es que ninguna de las partes puede por sí sola desistir del contrato, ya que esto atentaría a la seguridad jurídica: efecto de la irrevocabilidad².

El contrato sólo puede ser rescindido (dejar sin efecto un contrato válido) por común acuerdo de las partes y sólo de forma excepcional puede extinguirse por voluntad unilateral (una de las partes) ya sea porque las partes han pactado una indemnización o porque la ley lo permite expresamente.

Junto a los derechos y deberes laborales básicos de los trabajadores, que se encuentran reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, existen una serie de derechos

² El empresario tiene una potestad de libre desistimiento durante el período de prueba (art. 14 ET)

y deberes que se derivan del contrato de trabajo regulados en los artículos 4 y 5 del ET respectivamente³.

Hasta ahora, toda relación laboral que cumpla con los presupuestos jurídicos sustantivos señalados en el artículo 1.1 del ET queda sometido a su regulación. Sin embargo, el propio Estatuto de los Trabajadores dispone la exclusión de su ámbito de aplicación determinadas relaciones. En este sentido, el artículo 1.3 del ET vincula la relación de servicio de los funcionarios públicos, regulada por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias; las prestaciones personales obligatorias; la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las sociedades; los trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad; los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. A estos efectos se considerarán familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, siempre que convivan con el empresario; la actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder de la operación asumiendo el riesgo de la misma.

³ El Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4 y 5 habla de los derechos y deberes del trabajador, de los cuales se consideran los más importantes los siguientes: Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo; a la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación... etc.); a no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo; a la integridad física y a la intimidad; a percibir puntualmente la remuneración pactada y los demás que se establezcan en el contrato de trabajo. En cuanto a los deberes del trabajador, éste debe cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia; cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva; no realizar el mismo trabajo para otra empresa que desarrolle la misma actividad; contribuir a mejorar la productividad; los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

2. La configuración de la prestación de servicios del deportista profesional como relación laboral especial.

Es patente en los últimos tiempos el desarrollo vertiginoso que ha tenido el deporte, llegando a constituir muchas de sus facetas en un auténtico “*fenómeno social*”⁴. La actividad lúdica, origen del deporte, va dejando paso a la consideración de otros parámetros diferentes al exclusivamente deportivo, más cercanos al aspecto económico. Precisamente, puede que fuera esa consideración originaria de actividad esencialmente lúdica la que llevara al deporte durante tiempo a mantenerse apartado del ámbito del Derecho.⁵ El único contenido reglamentario que afectaba directamente al deporte se encontraba directamente en normas internas de las Federaciones Deportivas y de los Convenios colectivos de los clubs.

No será, como apuntan ALONSO OLEA y CASAS BELMONDE, “*hasta la famosa Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971*”⁶, y siempre tras las más contundentes aportaciones doctrinales, cuando el panorama se vuelva más positivo para la laboralización de los deportistas profesionales. Esta sentencia, supone una modificación en todo el ámbito jurídico-deportivo, e inspirará, a partir de ese momento, las futuras actuaciones tanto de los Tribunales de Justicia como del legislador.

Se dicta así la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales donde se encuadra por primera vez en su artículo 3.1.g) el trabajo de los deportistas profesionales, configurándolo como una relación laboral de carácter especial. En gran medida, la situación de conflictividad laboral a la que estuvieron sometidos los deportistas profesionales (especialmente los futbolistas) generó su inclusión en la LRL, sino con posterioridad, su reconocimiento en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y fruto de esta previsión legal, el Gobierno dictó en 1981 el RD 318/1981, de 5 de febrero

⁴ Primeras líneas del preámbulo de la Ley 10/1990, de 15 de Octubre de, del Deporte, indicando que “*el deporte, en sus múltiples y muy variadas manifestaciones, se ha convertido en nuestro tiempo en una de las actividades sociales con mayor arraigo y capacidad de movilización y convocatoria*”

⁵ “Prologo” a M. CARDENAL CARRO: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales del deporte profesional*, Universidad de Murcia/Gobierno Vasco-BBK, 1996, págs. 17-18.

⁶ El texto íntegro de la STCT de 24 de junio 1971 puede consultarse en la ReDT, nº 79, 1996, págs. 853-858.

mediante el cual se regulaba la relación laboral especial de los deportistas profesionales, aportando por primera vez al Ordenamiento Jurídico una norma de carácter público destinada a ofrecer un marco regulador de la contratación laboral deportiva⁷. Finalmente, y poco después, encontramos la legislación vigente hasta el momento, el RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

De acuerdo con el artículo 2 del ET son relaciones laborales de carácter especial, la del Personal de Alta Dirección, la del Servicio del Hogar familiar, la de los Penados en las Instituciones Penitenciarias, la de los Artistas en Espectáculos Públicos, la de los Intermediarios Mercantiles, la de los Trabajadores Minusválidos de los Centros Especiales del Trabajo, la de los Estibadores Portuarios, y la que nos ocupa, la de los Deportistas Profesionales.

Sobre las peculiaridades que concurren en cada una de las relaciones especiales, no se puede decir que gocen de un carácter semejante. Las diferencias de régimen jurídico se deben a las especiales características del trabajo que cada norma entra a regular, bien por la calidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se lleven a cabo, bien por el tipo de funciones que se realicen, y en definitiva por otras especialidades diferentes. En el caso de los deportistas profesionales, la especialidad de la relación viene dada por el sujeto. No se trata de un trabajador común, sino de un sujeto especial cuyo análisis abordaremos a continuación.

3. El deportista como ámbito subjetivo de la relación laboral especial

En este caso, y una vez analizado el proceso a través del cual el trabajo de los deportistas profesionales se encuadró en el ámbito del Derecho del trabajo y puesto en situación el marco normativo vigente, conviene que nos detengamos en examinar el concepto legal de deportista profesional a efectos de determinar los sujetos sometidos a

⁷ GARCÍA SILVERO, EMILIO A. “*La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*”. Thomson-Aranzadi. 2008. Pág. 41

esta normativa particular. Según el artículo 1.2 de la norma laboral especial deportiva, son **deportistas profesionales** quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución⁸ y por lo tanto, quedan incluidas bajo esta normativa las relaciones con carácter regular que se establezcan 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 de las actividades deportivas.

En la anterior regulación (RD 318/1981) se exigía estar en posesión de una licencia como condición indispensable para obtener la calificación de deportista profesional, de tal forma que, la ausencia de dicho presupuesto suponía la inexistencia del contrato de trabajo⁹. De esta forma, en la vigente normativa, dada la eliminación del presupuesto de la licencia, se amplía el abanico de sujetos amparados por el RD 1006/1985. Por tanto, en la actual regulación la circunstancia de estar o no en posesión de la licencia federativa no es obstáculo para determinar que nos encontremos ante un sujeto incluido en la relación laboral especial deportiva, pues el hecho de que un deportista con contrato en vigor carezca de licencia es irrelevante para la aplicación del RD 1006/1985. Así, no es infrecuente que los equipos de fútbol de Primera División tengan en sus plantillas un número de deportistas superior al de licencias otorgadas por la Federación¹⁰, y que, cuando un club no tramita la licencia a uno de sus jugadores, tal circunstancia no incida en su relación laboral, que sigue estando vigente.

En cualquier caso, la tenencia de licencia federativa tan solo tiene repercusiones en el ordenamiento interno deportivo, dado que su posesión se convierte en un presupuesto para la participación en las competiciones oficiales organizadas por las distintas Federaciones. De esta forma, la falta de licencia de un deportista profesional podrá dar lugar a la imposibilidad de alinearlos en el equipo en partidos o competiciones

⁸ Artículo 1.2 del Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

⁹ STS de 14 de mayo de 1981

¹⁰ Actualmente, el número máximo de licencias expedidas por la Real Federación Española de Fútbol asciende a 25.

de carácter oficial, *pero nunca desnaturalizar lo que con independencia de tal circunstancia es ya por si sola una relación de naturaleza laboral.*¹¹

Sin embargo, aunque, como hemos expuesto, algunos aspectos de la vigente regulación merezcan una valoración positiva, resulta, por otra parte, criticable el concepto mismo de deportista profesional, por cuanto circunscribe dicha condición únicamente a quienes se dediquen a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, cuando lo esencial de la profesionalidad es el hecho de percibir una retribución que convierta la práctica deportiva en un medio de vida, ya sea por cuenta ajena (sometido a la organización de un club), ya sea por cuenta propia, como sucede habitualmente con tenistas, golfistas o atletas.¹²

Por lo tanto, quedan regulados en este RD 1006/1985, tanto la relación que puede tener un futbolista militante en Primera División de la Liga Española de Fútbol Profesional con su determinado club, como la que pueda tener un atleta de distancia maratón con sus patrocinadores individuales y firmas comerciales, y donde cada uno de ellos puede regirse por un contrato especial diferente tanto en salario, como en temporalidad, etc.

Por el contrario, quedan excluidas aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club pero percibiendo de éste únicamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva, así como las actuaciones aisladas de deportistas profesionales para un empresario u organizador de espectáculos públicos. En este caso, estos sujetos que estarían excluidos son deportistas amateurs y no existiría relación laboral alguna al no haber contrato. Actualmente, la mayoría de deportistas se encuentran en esta situación, llegando incluso a pagar al club una cuota para poder ejercitarse en las instalaciones del mismo. Por lo tanto, al no percibir ninguna retribución, no tienen ningún tipo de relación laboral, ni común, ni especial al faltar uno de los presupuestos jurídicos sustantivos comentados anteriormente.

¹¹ ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los deportistas y profesionales*. Tirant lo Blanch. 1995. Pág. 62

¹² VALIÑO ARCOS, A., *La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva*, AL. nº8. 1998. Pág. 146.

Tampoco será de aplicación esta regulación específica a las relaciones entre los deportistas profesionales y las federaciones nacionales cuando se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por ellas.

En esta ocasión, podemos concretar que tanto ese futbolista de Primera División que comentábamos anteriormente, como el atleta maratoniano, para estar incluidos en la normativa específica, además de percibir gastos derivados de su práctica deportiva como pueden ser desplazamientos o dietas, debe percibir un salario. Por lo tanto, en este supuesto la retribución es un elemento delimitador de la relación especial de los deportistas profesionales.

En consecuencia, la diferencia entre el deportista profesional y el aficionado, en lo que al aspecto retributivo se refiere, se encuentra en que la entidad deportiva abone al deportista cantidades que excedan de la mera compensación de gastos derivados de la práctica deportiva, de tal modo que el interrogante que se plantea es a partir de qué cantidad deja de tener consideración legal de compensación de gastos para configurarse como verdadera retribución. En este sentido, el RD 1006/1985 no fija una cantidad límite para tal distinción, sino que emplea un criterio abierto que permite considerar como compensación de gastos aquellas cantidades que el deportista haya recibido como consecuencia del coste que le haya supuesto la práctica deportiva siempre, claro está, que respondan a unos gastos ciertos y no hipotéticos y efectivamente sufragados por él¹³.

Desde un punto de vista estadístico, es totalmente imposible contabilizar qué porcentaje de deportistas entrarían en la relación laboral especial y los que no, ya que, por ejemplo, un futbolista federado, jugando en Primera División Catalana puede estar percibiendo un salario que vaya más allá de una compensación por gastos y por tanto, esté regulado en el RD 1006/1985, mientras que, su compañero, jugando al mismo nivel, no cobre absolutamente nada. Por lo tanto, estamos ante una imposibilidad de cuantificar qué deportista se considera profesional, y cuál no. Más sencillo es aún en

¹³ STSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) 115/2000 de 13 de marzo (rec 000/2000) F.J. 2º tomando como referencia el Salario Mínimo Interprofesional al diferenciar la retribución para poder considerarlo una relación especial.

deportes individuales como el del atleta maratoniano del que hablábamos anteriormente. Si yo entreno durante un año para prepararme una maratón sin ningún tipo de licencia federativa (o teniéndola), se me consideraría deportista amateur, y no profesional. Por lo tanto, sigue siendo importante el aspecto estadístico, si bien no referido a la delimitación del sujeto de la relación laboral especial sino a la cuantificación del crecimiento de licencias federativas. Un dato que nos permitirá conocer el crecimiento que está teniendo el deporte en la actualidad¹⁴.

Aun así, podríamos decir que existen diferencias, ya que es común que dentro de un club haya deportistas que perciban idénticas cantidades y que, mientras para unos supongan compensación por gastos, para otros son una verdadera retribución, con las consecuencias que a efectos laborales se derivan en ambos supuestos.

Ante la falta de definición legal, ha sido la jurisprudencia la que ha establecido los límites de ambos conceptos, delimitando cuando podemos considerar la existencia de una retribución y cuando estamos ante una mera compensación por gastos¹⁵.

Por lo tanto, queda claro que para que exista una relación laboral entre un deportista y su entidad, éste debe percibir como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional y no será suficiente con percibir una cantidad menor.

Siguiendo con el mismo debate, referido al deportista, anteriormente hemos señalado que únicamente integraba esa parte del contrato el que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedica 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. Ahora bien, en un club deportivo, no únicamente hay deportistas, también prestan servicios otros sujetos como son los **entrenadores, preparadores físicos y técnicos deportivos**.

¹⁴ Véase Anexo nº1

¹⁵ TSJ Madrid 31 de diciembre de 2004 entiende que “*el auténtico elemento que diferencia al futbolista profesional del aficionado es la retribución percibida por hacer de la práctica del fútbol su dedicación principal y habitual a cambio de una retribución que le permita subvenir a sus necesidades y que constituye o contribuye a ser su medio de vida, debiendo percibir por ello como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional, para considerar que la relación es laboral*”.

Respecto de estos trabajadores, los Tribunales, en reiteradas sentencias¹⁶, consideran incluidos dentro de esta relación laboral especial a los entrenadores y técnicos excluyéndolos de la relación laboral de altos directivos. Parte de la doctrina ha considerado al entrenador como personal de alta dirección. No creemos que sea la posición más correcta debido a dos razones fundamentalmente. Por una parte, porque como establece el artículo 1.2 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección se tienen que dar tres requisitos para que se pueda considerar a un trabajador como personal de alta dirección, los cuales son que el interesado ejercite poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, que esos poderes afecten a “objetivos generales de la compañía”, y que el ejercicio de esos poderes se efectúe “con autonomía y plena responsabilidad”. Lo cierto es que en la actualidad la figura del entrenador no suele poseer dichos requisitos debido a que tanto los poderes inherentes a la titularidad de la empresa como la plena autonomía, están más que limitados por lo que habría que concluir que no se podría encuadrar en esta calificación contractual. Por otra parte, y en cuanto a los efectos de la extinción, si se considerara al entrenador como personal de alta dirección. En este sentido, hay que tener en cuenta lo recogido en el artículo 11.1 del RD 1382/1985 cuando establece que *“el contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1 (mínimo de tres meses)”*. En tal supuesto, el alto directivo *“tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido”*. En este caso, y aun reconociendo que en este artículo se da la opción de pactar en el contrato la indemnización en caso de despido, no es menos cierto que también establece un preaviso de tres meses, hecho que, aun siendo posible jurídicamente, es prácticamente imposible que se pueda dar en la relación laboral del entrenador ya que obviamente el despido de este colectivo es totalmente automático al

¹⁶ STS 5 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9306). STS de 14 de junio de 1999 (AS 1999, 2419). STSJ de Asturias de 2 de julio de 1999. STSJ de Madrid de 9 de marzo de 2001 (AS 2001, 1764).

vincularse a los resultados deportivos. En nuestro ordenamiento el despido es causal configurándose de distinto modo en la relación laboral común y la especial, como veremos en el siguiente capítulo donde abordaremos las grandes diferencias entre estas relaciones.

4. Régimen jurídico de la prestación de servicios

El análisis del régimen jurídico de la prestación de servicios del deportista profesional lo abordaremos señalando algunos de sus aspectos relevantes. De este modo, y en primer término, al ser un contrato de trabajo, se requiere forma **escrita en triplicado ejemplar** como norma general al regular una situación de un deportista. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Las entidades deportivas a las que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del SEPE las certificaciones correspondientes de la documentación presentada. Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo la identificación de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas, y finalmente, la duración del contrato.

En cambio, para los futbolistas que militan y se rigen por la normativa de la Real Federación Española de Fútbol, por ejemplo, se exige la formalización del contrato por sextuplicado¹⁷, uno para cada una de las partes, un tercero para la Liga Nacional de Fútbol Profesional, un cuarto para la Asociación de Futbolistas Españoles, el quinto para la Real Federación Española de Fútbol y el sexto para el SEPE.

En lo que respecta a la duración del contrato, ésta será siempre de **duración determinada**, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente

¹⁷ Véase Anexo nº2.

práctica deportiva. Se prohíben, en consecuencia, los contratos suscritos por tiempo indefinido. El artículo 6.1 del RD admite dos posibilidades dentro de la duración determinada del contrato de trabajo, a saber, aquel Concertado por tiempo cierto, es decir, mediante la consignación de una fecha específica de conclusión; Y aquel otro que tenga por objeto la realización de un número de actuaciones deportivas expresamente determinadas o, al menos, identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.

En el artículo 14 del convenio colectivo de los futbolistas profesionales esta cuestión se regula del modo siguiente: *“El contrato suscrito entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club/SAD participe en el mismo. 2. De mutuo acuerdo entre el Club/SAD y el Futbolista, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio”*.

La mayor trascendencia del artículo 6 del RD se encuentra en el sistema de prórrogas previsto en el mismo. Constituye este un capítulo de suma importancia en la práctica del deporte profesional. Tradicionalmente, la normativa deportiva a través de los Reglamentos y Estatutos de cada Federación Nacional, establecían un régimen de prórrogas contractuales que dependía exclusivamente de la voluntad unilateral de los clubs o entidades deportivas. El contrato, a su vencimiento, quedaba automáticamente prorrogado, una o más veces, si así lo decidieran el club y el deportista profesional el cual estaba obligado a someterse necesariamente a esta decisión unilateral.

En la actualidad, el artículo 6 del RD, dispone en sus párrafos segundo y tercero que: *“podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”*.

Igualmente, podrá concertarse por escrito un **período de prueba**, cuya duración no podrá exceder de tres meses y se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En la práctica, salvo para confirmar el estado físico y la aptitud médica para el desempeño del deporte de que se trate, en la casi totalidad de las modalidades deportivas el establecimiento de un periodo de prueba no resulta muy eficaz, pues a diferencia de lo que ocurre con el mercado de trabajo de otros sectores de actividad la capacidad y habilidades del deportista profesional son fácilmente comprobables por cualquier espectador a través de los múltiples y variados medios de comunicación, por lo que el proceso de prueba o confrontación de la capacidad del interesado para la práctica deportiva se efectúa de hecho con anterioridad a la propia contratación.¹⁸

Igual que en el resto de quienes prestan servicios retribuidos por cuenta ajena, los deportistas profesionales disfrutan de unos derechos y están sometidos a un conjunto de obligaciones. Los derechos laborales básicos están reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y son los mismos que en la relación laboral común diferenciándose únicamente en el derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades necesarias para el ejercicio de la actividad deportiva. En cuanto a los deberes de los deportistas profesionales, éstos deben cumplir los deberes laborales básicos que establece el Estatuto de los Trabajadores comentados anteriormente en la relación laboral común a ellos se une que el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus condiciones físicas y técnicas personales, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva. En este caso, entra en juego el Reglamento de Régimen Interno de cada club, en el cual se establecen los permisos para no asistir a entrenamientos y donde se regula todo lo que el club considere necesario en cuanto a deberes y obligaciones del deportista.

¹⁸ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”. Civitas. 1991. Pág. 58

Respecto de la **retribución**, ésta será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva como retribución por la prestación de sus servicios profesionales ya sean en metálico o en especie. En este caso, nos preguntamos porque un deportista que realiza exactamente el mismo trabajo que un compañero de equipo, puede llegar a cobrar una cantidad muy dispar a él. Un futbolista “top” de un equipo de primer nivel, actualmente puede llegar a cobrar en torno a los quince millones de euros, mientras que, su compañero de equipo que tiene exactamente los mismos derechos, las mismas obligaciones en el equipo y la misma jornada, puede estar en torno al millón de euros. Esta diferencia se debe esencialmente a lo que el club puede llegar a obtener por la contratación de ese jugador de clase mundial. Este jugador venderá más camisetas que su humilde compañero y eso beneficia al club y por tanto, les interesa que siga en su disciplina y por tanto también, le ofrecen una retribución mejor. Otro aspecto a tener en cuenta es que en determinados contratos, el club se “queda” con un porcentaje de los derechos de imagen que tiene el futbolista. De nuevo, estamos en el mismo punto de partida, ese jugador “top” realizará anuncios en televisión de marcas mundiales y el club se beneficiará de ello; en cambio, su compañero puede que no haga esos anuncios y por tanto, el club no percibe nada de sus derechos de imagen.

En el convenio colectivo de los futbolistas¹⁹ se regula un salario mínimo garantizado por cada temporada y por todos los conceptos, en función de la categoría o división del club donde preste servicios del jugador. Actualmente, para la temporada 2014/2015, un jugador de primera división percibirá como mínimo 129.000€ por temporada, en cambio, uno de segunda división cobrará 64.500€.

La estructura salarial del deportista profesional obviamente varía en cada una de las modalidades deportivas. A título de ejemplo, y siguiendo con la especialidad del fútbol por ser de las más representativas y completas en la regulación de condiciones de

¹⁹ Convenio Colectivo para la actividad de futbol profesional aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo de 25 de setiembre de 2014 (BOE nº245 de 9 de octubre).

trabajo, a continuación exponemos los principales conceptos retributivos prevista en el convenio colectivo vigente suscrito por los jugadores de fútbol:

- a) Sueldo mensual
- b) Prima de fichaje, por la que se entiende el importe correspondiente que recibe el jugador al fichar por un determinado club. Es decir, en un fichaje, aparte del dinero que recibe el club, este intercambio puede tener aparte un beneficio económico para el jugador exclusivamente.
- c) Antigüedad, es decir, la cantidad de tiempo que lleva el jugador en el club, siendo este más importante como más antigüedad tenga.
- d) La prima de partido es la cantidad estipulada que recibe el jugador por jugar cada partido.
- e) Gratificaciones extraordinarias, por las que se entienden cantidades económicas por objetivos. Ya sea, en el caso de un futbolista, recibir una prima por cada gol que marque, o por pertenecer a la mejor plantilla del mundo del fútbol.

Respecto de la **jornada** del deportista profesional, ésta se regula en el artículo 9 del RD 1006/1985. Comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. Con carácter general será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos. Como puede observarse, que tanto la fijación de la jornada de trabajo como el régimen jurídico de los periodos de disponibilidad el deportista hacia el club o entidad deportiva son materias que, de acuerdo con el mandato expreso contenido en el RD, deberán negociarse mediante convenio colectivo o, en su caso, contrato individual de trabajo, para su adecuada regulación y adaptación a las peculiaridades de cada modalidad deportiva. Lo mismo ocurrirá en materia de horas extraordinarias, pues es necesario que

por vía del pacto individual o colectivo se adecúen las prescripciones del artículo 35 del ET a las características del deporte de que se trate en cada caso. En consecuencia, el RD se limita al establecimiento de unas normas excesivamente generales, lo que si bien permite una amplia flexibilidad a las partes en los procesos de negociación colectiva para la determinación de las reglas específicas aplicables a cada modalidad deportiva, no obstante supone escaso celo por parte del legislador a la hora de fijar límites más precisos en materias tales como los tiempos máximos destinados a concentraciones o viajes no computables dentro de la jornada de trabajo que no debieron dejarse para su tratamiento en negociación colectiva. Lo que sí parece más lógico es que la fijación del horario de prestación de servicios se deje al ámbito específico de cada deporte mediante la pertinente negociación, aunque no sea más que por la circunstancia de que en gran medida se trata de una cuestión que viene impuesta por la normativa federativa, competente para fijar la organización y reglas de juego de cada modalidad deportiva²⁰²¹.

Concordante con la regulación de la jornada de trabajo, la normativa específica prevé, al regular los horarios de trabajo, tres supuestos básicos en los que el futbolista se encuentra bajo las órdenes del club a efectos de cómputo de su jornada laboral. Estos son: los entrenamientos, las concentraciones y desplazamientos y el tiempo dedicado a la celebración de reuniones de tipo técnico (art. 8 RD).

Los **descansos y las vacaciones** se regulan en el artículo 10 del RD 1006/1985 disponiendo que se disfrutará de un descanso mínimo semanal de día y medio, el cual será fijado de mutuo acuerdo, no siendo coincidente con los días en los que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si no puede disfrutarse ininterrumpidamente, la parte no disfrutada se trasladará a otro día de la semana. Asimismo, cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, se trasladará el descanso a otro día de la semana. En materia de vacaciones no hay diferencias normativas significativas respecto de la relación laboral común. Igualmente, los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones

²⁰ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”. cit. pág. 78

²¹ El artículo 7 del Convenio Colectivo de los futbolistas profesionales dispone lo siguiente: “*La jornada del Futbolista Profesional comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas del día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente*”.

anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual. En este caso, el Reglamento de Régimen Interno del Club es el que establece una diferencia clara entre las vacaciones de una relación laboral común y las del deportista profesional. En esta materia del artículo 11 del convenio colectivo de los futbolistas determina como excepción al disfrute de las festividades en las fechas previstas en el calendario laboral general, trasladándolas a cualquier otro día de la semana, cuando aquellas coincidan con un partido o en las 48 horas anteriores al mismo, sí se jugase en campo propio, o 72 horas, sí se jugase en campo ajeno. Por otra parte, se declara en el citado convenio como días inhábiles a todos sus efectos los días 1 y 6 de enero, y 24, 25 y 31 de diciembre. Por lo que respecta a la retribución correspondiente a vacaciones se estará a lo que las partes pacten, puesto que en el RD nada se establecen sobre esta materia²².

El ejercicio de la potestad disciplinaria prevista con carácter general en el artículo 58 del ET, también es objeto de atención por el RD 1006/1985 en cuyo artículo 17 se señalan los incumplimientos contractuales que pueden realizar los deportistas profesionales y las correspondientes sanciones que podrán ser impuestas por el club o entidad deportiva en atención a su gravedad. En cualquier caso, las decisiones sancionatorias del club o entidad deportiva serán recurribles por el deportista ante la jurisdicción social.

Corresponde a los convenios establecer la graduación de las faltas y sanciones, entre las cuales se podrán incluir sanciones económicas, posibilidad vedada en el ámbito de las relaciones laborales comunes quedando terminantemente prohibido que el empresario pueda imponer al trabajador una multa de haber. En ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva, ni sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra disminución del derecho al descanso del deportista.

²² SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”. cit. pág. 81

En el análisis del régimen jurídico de esta relación especial deben abordarse dos aspectos de gran transcendencia como son el referente a las **cesiones temporales de trabajadores y las causas de extinción de estos contratos**. Su especialidad e importancia requieren ser abordados en un capítulo independiente.

Capítulo II. La cesión del deportista profesional.

1. La cesión de trabajadores en la relación laboral común

El fenómeno de la cesión de trabajadores ha venido referido casi siempre a un supuesto de búsqueda de personal precario en fraude de los derechos de los trabajadores, lo que llevó a su prohibición a partir de 1970. Desde ese momento, cuando se ha hablado de cesión de trabajadores se ha hecho referencia a la cesión ilegal de personas, a ese supuesto fraudulento de ilícito. Sin embargo, la cesión de trabajadores no sólo se circunscribe a este fenómeno ilícito, sino que ha de ser analizado en un sentido más amplio.

En el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores se regula la cesión ilegal de trabajadores, contemplando tanto supuestos autorizados de cesión de trabajadores, como el concepto de la cesión ilegal y los efectos o consecuencias jurídicas de la misma, tanto para los trabajadores afectados como para las empresas cedente y cesionaria²³.

²³ Artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: “1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. 2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario. 3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. 4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones

La cesión de trabajadores está prohibida, a diferencia de la figura de la contrata o subcontrata que, como manifestación del derecho constitucional de libertad de empresa, está admitida en nuestro ordenamiento jurídico y regulado en el artículo 42 del ET. El principal problema que se plantea a todo jurista será delimitar cuándo nos encontramos ante una auténtica contrata, admitida legalmente, y cuándo ante una cesión ilegal de trabajadores, prohibida legalmente. En este caso, una contrata, sería un contrato de un servicio; en especial el que una entidad oficial hace con otra particular para ejecutar una obra material o prestar un servicio determinado. En cambio, una subcontrata es el proceso económico empresarial en el que una sociedad mercantil delega los recursos orientados a cumplir ciertas tareas a una sociedad externa, empresa de gestión o subcontrata, dedicada a la prestación de diferentes servicios especializados, por medio de un contrato.

Debemos aclarar que el hecho de subcontratar actividades que integran el núcleo esencial de la actividad de la empresa no conlleva la existencia de una cesión ilegal, sino al contrario, la contrata de las actividades que integran el núcleo esencial es lo definitorio de la contrata por razón de la propia actividad²⁴.

Examinemos brevemente el **concepto de cesión ilegal**, para posteriormente referirnos a los supuestos admitidos de cesión de trabajadores.

La delimitación de la cesión ilegal de trabajadores se realiza en el artículo 43.2 del ET, en los siguientes términos.

"Que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización

ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal."

²⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2010

propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario"

La cesión ilegal de trabajadores puede tener lugar tanto entre dos empresas reales, cuando la empresa cedente, disponiendo de estructura organizativa y patrimonio propio no pone en juego esa organización y dirección de las prestaciones de servicios²⁵, como entre una empresa real o cesionaria y otra aparente, ficticia (empresa cedente), fenómeno conocido como interpositorio. Pese a la defectuosa redacción de artículo 43 del ET, que al regular la cesión alude a la contratación de trabajadores para cederlos, para que exista cesión no es necesario que el personal se contrate inicialmente con esa finalidad. Para que haya cesión basta que se produzca un fenómeno interpositorio, sin que se exija en todo caso, un ánimo fraudulento o especulativo, porque la cesión fraudulenta es una modalidad que no agota todas las posibles manifestaciones de la cesión ilegal. Lo que contempla el artículo 43 del ET es un supuesto de interposición en el contrato de trabajo, en virtud del cual, el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y que ejerce el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por un empresario formal²⁶. Este fenómeno implica varios negocios jurídicos coordinados; en primer lugar, un acuerdo entre dos empresarios -el real y el formal, en segundo lugar, un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador, y en tercer lugar, un contrato efectivo entre éste y el empresario real, pero disimulado con el contrato de trabajo formal.

Cuando la cesión se produzca entre empresas reales los problemas consistirán en diferenciar la cesión de la contrata, acudiendo la doctrina judicial a la aplicación de diversos criterios de valoración, que no son excluyentes, sino complementarios, citándose entre ellos, la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios²⁷, el ejercicio de poderes empresariales²⁸, y la realidad empresarial del contratista o cedente que se pone de manifiesto en relación

²⁵ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 1989; de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 30 de noviembre de 2005; de 14 de marzo de 2006, y de 20 de julio de 2007, 30 de septiembre de 2005, 17 de diciembre de 2010, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011

²⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de julio de 2007.

²⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 1988, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011.

²⁸ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 1988; de 16 de febrero de 1989; de 17 de enero de 1991, de 19 de enero de 1994, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011.

con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva, etc.).

En la cesión ilegal de trabajadores el derecho de éstos a optar por la fijeza en la empresa cedente o cesionaria sólo podrá ejercitarse durante el período en que se mantenga la cesión ilegal²⁹, siendo el término temporal de referencia la fecha de presentación de la demanda, de modo que a esa fecha ha de hallarse viva la cesión ilegal, aunque posteriormente a la demanda una nueva empresa se subrogue en la anterior cedente³⁰. Obviamente, de hallarnos ante una empresa cedente ficticia, la opción será en favor de la empresa real cesionaria. Ahora bien, si durante la vigencia de la cesión se produce el despido disciplinario del trabajador en la acción del despido puede alegarse la existencia de la cesión, sin que se acumulen indebidamente esas dos acciones procesales, para conseguirse la condena solidaria de las dos empresas³¹. Ante la cesión ilegal, la opción a integrarse en la plantilla fija de la empresa cedente o cesionaria corresponde al trabajador, pero una vez producida la opción, si media también despido y se declara improcedente, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponde a la empresa.³²

Cuando la cesión ilegal se produce en la Administración Pública, los trabajadores cedidos adquieren la condición de trabajadores con relaciones laborales indefinidas, pero no son fijos de plantilla, pudiéndose extinguir el contrato al cubrirse reglamentariamente la plaza ocupada, todo ello para salvaguardar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público³³.

²⁹ STSS, Sala de lo Social, de 22 de septiembre y de 21 de diciembre de 1997; de 5 de febrero de 2008, y de 14 de octubre de 2009.

³⁰ STSS, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2010

³¹ STSS, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 1986; de 12 de febrero de 2008, y 14 de octubre de 2009.

³² STSS, Sala de lo Social, de 5 de febrero y de 3 de noviembre de 2008.

³³ STSS, Sala de lo Social, de 19 de junio y de 17 de septiembre de 2002, y de 23 de abril, de 14 de mayo y de 10 de junio de 2009.

2. Supuestos permitidos de cesión de trabajadores.

Destacamos cuatro supuestos legales de cesión de trabajadores admitidos en nuestro Derecho del Trabajo.

En primer lugar, reseñamos el contemplado expresamente en el ET, esto es, la cesión de trabajadores por las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas por la autoridad laboral, las cuales pueden ceder trabajadores a las empresas usuarias en virtud de un previo contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la usuaria³⁴.

Ahora bien, ello no impide que pueda apreciarse cesión ilegal, lo que acontece cuando se vulneran las condiciones previstas legalmente para los contratos de puesta a disposición, especialmente cuando se conciertan contratos de puesta a disposición para supuestos prohibidos legalmente, o cuando mediante sucesivos contratos de puesta a disposición de un mismo trabajador en misión, se cubran necesidades permanentes en la empresa usuaria, de modo que para esos supuestos, la responsabilidad solidaria entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria no sólo se limitaría a las obligaciones salariales y de Seguridad Social³⁵, sino que abarcaría también a las obligaciones laborales y de Seguridad Social por ser de aplicación el artículo 43.2 del ET³⁶.

Junto a las empresas de trabajo temporal se permiten también, excepcionalmente, otros supuestos de cesión de trabajadores que, de no ser por una expresa habilitación legal o normativa, serían constitutivos de cesión ilegal. Esto sucede en la cesión de trabajadores portuarios, sujetos a relación laboral especial, en la medida en que su empresa, la Sociedad Anónima de Gestión de Servicios Portuarios, puede destinarlos a prestar servicios laborales en favor de las empresas usuarias titulares de las licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, cesión prevista en los

³⁴ Artículos 1, 16 y 43 del ET, en relación con la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal, y Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 3 de febrero de 2000; de 16 de junio de 2003; de 3 de octubre de 2005, y de 14 de marzo de 2006.

³⁵ Artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

³⁶ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de julio y de 28 de septiembre de 2006; 3 de noviembre de 2008, y de 19 de febrero de 2009.

artículos 140 a 143 de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, reguladora del Régimen Económico y de la prestación de servicios de los Puertos de Interés General.

El segundo supuesto admitido es la cesión por una cooperativa agraria de sus trabajadores a las explotaciones agrícolas de sus socios, autorizada por primera vez en el artículo 93 apartado 2 letra d) de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, según redacción dada por la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. En tercer lugar, la cesión es admitida jurídicamente en la prestación de servicios en empresas ordinarias por parte de trabajadores discapacitados contratados mediante una relación laboral especial por centros especiales de empleo, y que en virtud de un enclave laboral son destinados a trabajar en una empresa ordinaria del mercado de trabajo (artículos 3 a 10 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medidas de fomento de empleo de los discapacitados).

Finalmente, y en este caso, el más importante por el tema que nos ocupa, otro caso admitido de cesión es la del deportista profesional. El artículo 11 del RD 1006/1985 faculta al empresario, club o entidad deportiva, a ceder temporalmente a otro club o entidad deportiva deportistas profesionales. No excluye expresamente la aplicación del art. 43 ET, en virtud del artículo 21 del RD 1006/1985 por el que será de aplicación el estatuto de los trabajadores y el resto de las normas laborales con carácter de derecho supletorio “en lo no regulado por dicho real decreto y siempre que no sean incompatibles con la naturaleza laboral especial de los deportistas profesionales”. En este contexto se impone la delimitación del ámbito de la cesión de deportistas profesionales respecto del correspondiente de la cesión de trabajadores del artículo 43 ET³⁷. Sin embargo, no es una cesión sancionable en el sentido recogido en dicho precepto, difícilmente puede aplicarse a los deportistas profesionales la garantía establecida en su apartado tercero, cuál es el derecho de opción a integrarse como fijo de plantilla en la empresa cedente o cesionaria a su elección; pues la condición de fijo no es un elemento que caracteriza las relaciones laborales en este sector. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de las entidades deportivas derivadas de cesiones ilegales de deportistas profesionales, determinables en cada caso concreto.

³⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”. cit. pág. 83

La licitud de la cesión temporal de deportistas profesionales puede justificarse por varias razones, entre las que podemos apuntar, el interés común de deportistas profesionales y club o entidades deportivas en la cesión.³⁸ Dicho interés por parte del deportista profesional se fundamenta en la naturaleza temporal de la actividad deportiva y en la necesidad de ser alineado para prestar sus servicios de cara al público con la finalidad de promocionarse y perfeccionar su formación profesional. La contratación laboral en materia deporte profesional no podrá tener en ningún caso carácter indefinido, pues se trata de un “trabajo peculiar del deportista profesional basado en el ejercicio de sus facultades físicas, de sus reflejos y de su inteligente habilidad, por lo que es una actividad que únicamente se puede desarrollar durante muy pocos años y declina cuando el deportista, por su edad, aún está en plenitud física y mental para otros trabajos distintos de la práctica del deporte: y ello determina que uno de los caracteres esenciales dicho contrato sea su duración temporal”. La cesión de deportistas profesionales puede realizarse a un club o entidad deportiva de categoría superior, de categoría inferior o de idéntica categoría; sin que pueda considerarse que existe cesión del deportista profesional cuando éste, habiendo sido contratado para prestar sus servicios en un equipo de primera división, es traspasado el mismo club al equipo que milita en segunda división, es decir, a la cantera del mismo club. Es decir, si un club tiene dos equipos, los cuales militan en categorías diferentes, la cesión de jugadores entre los equipos del mismo club no son consideradas cesiones. Normalmente, los grandes clubes fichan jugadores jóvenes y los ceden a equipos de categoría inferior para que se desarrollen.

Otro caso por el cual puede justificarse la licitud de la cesión temporal de los deportistas profesionales es la efectiva protección de los derechos laborales de los mismos, la cual se consigue con la institucionalización de la cesión temporal del deportista profesional a otro club o entidad deportiva, por cuanto el club cesionario se subroga en los derechos y obligaciones del club cedente, asumiendo la posición de empresario durante el tiempo de la cesión sin que el vínculo contractual originario se extinga. Existe, por tanto, una relación laboral triangular y una cesión temporal de

³⁸ SSTCT de 26 de febrero de 1980 (RAJ 1091) y de 6 de octubre de 1981 (RAJ 5674)

trabajadores. La determinación del empresario se convierte así en mecanismo de protección de los intereses del deportista profesional.³⁹

La prohibición de cesión de trabajadores surgió en un contexto distinto que no es posible trasladar al ámbito del deporte,⁴⁰ fundamentalmente porque, como ya hemos apuntado, la normativa laboral común en tanto que supletoria de la normativa laboral especial sólo puede ser aplicada a los deportistas profesionales en lo no previsto en el RD 1006/1985 y siempre que no suponga incompatibilidad con las normas especiales, tal como establece el artículo 21 del citado texto reglamentario.

Otro aspecto importante por el cual las cesiones de los deportistas profesionales están legalizadas es la propia realidad social y la práctica existente en todos los países de nuestro entorno, y las normas federativas nacionales e internacionales, lo que hubiera dificultado una regulación prohibitiva de las cesiones de personal en este ámbito y la limitación de un mercado libre y abierto a todos los países. La regulación de la cesión de deportistas profesionales en otros países de Europa varía en cada caso, por lo que no podemos hablar de una regulación unitaria.

En alguna ocasión se ha alegado la existencia de carácter especulativo, profesional y habitual de la actividad de cesión de deportistas profesionales por parte del club o entidad deportiva, considerándose razón suficiente para excluir la prohibición de cesión del personal en este ámbito.⁴¹

Otro aspecto a tener en cuenta ha sido el diverso tratamiento económico y normativo, o en otras palabras, la situación de discriminación entre trabajadores cedidos y no incorporados a la plantilla de la empresa cesionaria y los trabajadores de la plantilla de la misma es uno de los elementos que derecho determinan la ilegalidad de la cesión de trabajadores en la relación laboral común. Esta causa no existe en la cesión de deportistas profesionales, donde el diverso tratamiento económico entre deportistas

³⁹ La determinación del empresario como mecanismo de protección de los intereses del trabajador cedido ha sido también establecida la supuesta cesiones de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, como se observan el artículo 1.2 ET y en la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula dichas empresas.

⁴⁰ GARCÍA MURCIA, J. “*Cesión de trabajadores*”, op. cit., pág. 321

⁴¹ Tesis defendida por GARCÍA MURCIA, J. “*Cesión de trabajadores*”, op. cit., pág. 321

cedidos y no cedidos viene dado por los pactos en contrato individual de trabajo, que estarán función de la cotización profesional del jugador y del interés que el club tenga por el mismo, como se ha comentado en el capítulo anterior cuando hablamos de las retribuciones.

Igualmente, una de las finalidades de la prohibición del artículo 43 ET es amparar la estabilidad en el empleo,⁴² que en la actividad deportiva quiebra, al tratarse de una profesión eminentemente temporal e íntimamente unida con la forma física y la edad del trabajador. La cesión ha sido admitida en este caso porque no comporta un daño económico directo para el trabajador⁴³, lo que ha servido al legalizador como uno de los factores para institucionalizar la cesión de mano de obra en este sector de actividad.

En principio, el deportista profesional puede desarrollar la actividad deportiva a favor del club para la que figura inscrito federativamente. Sin embargo, el legislador ha previsto la posibilidad de cesión de los servicios del deportista a otra entidad distinta y, consecuentemente, la cesión de los derechos federativos a la misma. En la práctica, más que de contrato de cesión cabe hablar de libertad del deportista profesional por el cedente y de contrato privado donde el cesionario se compromete a que el deportista profesional vuelva al club de origen (carta de libertad). Esto se debe fundamentalmente a que las normas federativas no permiten la doble inscripción de un jugador en dos clubs o entidades deportivas distintas. Un aspecto de la cesión temporal de deportistas profesionales, quizá el más significativo por sus importantes consecuencias jurídicas, es que, aunque cesionario asume la condición de empresario. El mecanismo interpositorio no se rompe, pues la relación con el cedente sigue y se reanuda cuando finalice la cesión. Que el deportista conozca quién es su empresario soluciona muchos de los problemas que plantean las relaciones triangulares de trabajo, como manifestación de cotitularidad empresarial y existencia de contrato de trabajo compartido.⁴⁴ Por lo tanto, si durante el período de cesión el deportista profesional sufre un accidente y hay que

⁴² SSTCT de 2 de julio de 1980 (RAJ 4321 y 4322)

⁴³ SIMONE, G. “*Forme indirette di utilizzazione della manodopera*”. Parte I. “*L’interposizione nel rapporto di lavoro*”. Bologna, 1990, Pág. 36

⁴⁴ RODRÍGUEZ RAMOS, M. J. “*Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones ilícitas de presta mismo laboral*”. Editorial Comares. 1997. Pág. 89

reclamar responsabilidades se harán al club cesionario, de forma que si existen mejoras voluntarias pactadas en convenio corresponderá a éste y no al club cedente su abono⁴⁵.

En cuanto a las modalidades de cesión temporal de deportistas profesionales, podemos distinguir la unilateral y la recíproca. Hablamos de cesión unilateral, cuando un club o entidad deportiva cede a otra deportistas profesionales sin que se produzca un intercambio de trabajadores entre las mismas. En la cesión unilateral un club o entidad deportiva puede ceder, por propia voluntad, un deportista profesional a otro club o entidad deportiva con el consentimiento expreso de éste, o cederlo obligatoriamente cuando vulnera el derecho a la ocupación efectiva del trabajador y previa petición por éste de que se produzca la cesión. En ambos casos, se produce el préstamo temporal del trabajador bien a cambio de una contraprestación económica, bien sin fin lucrativo para permitir el perfeccionamiento profesional del deportista en otro club, normalmente de inferior categoría, donde sí le sea garantizado plenamente el derecho a la ocupación efectiva, como comentábamos anteriormente. En todos estos casos existe un club cedente, que presta un deportista profesional por un tiempo determinado, y un club cesionario que reciben los servicios de dicho trabajador, y, por definición, una interposición lícita en contrato de trabajo que no tiene como finalidad la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, encontramos la cesión recíproca de deportistas profesionales, la cual puede ser pura o mixta. En el primer caso se produce un intercambio de deportistas profesionales entre dos clubs o entidades deportivas que puede ser de dos a uno, sin que el número de deportistas intercambiados o cedidos recíprocamente por un periodo de tiempo esté limitado, aunque usualmente no suele ser muy numeroso. La cesión pura puede ser benévola o lucrativa. La cesión recíproca también puede ser mixta, es decir, se produce un intercambio de servicios de distintos deportistas profesionales, complementando con una cierta cantidad de dinero abonado por uno de los clubs. La cesión recíproca mixta sólo puede ser lucrativa por su propia naturaleza a diferencia de la pura. En ambos supuestos de cesión recíproca el deportista profesional tendrá derecho como mínimo a *“una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones*

⁴⁵ STSJ (Sala de lo Social) de Cataluña de 21 de abril de 1995 (RAS 1597).

periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año⁴⁶”.

En cuanto al régimen jurídico de la cesión temporal de deportistas profesionales, la cesión de mano de obra, como contrato triangular y como interposición en el contrato de trabajo, se desarrolla entre cedente, cesionario y trabajadores y determinar la existencia de una pluralidad de relaciones jurídicas. La cesión de personal implica la transferencia de los poderes directivos del cedente al cesionario, que será quien ejerza este poder sobre los trabajadores cedidos durante el período determinado en el contrato de cesión. Esta transferencia temporal de facultades empresariales se articula mediante un acuerdo o contrato de cesión de personal entre cedente y cesionario.

La relación entre cedente y trabajadores es de naturaleza laboral y deriva, no de la existencia de contrato de trabajo, sino de una fuente más compleja: el contrato de cesión de mano de obra suscrito entre el cedente y el cesionario. Se trata de una relación laboral de carácter especial que deriva del contrato de cesión de trabajadores y no del contrato de trabajo; donde el cedente deja de asumir formalmente la condición de empresario. Una vez producida la cesión y durante la misma, queda liberado de todos sus obligaciones con el deportista durante el período de cesión porque la relación laboral se extingue, al menos aparentemente, conservando el club cedente un derecho de opción sobre el deportista profesional.

En cuanto a la entre relación cesionario y deportista profesional, es una relación de carácter especial, y no una relación jurídica fáctica como ocurre en la cesión ilegal de trabajadores, donde el cesionario se subroga en los derechos y obligaciones del cedente por el tiempo que dure la cesión; por ello podemos afirmar que se trata de un contrato de trabajo compartido entre cedente y cesionario.

Finalmente, en cuanto a la responsabilidad esta recae sobre cedente y cesionario frente a los deportistas profesionales cedidos. El RD 318/1981 establecía una responsabilidad solidaria del cedente en supuestos de cesión temporal de deportistas

⁴⁶ Novedad importante respecto al Real Decreto 318/1985, donde sólo aludía a la perfección, como mínimo, de una mensualidad de su retribución considerada en cómputo anual.

profesionales, que no ha sido recogida en el nuevo RD 1006/1985, ya sea por olvido del legislador o por un error de técnica jurídica al no garantizar los derechos de los deportistas cedidos en supuestos de incumplimiento del contrato de cesión por el cesionario. En este caso, al no existir normativa específica, nos remitimos a la normativa general del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, la cesión de trabajadores puede clasificarse en función del elemento temporal en cesión temporal y cesión definitiva. El efecto jurídico más importante de la cesión definitiva es la ruptura del mecanismo interpositorio, al anularse la relación laboral entre cesionario y trabajadores y desaparecer el cedente de la relación de trabajo. Este mismo efecto se consigue en las cesiones ilegales de trabajadores cuando el cesionario integra los trabajadores temporalmente cedidos en su plantilla, o cuando éstos ejercen el derecho de opción frente a cedente o cesionario. El artículo 13 apartado a) del RD 1006/1985 que reconoce la posibilidad de cesión definitiva de deportistas profesionales de un club a otro como fórmula de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, aspecto éste que será analizado en el siguiente capítulo.

Capítulo III. La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.

La extinción del contrato de trabajo deportivo se encuentra regulada en los artículos 13 al 16 del RD 1006/1985. El artículo 13 expone las causas por las que la relación laboral queda extinguida, siendo muy concreto a la hora de determinar cuáles son dichas causas⁴⁷. El artículo 14 desarrolla una de las causas comentadas el artículo precedente, en concreto la extinción del contrato o por expiración del tiempo convenido, y los artículos 15 y 16 se destinan a regular, respectivamente, los efectos de la extinción del contrato por despido improcedente, y por voluntad del deportista profesional.

Respecto del régimen laboral común, la relación laboral especial deportiva presenta algunas particularidades por lo que se refiere a la materia de extinción del contrato. En este caso, no se incluye como causa extintiva del contrato de trabajo deportivo la jubilación del trabajador prevista en el artículo 49.1. f) del ET, así como tampoco son de aplicación las causas objetivas que recoge el artículo 52 del ET.

Otro de los aspectos más singulares que presenta la normativa laboral deportiva, como comentaré más adelante, se produce con respecto a las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato, ya que mientras en el régimen laboral común éstas se encuentran tasadas, en la relación laboral deportiva se prevé un amplio margen para la

⁴⁷ Artículo 13 del RD 1006/1985: “La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas: a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. b) Por expiración del tiempo convenido. c) Por el total cumplimiento del contrato. d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieron su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho. e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores. f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo. g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva. h) Por despido del deportista. i) Por voluntad del deportista profesional.

ponderación judicial. Además, el RD 1006/1985 permite la posibilidad de que cuando el despido disciplinario sea declarado procedente, sea al deportista que tenga que abonar a su empleador una indemnización en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo (artículo art 15.2).

Una vez comentado lo anterior, he creído conveniente clasificar las causas distintivas en tres grandes grupos. En primer lugar, comentaré la extinción del contrato por la voluntad unilateral del club o entidad deportiva, incluyendo en ella la extinción por despido del deportista, la extinción por disolución o liquidación del club o entidad deportiva, la extinción por crisis del club o entidad deportiva, y la extinción por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.

Seguidamente será preciso abordar la extinción del contrato por la voluntad conjunta del deportista y del club o entidad deportiva, encuadrando dentro de ella la extinción del contrato por mutuo acuerdo entre el club y el deportista como la extinción por expiración del tiempo convenido, la extinción por total cumplimiento del contrato, y la extinción por causas consignadas válidamente en el contrato.

El último bloque de la clasificación se destina a tratar toda la problemática referente a la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, estudiando tanto la resolución unilateral del deportista fundada en justa causa, como la extinción sin causa que lo justifique. Además, se tratara el tema de la problemática de la cláusula de rescisión y debido a la importancia y polémica doctrinal que esta figura ha tenido.

1. Extinción del contrato por voluntad del club o entidad deportiva.

1.1. Extinción por despido disciplinario del deportista.

En cuanto la extinción del contrato por despido del deportista profesional, como cita el RD, acoge la norma las consecuencias jurídicas de la ruptura del contrato de trabajo por voluntad del club o entidad deportiva, concretando la previsión que sobre el despido ya se contiene en el artículo 13.h), que lo incluye como una de las causas de

extinción de la relación laboral del deportista profesional. Concretamente, se dispone al efecto que *“el despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”*.

A continuación, citaremos las causas del despido disciplinario, el cual viene dado por un incumplimiento del deportista frente al club o entidad deportiva con el que tiene contrato. La primera de estas causas son las faltas en repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad del deportista, de conformidad con lo establecido en el artículo 54.2.a) del ET, aplicable a la relación laboral especial deportiva en virtud de lo dispuesto en el artículo 21 del RD 1006/1985. El club o entidad deportiva estará facultado para despedir al deportista que falte de manera repetida o injustificada al trabajo, o bien que de manera repetida e injustificada sea impuntual. En este caso, quedan comprendidas dos tipos de conductas, por un lado, la falta de asistencia, que se refiere a la incomparecencia en el trabajo durante una o varias jornadas, y por otro lado, la falta de puntualidad, que no abarca del conjunto de la jornada y que se puede producir, tanto por llegar tarde al trabajo como por marcharse antes de lo debido. Por lo tanto, el deportista profesional incumple su obligación esencial. Las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo, en el caso de los deportistas profesionales, incluyen no sólo los partidos de competición, sino también los entrenamientos y las concentraciones. En cualquier caso, es necesario que la conducta cumplan dos requisitos esenciales que definen la propia causa del despido: la repetición de las faltas y la ausencia de justificación de las mismas.

En cuanto al requisito de repetición, tanto el ET como el RD no hace nada sobre cuantas veces el deportista debe incumplir sus deberes de asistencia y en este caso, habría que recurrir a otras normas, como por ejemplo, el Reglamento General para la actividad del fútbol profesional, el cual señala que hay reiteración *“cuando éste cometa más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes; cuando en este caso se acumule un retraso de 20 minutos, computando el tiempo total de todas las faltas; o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los 20 minutos”*. Por su parte, la normativa colectiva aplicable al mundo del baloncesto,

balonmano y ciclismo profesional también regula la cuestión de la reiteración en un sentido parecido a lo establecido para fútbol. Del mismo modo pasa con el requisito de la justificación de las faltas. También están justificadas las ausencias por incapacidad temporal del deportista profesional, salvo que éste no presente a su club o entidad deportiva los partes de baja por enfermedad.⁴⁸

Otra las causas del despido disciplinario del deportista profesional es la indisciplina o desobediencia recogida en el artículo 54.2.b) del ET. En este caso la indisciplina o desobediencia no se limita a los incumplimientos que tengan lugar durante el desarrollo de los partidos, sino que también se extiende a los entrenamientos y concentraciones. Por lo tanto, es causa de despido disciplinario tanto la negativa del jugador a disputar un partido, como la no observancia de las instrucciones impartidas por el entrenador tanto en concentraciones como en sesiones preparatorias. Por otra parte, para que la indisciplina o desobediencia pueda ser sancionada con el despido, debe tratarse de una conducta grave, culpable e injustificada debiendo cumplirse conjuntamente estos tres requisitos. De igual modo, debe tratarse de una conducta reveladora de una situación en la que se ponga de manifiesto la intención del deportista de imponer su voluntad, doblegando de esta forma el poder de dirección del empresario. A su vez, el incumplimiento tiene que carecer de justificación alguna, ya sea concurrir una causa incompleta de justificación ha de merecer una sanción más suave⁴⁹, ya sea en forma de multa económica, o como suspensión de empleo y sueldo.

Igualmente, otra de las causas de despido disciplinario del deportista son las ofensas verbales y físicas también tipificadas en el ET. Se entiende por ofensas verbales “*las expresiones orales o escritas, que envuelven una ofensa moral para la persona que la sufre o recibe*⁵⁰”, mientras que es constitutiva de ofensa física el “*injusto ataque de una persona a otra, materialmente, al hacer la objeto de una agresión que mortifique o lesione su integridad corporal*⁵¹”. Curioso es que la agresión física a un entrenador, ya sea en un partido, un entrenamiento o una concentración, puede ser causa de un despido, y sin embargo, las injurias vertidas por el deportista contra el mismo entrenador, sus compañeros, o el club no son constitutivos de despido disciplinario por tener

⁴⁸ STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993.

⁴⁹ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., págs. 268 y 269

⁵⁰ STS de 2 de octubre de 1963

⁵¹ STS de 31 de mayo de 1968

simplemente la consideración de faltas graves⁵², creando así una contradicción con la doctrina jurisprudencial que ha declarado que las injurias se incluyen dentro de las ofensas verbales que tipifica el artículo 54.2.c) del ET, por lo que los órganos judiciales declaran la procedencia de los despidos cuando la empresa acredita las injurias de los trabajadores⁵³. Con respecto al requisito de la gravedad, hay que decir que no es necesario que el hecho constituya delito o falta, y de igual forma, tampoco se requiere que la conducta sea sancionable deportivamente.

Es causa también de despido la transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Ambas se vinculan a *“un principio general del derecho de imponer un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos objetivos, con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración y que se traduce en directivas equivalentes a la lealtad, honorabilidad, probidad y confianza”*⁵⁴

La modalidad de ciclismo ha sido la más afectada por las implicaciones del dopaje en el deporte profesional, dando lugar a numerosas informaciones y procedimientos judiciales en diferentes órdenes. Por tanto no extraña que su Convenio Colectivo haya dado una nueva redacción al cuadro de infracciones y sanciones en lo que respecta a este tema. Así, en concreto, la transgresión de la buena fe contractual se ha identificado con una conducta típica. En este caso, el dopaje es un gran ejemplo de transgresión de la buena fe y abuso de confianza.

Como otras causas de despido disciplinario del deportista aparecen la disminución continúa voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. La disminución en el rendimiento implica defectos de la diligencia debida por el deportista el cumplimiento de su prestación laboral, ya que, como es sabido, el trabajador no debe a su empleador un tiempo de trabajo sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo en una cantidad o a un nivel, bien de rendimiento acostumbrado (normal) cuando no se ha

⁵² Artículo 94 del Código Disciplinario de la RFEF *“Insultar, ofender o dirigirse en términos o actitudes injuriosas al árbitro principal, asistentes, cuarto árbitro, directivos o autoridades deportivas, salvo que constituya falta más grave, se sancionará con suspensión de cuatro a doce partidos. Cuando el infractor sea un médico, ATS/DUE o fisioterapeuta de los equipos contendientes acarreará la imposición de la sanción de suspensión entre uno y tres meses, salvo que el hecho fuere constitutivo de infracción de mayor gravedad, con la accesoria pecuniaria correspondiente.”*

⁵³ Entre otras, vid. Las STSS de 8 de julio de 1982, de 22 de enero de 1987 y STSJ del País Vasco de 12 de setiembre de 1995.

⁵⁴ STSJ de Murcia de 4 de setiembre de 2000 (AS 2000, 2861)

fijado uno expreso, bien de este último si es tal caso (pactado)⁵⁵. Para que el deportista pueda ser despedido por esa causa deben darse conjuntamente los requisitos de la voluntariedad en la disminución y la continuidad en la misma. En primer lugar, se precisa que el deportista disminuya su rendimiento de manera voluntaria, es decir, que sean plenamente consciente que puede dar más de sí, que puede rendir más, pero sencillamente no quiere esforzarse por conseguir unos resultados óptimos. Por otro lado, para determinar lo que se entiende por continuidad deberá acudirse a lo que se establezca en los convenios colectivos. Sin embargo, las normas colectivas aplicables a las distintas modalidades deportivas se limitan a señalar que el bajo rendimiento debe ser continuado para que sea causa de despido, pero nada dicen acerca de cuánto tiempo debe prolongarse esta conducta para que se califique de continua. Tan sólo los convenios colectivos aplicables al fútbol y al baloncesto profesional disponen que cuando la disminución del rendimiento del deportista no sea continuada se calificará como falta grave (no muy grave)⁵⁶. Igualmente, la embriaguez o toxicomanía habitual son causas de despido disciplinario y, en cualquier caso, tanto la toxicomanía como la embriaguez, deberán tener una repercusión negativa en la actividad deportiva desarrollada por el deportista y deberá ser probada por el club o entidad deportiva.

1.2. Extinción por disolución o liquidación del club o entidad deportiva.

El artículo 13.e) del RD 1006/1985 recoge como causa extintiva del contrato de trabajo deportivo la disolución del club o entidad deportiva correspondiente por acuerdo de la Asamblea General de Socios. Se establece además, que en estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del ET. Por lo tanto, tan sólo se exige el acuerdo de la Asamblea General de Socios para disolver o liquidar el club o entidad deportiva, y por tanto, para extinguir los distintos contratos de trabajo deportivos que se hubiesen contraído. Por ello se afirma que el RD 1006/1985 admite la disolución o liquidación sin causa objetiva, sin otro fundamento que la voluntad mayoritaria de los socios. En este caso, en el supuesto de que se declare la procedencia del despido, el deportista, en virtud del artículo 51.8 del ET, tendrá derecho a consolidar la

⁵⁵ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E., *El derecho del Trabajo*. Cit. Pág. 477

⁵⁶ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M. “*El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo y deportivo*”. La Ley. Madrid. 2009. Pág. 176

indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.⁵⁷

1.3. Extinción por crisis del club o entidad deportiva.

El artículo 13.f) del RD 1006/1985 contempla dos causas extintivas de la relación laboral deportiva. La primera causa se refiere a la crisis económica que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas. Junto esta causa, también se establecen la extinción del contrato de trabajo deportivo por crisis de otro tipo, distinta a la económica, que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo⁵⁸. Por tanto, nos encontramos ante un supuesto en el que, de nuevo, la extinción del contrato no es automática, sino, por el contrario, requiere de la autorización de la autoridad laboral competente.

Por otro lado, se exige el requisito de que el club o entidad deportiva se encuentre en “crisis económica” y que ésta justifique una reestructuración de la plantilla. Sin embargo, la escasa jurisprudencia que ha tratado el asunto ha efectuado una interpretación muy restrictiva de esta causa extintiva. Así, la Sentencia de 28 de marzo de 2001 de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias ha entendido que “*debe haber algo más que un motivo económico y la necesidad de reestructurar la plantilla, para justificar la extinción de un contrato de trabajo; lo contrario, equivaldría a otorgar al club una patente de corso para extinguir a su antojo los contratos con sus deportistas*”. Igualmente, la jurisprudencia no ha tenido reparos en declarar la procedencia de la extinción por crisis económica cuando el club se encuentre en suspensión de pagos y descienda de categoría, pues estas causas ponen claramente de manifiesto la situación económica desfavorable del club.⁵⁹ Se precisa, no obstante, que el despido por esta causa debe ser una medida de carácter extraordinario e íntimamente ligada a la consecución del objetivo prioritario de asegurar la viabilidad del club o

⁵⁷ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 84

⁵⁸ Se refiere al mecanismo del artículo 51 del ET.

⁵⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Cádiz de 9 de octubre de 1996.

entidad deportiva, debiendo aplicarse los criterios de razonabilidad de las medidas extintivas en relación con la idoneidad de las medidas propuestas.

Cuando el despido se ha declarado procedente, el deportista tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Por otro lado, y como comentaba anteriormente, el inciso final del artículo 13.f) del RD 1006/1985 contempla una segunda modalidad de extintiva, que se refiere a la extinción de la relación laboral deportiva por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva. En realidad, la norma reglamentaria nada especifica acerca de a que otras causas de crisis, distintas de las económicas, se refiere el citado precepto, de tal forma que la única explicación razonable que ha encontrado la doctrina hace referencia a la fuerza mayor que imposibilita definitivamente la prestación de trabajo, que se encuentra regulada en el artículo 49.1.h) del ET.

Si entendemos que es la fuerza mayor la situación a que se estaba refiriendo el inciso final del artículo 13.f), hay que señalar que debe tratarse de un acontecimiento de origen externo al club o entidad deportiva y por lo tanto involuntario, que además resulta imprevisible o inevitable. El carácter imprevisible que se exige a esta causa hace que la doctrina considere que el descenso de categoría del club por los malos resultados deportivos no faculte por sí solo al club para que extinga los contratos de trabajo, pues estas situaciones son perfectamente previsibles y caben en la esfera del riesgo empresarial⁶⁰.

1.4. Extinción por muerte o incapacidad del deportista profesional.

El artículo 13.d) del RD 1006/1985 prevé como causa de extinción contractual la muerte del deportista con la lesión que le produzca una incapacidad permanente, tanto total como absoluta, o una gran invalidez. Esta norma fue modificada al existir un gran debate sobre ella ya que anteriormente, si el deportista sufrió una lesión por tiempo

⁶⁰ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 303

superior a un año, habilitaba con su club a extinguir el contrato. Actualmente, tanto el ET como el RD 1006/1985 atribuyen efectos suspensivos al contrato de trabajo en los supuestos de incapacidad temporal del deportista e incapacidad permanente en los grados de incapacidad total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez durante un periodo de tiempo de dos años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del deportista vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Resulta lógico también, que, como regla general, la doctrina judicial no califique la incapacidad del deportista como de parcial, ya que, en caso de acreditarse que la lesión supone una merma en su rendimiento, se opta por otorgar directamente la incapacidad permanente total para la profesión habitual. En otras ocasiones, cuando las lesiones sufridas por el deportista no merman su rendimiento no se reconoce ningún tipo de incapacidad permanente, ni siquiera la parcial. Es decir, en el caso que a un futbolista se le ampute un dedo de su mano, no impide el desempeño de las tareas propias de su actividad, y se declina calificar su situación de incapacidad permanente, tratándose de una mutilación permanente no invalidante, pero sí indemnizable.⁶¹

El RD 1006/1985 también establece que cuando se produzca la muerte, la incapacidad permanente o la gran invalidez, el deportista o sus beneficiarios (en el caso de fallecimiento) tendrán derecho a las prestaciones que procedan de la Seguridad Social.

⁶¹ Fundamento Jurídico 2º de la STSJ del País Vasco de 19 de mayo de 1998.

2. Extinción del contrato por voluntad conjunta del deportista y del club o entidad deportiva.

2.1. Extinción por mutuo acuerdo.

Las partes son libres para concertar el contrato de trabajo, e igualmente pueden decidir, de común acuerdo, dar por finalizada la relación que les une. Dentro de esta modalidad resolutoria y con el fin de un mejor estudio de este precepto, conviene distinguir la extinción por mutuo acuerdo fundada en la cesión definitiva del deportista a otro club, conocido como traspaso, o de la extinción por mutuo acuerdo que tenga en su origen cualquier otra causa.

En cuanto al traspaso, o cesión definitiva, a diferencia de las cesiones temporales tratadas en el capítulo anterior, no se produce una reversión obligatoria al club de origen, de tal forma que el carácter definitivo se predica respecto de la desvinculación con el club cedente.⁶² En este caso, el deportista y el club deciden poner fin a su contrato para acabar recayendo en otro club en el que él mismo deportista prestará los servicios. Normalmente, este traspaso se hace intercambiando una cantidad de dinero mediante una oferta que, si es aceptada, el club da conocimiento al jugador y éste decide sobre su futuro. Una vez que los clubes acuerden el traspaso y que el deportista consienta la operación, el club adquirente resulta el único capacitado para ejercer el poder de dirección y el disciplinario sobre el deportista como así como el obligado al cumplimiento de las obligaciones laborales.

La norma reglamentaria precisa que en el supuesto de cesión definitiva a otro club o entidad deportiva el deportista tiene derecho a percibir la indemnización que fijen las partes y a que, en ausencia del pacto, dicha cantidad no sea inferior al 15% de la cantidad estipulada. La doctrina considera que esta indemnización debe concebirse no como una compensación por la finalización de la relación laboral, sino como una

⁶² RODRÍGUEZ RAMOS, M.J. *Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones lícitas de prestamismo laboral*, cit. Pág. 137

participación en el precio del traspaso⁶³, ya que resulta lógico que el deportista reciba un porcentaje de la operación por la que el club de procedencia se lucra a su costa.

2.2. Extinción por expiración del tiempo convenido.

El artículo 13.b) del RD 1006/1985 dispone que la relación laboral deportiva se resolverá por expiración del tiempo convenido. Nos encontramos ante un término resolutorio, ya que la extinción se establece un día cierto en el tiempo, al tenerse conocimiento del *dies ad quem*. Se trata, por tanto, de la misma causa extintiva que el art. 49.1.c) del ET recoge para la relación laboral común.

Uno de los problemas que ha planteado la vigente normativa hace referencia a la cuestión de si resultan de aplicación a la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido las exigencias de denuncia y preaviso contenidas en el art. 49.1.c) del ET, ya que en este punto la doctrina no es pacífica. Así, un sector doctrinal afirma que la aplicación del art. 49.1.c) del ET, previsto como derecho supletorio por virtud del art. 21 del RD 1006/1985, para proceder a dar por concluida la relación laboral del deportista profesional es necesaria la denuncia del contrato por cualquiera de las partes contratantes, ya que, de no mediar tal denuncia al término del mismo, el contrato ha de considerarse automáticamente prorrogado por igual duración del periodo de vigencia establecido originalmente.

Si bien la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido figura regulado en el apartado b) del artículo 13 de RD 1006/1985, se desarrolla por el artículo 14 de la citada norma reglamentaria, referida a los derechos formativos. La regulación adoptada por la norma a la hora de configurar la extinción del contrato del deportista profesional por expiración del tiempo convenido, es consecuencia de la evolución histórica del denominado “mundo del deporte”, así como de la naturaleza propia del vínculo contractual deportivo. En esa evolución normativa se fundamentan las previsiones del art. 14 del RD 1006/1985 que garantizan al club o entidad deportiva una compensación por preparación o formación en el caso que, tras la extinción del contrato

⁶³ CARDENAL CARRO, M. *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales del deporte profesional*, cit., Pág. 326

llegado su vencimiento, el deportista estipula hacer uno nuevo con otro club diferente. La inclusión de estas previsiones en los Reales Decretos tiene como único objetivo “*compensar a las entidades deportivas de los efectos negativos que a sus intereses representó la supresión del citado derecho de retención*”⁶⁴. De esta manera, y a partir del reconocimiento legal de la condición de trabajadores de los deportistas profesionales, se ha constatado en el ámbito de los clubes la pérdida de gran parte de su poder contractual y, por ende, la merma de sus activos proporcional al incremento de la libertad de los deportistas, lo que por otra parte también ha contado con un reflejo en la evolución salarial que no por ser natural consecuencia de la liberalización del mercado debe dejar de ser subrayado.⁶⁵

2.3. Extinción por causas válidamente consignadas.

El artículo 13.g) del RD 1006/1985 determina que la relación laboral que une al deportista con su club o entidad deportiva quedará extinguida “*por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva*”⁶⁶.

En definitiva, se trata de una reproducción de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) del ET con carácter general para la relación laboral común, relativo a las condiciones resolutorias. Efectivamente, nos encontramos ante una condición resolutoria y no ante un término, ya que a diferencia de este, en el caso de la condición no se está ante la certeza de un acontecimiento seguro en cuanto a su concurrencia, sino ante un suceso incierto que los interesados ignoran.

De esta forma, y puesto que lo dispuesto en el artículo 13.g) del RD 1006/1985 es una reproducción de lo contenido en el artículo 49.1.b) del ET, resulta de aplicación a la relación laboral deportiva la doctrina científica y jurisprudencial elaborada con carácter general respecto a las cláusulas contractuales resolutorias de la relación laboral

⁶⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”. cit. pág. 91

⁶⁵ GARCÍA SILVERO, E.A. *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*. Thomson-Aranzadi. Navarra. 2008. Pág. 137

⁶⁶ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 338 y DURAN LÓPEZ, F. *La relación laboral de los deportistas profesionales*. cit. Pág. 62

común. Todo ello implica una serie de consecuencias: en primer lugar, la condición resolutoria debe mencionarse expresamente en el contrato y ha de ser posible y lícita. De igual modo, la cláusula resolutoria consignada en el contrato no debe constituir un abuso por parte del club o entidad deportiva, ya que ello acarrea la nulidad y finalmente, cuando suceda la condición resolutoria, es necesario que sea denunciada por una de las partes, pues la mera existencia de ésta no extingue la relación laboral. Sin embargo, y a diferencia de lo que sucede en la relación laboral común, si producida la condición resolutoria ésta no es denunciada, el contrato no se convierte en indefinido, ya que la relación laboral de los deportistas profesionales sólo puede ser de naturaleza temporal. De esta forma, en caso de que no exista denuncia, el contrato de trabajo seguirá vigente, aunque no se transforme en indefinido. Por último, hay que señalar que la extinción del contrato deportivo por las causas válidamente consignadas en el mismo no da derecho a indemnización en favor de ninguna de las partes, salvo cuando existan pactos indemnizatorios expresamente establecidos por los afectados o la terminación del contrato responda a una causa ilícita.

3. Extinción del contrato por voluntad del deportista.

3.1. Extinción instada por el deportista profesional fundada en justa causa

El artículo 16.2 del RD 1006/1985 regula la extinción del contrato fundada en justa causa y establece que la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en una de las causas del artículo 50 del ET, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión. La indemnización a que hace referencia el citado precepto se refiere a la prevista en el artículo 15.1 de la norma reglamentaria, por lo que no resulta de aplicación en este caso lo dispuesto con carácter general en el art. 50.2, en relación con el 56.1.a) del ET.

Así pues, puesto que tanto las causas como la indemnización son las mismas que en la legislación común, resulta obligado hacer un estudio detallado de éstas y analizar su aplicación a las peculiaridades específicas de la relación laboral especial de los deportistas.

El art. 50.1. A del ET considera causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato “*las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad*”. De esta forma, cuando un club o la entidad deportiva introduzcan modificaciones sustanciales que redunden en perjuicio de la formación profesional del deportista o menoscaben su dignidad, éste se encontrara facultado para extinguir su relación con justa causa. A partir de entonces, y en función de las peculiares características que rodean al contrato de trabajo deportivo, cabe plantearse qué supuestos se comprenden dentro de esta “modificación sustancial”.

No es difícil convenir en la apreciación de que, como norma general, cuando un club o entidad deportiva descienda a un deportista profesional a una plantilla filial de inferior categoría, el descenso redundará en perjuicio de su formación profesional o supondrá un menoscabo de su dignidad. No obstante, el deportista que quiera fundamentar la extinción de su contrato en esta causa debe probar la existencia de estos perjuicios⁶⁷.

El art. 50.1.a) del ET considera también, justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato “*la falta de pagos o retrasos continuados en el abono del salario pactado*”. Por tanto, son aplicables al contrato de los deportistas todos los criterios jurisprudenciales que han perfilado esta forma de incumplimiento⁶⁸. La expresión “retrasos” hace referencia a más de uno, por lo que parece clara la intención del legislador de excluir de la configuración del supuesto resolutorio el mero retraso esporádico en el abono del salario pactado. En realidad, no existe ningún criterio objetivo para determinar a partir de qué momento la falta de pago o el retraso en el abono del salario pactado puede invocarse como causa resolutoria, lo que a su vez se corrobora con la diversidad de soluciones, muchas veces contradictorias, que al respecto ha adoptado la jurisprudencia. Así, en la STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de julio de 2000 se establece que el impago a un futbolista de tres mensualidades de salario no era suficiente para que el deportista pudiera extinguir el contrato con justa causa. Sin embargo, en la STSJ de Galicia de 9 de junio de 1997 se afirmó que un jugador de

⁶⁷ GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M. “*El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo y deportivo*”. La Ley. Madrid. 2009. Pág. 330

⁶⁸ CARDENAL CARRO, M. *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales del deporte profesional*, cit. Pág. 251

baloncesto ante la falta de ocupación efectiva y el impago de las dos últimas mensualidades, estaría legitimado para el ejercicio de la acción de resolución o de rescisión del contrato del art. 50.1 del ET.

En tercer y último lugar, el artículo 50.1.c) del ET recoge como justa causa para que el trabajador se resuelva su contrato *cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.*

En efecto, y a diferencia de lo que sucede en otras profesiones, la inactividad de los deportistas puede generarles perjuicios irreparables en su futuro profesional, ya que su promoción estará en función directa de su empleo efectivo, por lo que el incumplimiento de la obligación de ocupación efectiva adquiere una mayor gravedad en este sector, dado que su carrera profesional es muy breve.⁶⁹

Por último, el artículo 16.2 del RD 1006/1985 determina que la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional fundada en alguna de las causas señaladas en el art. 50 del ET *producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.*

3.2. Extinción por voluntad unilateral del deportista sin causa justificada ante la ausencia de cláusula de rescisión o ante su nulidad.

Una de las peculiaridades más significativas que presenta la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales se refiere al hecho de que, si la resolución del contrato se produce a instancias del trabajador y sin causa justificada, éste puede verse obligado a abonar una indemnización al club que pierde sus servicios, y que generalmente figura en la que se conoce como “cláusula de rescisión”, que más adelante comentaremos.

⁶⁹ GUANCHE MARRERO, *El derecho del trabajador a la ocupación efectiva*, Civitas, Madrid, 1993, Pág. 75

El problema se plantea cuando la cuantía indemnizatoria no queda determinada en el contrato a través de la cláusula de rescisión o, cuando dicha cláusula fijada, deviene nula. El artículo 16.1 del RD 1006/1985 recoge los parámetros que se deben tomar en consideración para calcular la cuantía de la indemnización. Dicho precepto establece que en ausencia de pacto al respecto, la indemnización que, en su caso, deba abonar a su club el deportista que extinga su contrato sin causa justificada se fijará en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable. Ésta, además, será la solución que deba adoptarse en los supuestos en que se declare la nulidad de la cláusula de rescisión.

4. La cláusula de rescisión.

La cláusula de rescisión surgió de la regulación contenida en el artículo 16.1 del RD 1006/1985, al habilitar dicho precepto la posibilidad de que las partes establecieran mediante pacto la indemnización que el deportista tendría que abonar a su club en el caso de que unilateralmente y sin causa justificada extinguiera el contrato de trabajo antes de que expirase el término fijado para su vencimiento.

Con anterioridad a esta novedad conceptual, el art. 11 del derogado RD 318/1981, si bien no contemplaba la inserción de las cláusulas de rescisión en los contratos de trabajo de los deportistas profesionales, sí que fijaba la facultad del mismo de romper anticipadamente el contrato sin causa justificada estableciendo simultáneamente a favor del club o entidad deportiva el derecho a la devolución de la ficha que se le abonó, además de una indemnización que, en su caso, fijaría la jurisdicción laboral. Esta norma supuso un considerable avance respecto de la anterior regulación ya que significó la supresión, del llamado “derecho de retención” el cual otorgaba a los clubes la licencia de prorrogar unilateral, sucesiva y automáticamente el contrato de sus deportistas, quedando estos a merced de las decisiones adoptadas por sus empleadores.

Aunque en teoría las cláusulas de rescisión cumplen la misión de resarcir al club de los perjuicios originados por la marcha anticipada del jugador, en realidad, las elevadas cantidades que con frecuencia aparecen insertas en ellas, podrían utilizarse como elemento disuasorio para impedir que el deportista cambie de equipo, o para que el club obtenga un importante beneficio económico más allá de lo meramente resarcitorio en caso que se produzca la extinción anticipada del contrato. Es importante resaltar que el art. 15.2 del RD 1006/1985 señala que el despido fundado en el incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo, por lo que, “a falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”. En mi opinión, si bien a primera vista la razón de ser del art. 15.2 se halla en el incumplimiento contractual grave del trabajador (art. 1124 del Código Civil), en realidad, su verdadera naturaleza podría encontrarse en evitar que el deportista-trabajador que tenga la voluntad de abandonar una entidad deportiva busque de manera clandestina su salida de la misma para evitar las consecuencias que el art. 16.1 impone a la rescisión voluntaria no causal. En general el deportista carece de la facultad de que el incumplimiento del contrato quede a su arbitrio y por tanto está obligado a completarlo en su totalidad. Por ello cuando este trabajador especial incumple gravemente su contrato (art. 15.2 RD) o decide desistir de él antes de llegar al término establecido (art. 16.1 RD) incumple lo por él convenido y surge a favor del empleador la facultad de ser resarcido.

En pocas palabras, la causa del contrato para el trabajador deja de ser la prestación de sus servicios para pasar a ser la prestación de sus servicios durante un plazo determinado. En otro orden de cosas y sin apartarnos del plano teórico, la creación de este concepto vino a establecer un equilibrio entre la normativa general y en especial ya que con él en juego, por un lado, se acogía el irrenunciable derecho de dimisión *ad nutum* del trabajador contemplado en el art. 49,1) del ET y, al mismo tiempo, se tenía en consideración el derecho del club o entidad deportiva a resarcirse de los eventuales daños y perjuicios derivados de la marcha anticipada del jugador. Por último, este cuadro garantista se completa con la posibilidad de pacto del quantum indemnizatorio y la responsabilidad subsidiaria del club o entidad deportiva que contrate al deportista

dentro del plazo de un año desde la extinción por éste de su contrato (art. 16.1.2 RD 1006/85).

Del análisis efectuado hasta el momento se concluye que la solución al problema que generan las cláusulas de rescisión abusivas ha venido de la mano de la normativa civil. Son dos preceptos del Código Civil (art. 7.2 y 1154) los que, en ocasiones, utilizan los Tribunales para solventar las numerosas dificultades que generan las cláusulas de rescisión. El problema surge desde el momento en el que el redactor de la norma no previó la posibilidad de que el pacto entre las partes contemplado en el artículo 16.1 del RD 1006/1985 pudiera originar abusos de una frente a la otra. En efecto, uno de los inconvenientes más serios que ha generado el empleo masivo de las cláusulas de rescisión en los contratos de trabajo deportivos es que ha dado lugar a que en numerosas ocasiones se realice no un uso, sino un abuso de éstas. Es frecuente que muchos deportistas tengan en sus contratos cláusulas de rescisión estratosféricas resultándoles en muchas ocasiones imposible desligarse de su club, dando lugar a los que han llamado “esclavos de oro”.

Al no llevar implícita la norma reglamentaria ningún mecanismo que evite los abusos en este tipo de cláusulas ha propiciado que éstas se generalicen. Sería deseable que la propia norma reglamentaria fijara unos topes máximos a la cantidad libremente acordada por las partes, o bien una reducción automática de la cláusula de rescisión en función del cumplimiento del contrato. De cualquier forma, lo ideal sería que tuvieran cabida ambos supuestos, como por otra parte sucede en el modelo brasileño de relaciones laborales deportivas⁷⁰. Muy probablemente, el legislador brasileño fue consciente de las dificultades que en nuestro ordenamiento han ocasionado las cláusulas de rescisión, lo que hizo que regulase la cuestión de manera que fuera la propia norma deportiva la que ofreciera mecanismos de respuestas a los posibles problemas que la utilización abusiva de esta figura pudiera ocasionar. En concreto, esta ley brasileña establece que la cláusula de rescisión debe acordarse libremente entre las partes, operando en cualquier caso un límite máximo de cien veces el montante de la remuneración anual pactada. A su vez, el artículo 28.4 de la misma ley dispone una

⁷⁰ Ley brasileña nº9.615, de 24 de marzo de 1998 (en su nueva redacción surgida de la Ley nº9.981 de 14 de julio de 2000) vid. MELO FILHO, A., *Novo regime jurídico do desporto*, cit. Págs. 122-127.

reducción automática de la cantidad pactada por cada año del cumplimiento del contrato.

Conclusiones

A lo largo del trabajo, al investigar el tema del contrato de los deportistas profesionales me he dado cuenta que las preguntas que me planteaba anteriormente, todas ellas han tenido respuesta. Unas han reafirmado lo que pensaba antes de profundizar el tema, en cambio otras han sido diferentes.

- I. Podría decirse que hace no mucho tiempo, el deporte se caracterizó por vivir al margen del Derecho. No obstante, en la década de los sesenta ya había autores (Alonso Olea y Cabrera Bazán) que defendían la existencia de un vínculo contractual laboral entre el deportista y su club. Después de la trascendental Sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971 y posteriormente con el desarrollo del RD regulador de la relación laboral del deportista profesional, queda fuera de toda duda el hecho de que entre el deportista y su entidad deportiva existe un vínculo laboral.
- II. En el presente trabajo se pone de manifiesto que la peculiaridad principal de esta relación laboral es el sujeto de la misma, el deportista. La jurisprudencia no vacila en incluir a los entrenadores dentro del ámbito de aplicación de la citada norma reglamentaria. Sin embargo, al hacer referencia al concepto de “práctica deportiva” se desprende que los entrenadores no practican deporte, quedando por tanto excluidos del ámbito de aplicación subjetivo de la norma.
- III. Igualmente sucede al determinar quién se considera deportista profesional, es decir, cual es el límite para que exista la relación laboral especial. La jurisprudencia pone el umbral en este caso en la retribución, considerándose deportistas profesionales los que perciben más de lo que pueda ser una mera compensación por gastos.

- IV. El tema de las cesiones es un aspecto relevante en orden a diferenciar la relación laboral especial de los deportistas profesionales de la relación laboral común. En el caso de los deportistas profesionales la cesión está a la orden del día, en cambio en una relación laboral común, está prohibido la cesión de trabajadores. En este caso, la cesión es muy utilizada con fines de formación en aquellos deportistas jóvenes que no podrían rendir totalmente en su club, y son cedidos a un club de categoría inferior para que se formen sin tener que esperar una posible oportunidad que podría truncar su carrera deportiva definitivamente, al tratarse la vida laboral del deportista un espacio en el tiempo muy corto.

- V. El elenco de causas extintivas recogidos en el artículo 13.d) del RD 1006/1985 entiendo que deber ser ampliado. Dicho precepto establece como causas resolutorias del vínculo contractual la muerte del deportista o la lesión que produzca incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. En mi opinión, se echa en falta una mención especial a la incapacidad permanente parcial, ya que al no estar incluida podría entenderse que el deportista que se halle en dicha situación no se encontraría facultado para extinguir el contrato.

- VI. Finalmente, creo que sería importante una reforma de esta materia para evitar la utilización excesiva de la cláusula de rescisión. Una de las posibles soluciones consistiría en introducir unos parámetros objetivos que fijasen un tope máximo a la cuantía pactada en dichas cláusulas. Puede servirnos para ello el modelo brasileño donde, automáticamente, por cada año de cumplimiento se reduce la cuantía de la cláusula de rescisión.

Bibliografía utilizada

Obras generales, monografías y artículos en revistas especializadas.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E., *El derecho del Trabajo*. Civitas. 2001

CARDENAL CARRO, M. *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales del deporte profesional*, Universidad de Murcia/Gobierno Vasco-BBK, 1996.

GARCÍA SILVERO, EMILIO A. “*La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*”. Thomson-Aranzadi. 2008.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M. “*El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo y deportivo*”. La Ley. Madrid. 2009.

GUANCHE MARRERO, *El derecho del trabajador a la ocupación efectiva*, Civitas, Madrid, 1993

MELO FILHO, A., *Novo regime jurídico do desporto*. Brasilia Juridica. 2001.

RODRÍGUEZ RAMOS, M. J. “*Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones ilícitas de presta mismo laboral*”. Editorial Comares. 1997

ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los deportistas y profesionales*. Tirant lo Blanch. 1995

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”. Civitas. 1991.

SIMONE, G. “*Forme indirette di utilizzazione della manodopera*”. Parte I. “*L’interposizione nel rapporto di lavoro*”. Bologna, 1990.

VALIÑO ARCOS, A., *La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva*, AL. nº8. 1998.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo

STS 5 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9306). STS de 14 de junio de 1999 (AS 1999, 2419).

STSJ de Asturias de 2 de julio de 1999. STSJ de Madrid de 9 de marzo de 2001 (AS 2001, 1764).

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2010.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 1989; de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 30 de noviembre de 2005; de 14 de marzo de 2006, y de 20 de julio de 2007, 30 de septiembre de 2005, 17 de diciembre de 2010, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de julio de 2007.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 1988, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 1988; de 16 de febrero de 1989; de 17 de enero de 1991, de 19 de enero de 1994, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de septiembre y de 21 de diciembre de 1997; de 5 de febrero de 2008, y de 14 de octubre de 2009.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2010

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 1986; de 12 de febrero de 2008, y 14 de octubre de 2009.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de febrero y de 3 de noviembre de 2008 de 2008.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de junio y de 17 de septiembre de 2002, y de 23 de abril, de 14 de mayo y de 10 de junio de 2009.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 3 de febrero de 2000; de 16 de junio de 2003; de 3 de octubre de 2005, y de 14 de marzo de 2006.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de julio y de 28 de septiembre de 2006; 3 de noviembre de 2008, y de 19 de febrero de 2009.

Tribunal Superior de Justicia

STSJ del País Vasco de 12 de setiembre de 1995.

STSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) 115/2000 de 13 de marzo (rec 000/2000) F.J. 2º

STSJ Madrid 31 de diciembre de 2004

STSJ (Sala de lo Social) de Cataluña de 21 de abril de 1995 (RAS 1597).

STSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993.

STSJ de Murcia de 4 de setiembre de 2000 (AS 2000, 2861)

STSJ del País Vasco de 19 de mayo de 1998.

STCT de 24 de junio 1971.

SSTCT de 26 de febrero de 1980 (RAJ 1091) y de 6 de octubre de 1981 (RAJ 5674)

SSTCT de 2 de julio de 1980 (RAJ 4321 y 4322)

Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Cádiz de 9 de octubre de 1996.

Legislación

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 10/1990, de 15 de Octubre de, del Deporte
- Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- Convenio Colectivo para la actividad de futbol profesional aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo de 25 de setiembre de 2014 (BOE nº245 de 9 de octubre)
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 318/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales
- Código Disciplinario de la RFEF
- Ley brasileña nº9.615, de 24 de marzo de 1998

Recursos electrónicos

WestLaw Aranzadi - <http://www.aranzadidigital.es/>

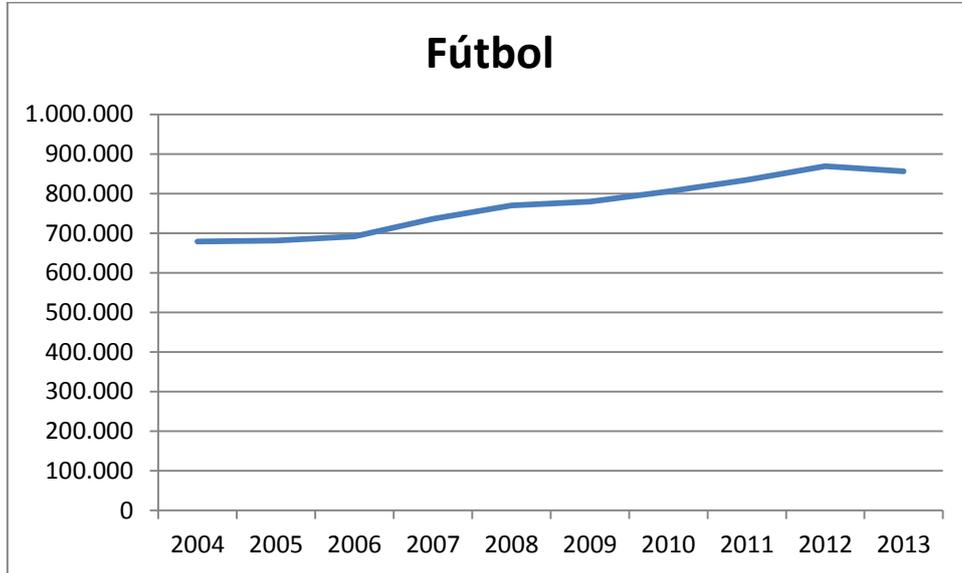
Noticias jurídicas - <http://noticias.juridicas.com/>

Bosch Online - <http://consultorjuridico.wke.es/>

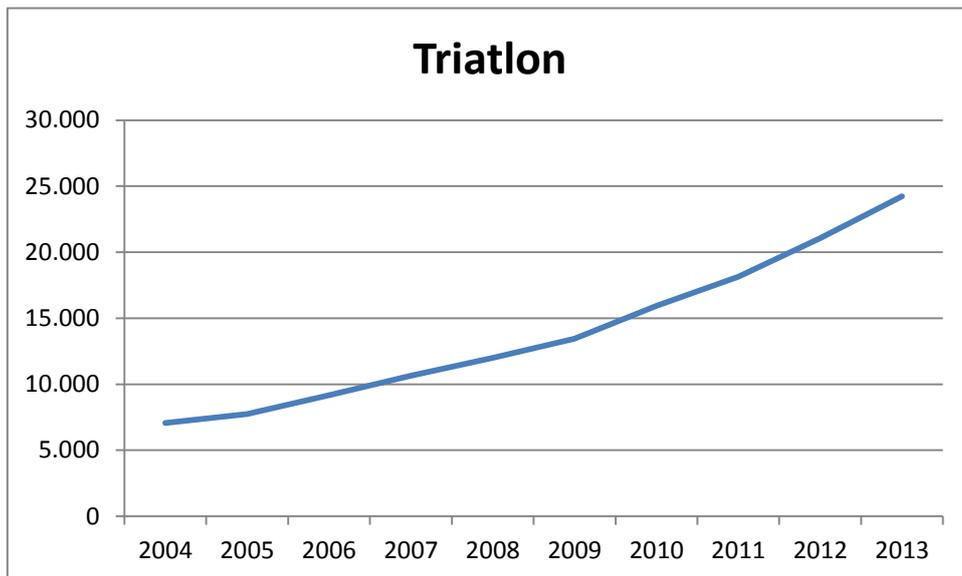
Revistas sociales y jurídicas - <http://revistasocialesyjuridicas.com/>

Portal Legal Today - <http://www.legaltoday.com/>

Anexo nº1



Gráfica donde se ve la evolución de las licencias federativas en el deporte rey, el fútbol.



Gráfica en la que podemos ver la evolución en uno de los deportes que mayor aumento está teniendo de licencias federativas cada año.

Anexo nº2

ANEXO CONTRATO PARA JUGADORES PROFESIONALES

En _____, a _____ de _____ de 2011

REUNIDOS

DE UNA PARTE, _____, mayor de edad, con domicilio en _____ y DNI nº _____ Interviene en nombre y representación del Club _____ domiciliado en _____ en su condición de _____ del mismo (*en adelante, el Club*)

DE OTRA PARTE, _____, mayor de edad, con domicilio en _____ y DNI nº _____ Interviene en su nombre propio y derecho (*en adelante, el jugador*)

Reconociéndose mutuamente plena capacidad legal para el otorgamiento del presente contrato.

MANIFIESTAN

I. Que el club _____ se halla interesado en contratar los servicios de Don _____ como jugador profesional de Fútbol Sala.

II. Que Don _____ está también interesado en la concertación de su prestación de servicios para el club, y

III. Que, tras la oportuna negociación habida, se ha llegado por las partes a la suscripción del presente contrato de trabajo, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El Club
contrata los servicios de Don quien se obliga a desarrollar su actividad como jugador de Fútbol Sala en beneficio del Club durante la/s temporada/s deportiva/s oficiale/s(siempre determinada), formando parte deldel Club.

En consecuencia, el presente contrato empezará a surtir sus efectos el día y finalizará el día

SEGUNDA.- A los efectos del presente contrato, el jugador deberá:

A) Participar, como jugador, en todas las competiciones oficiales y amistosas, nacionales e internacionales, en las que participe el primer equipo del Club o hayan sido organizadas por éste o por otra entidad en su representación, así como en aquellos eventos oficiales o partidos de exhibición para los que sea seleccionado por la Real Federación Española de Fútbol, la Liga Nacional de Fútbol Sala o por la Asociación de Jugadores de Fútbol Sala.

B) Respetar las normas, reglamentos, bases de competiciones y estatutos por los que se rige el deporte del fútbol sala, especialmente los de la Real Federación Española de Fútbol y los de la Liga Nacional de Fútbol Sala, o asociaciones de clubes a que pertenezca.

C) Entrenarse a las órdenes de los servicios técnicos del Club, cuidando de su buena condición física al objeto de alcanzar el mejor rendimiento posible en su actividad.

D) Utilizar únicamente la indumentaria, material deportivo y distintivos sociales que le provea el club siempre que participe en partidos, entrenamientos, concentraciones, desplazamientos oficiales y otros propios de su relación laboral, a cuyo fin desde este momento, cede a favor del Club los derechos que pudieran corresponderle por su propia imagen durante la práctica de dichas actividades. Todo ello con la excepción del calzado deportivo y guantes.

E) Abstenerse de comprometerse deportivamente con otro club, así como entrenar o participar en encuentros bajo la disciplina de cualquier otro club de fútbol sala, sin el consentimiento expreso del club que suscribe el presente contrato.

TERCERA.- El club se compromete a facilitar al jugador el acceso a sus instalaciones deportivas durante las sesiones de entrenamiento y durante los encuentros que se disputen, prestándole en todo momento la asistencia técnica adecuada para su formación y perfeccionamiento, al objeto de alcanzar un óptimo rendimiento en su actividad.

CUARTA.- Como retribución de los servicios prestados por el jugador, el club se compromete a abonarle las cantidades brutas que, a continuación, se especifican, de las que le serán efectuadas las deducciones y retenciones fiscales que sean procedentes de conformidad con los preceptos legales vigentes al respecto.

TEMPORADA/...(en cifras y letras) euros pagaderos en mensualidades de euros cada una del .../...../201.. al .../...../201., estando incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias, vacaciones y parte proporcional del finiquito que le correspondiera por la finalización del contrato.

TEMPORADA/...(en cifras y letras) euros pagaderos en mensualidades de euros cada una del .../...../201.. al .../...../201., estando incluido el prorrateo de las

pagas extraordinarias, vacaciones y parte proporcional del finiquito que le correspondiera por la finalización del contrato.

Independientemente de estas cantidades, el jugador percibirá además, las siguientes cantidades:

- 1º) PRIMAS POR PARTIDO(en cifras y letras) euros
- 2º) OTRAS RETRIBUCIONES (en cifras y letras)euros pagaderos en mensualidades de(en cifras y letras)euros cada una del .../...../201.. al .../...../201.,
- 3º) PRIMA DE FICHAJE..... (en cifras y letras)euros pagaderos en mensualidades de (en cifras y letras)euros cada una del .../...../201.. al .../...../201.,

QUINTA.- Cuando, a causa del comportamiento antideportivo del jugador, éste fuera sancionado con multa por los órganos competentes, conforme a las normas de disciplina deportiva, podrá el Club imputarle el importe de dicha multa. Si la sanción impuesta comportara, además, la suspensión para participar en encuentros oficiales por más de un mes, el club podrá descontar al jugador la parte proporcional de la retribución pactada correspondiente al tiempo en que permanezca inactivo. En caso de que el jugador fuera reincidente en falta grave o muy grave, el club podrá resolver el contrato unilateralmente, sin que ello de derecho a indemnización alguna para el jugador.

SEXTA.- Si durante la vigencia del presente contrato el jugador decidiera rescindir de forma unilateral su relación laboral con el Club, de acuerdo con el art. 16 del Real Decreto 1006/85 de 26 de junio, indemnizará al Club con la cantidad de (en cifras y letras) euros.

SÉPTIMA.- Si el Club procediera a rescindir unilateralmente el presente contrato, sin causa justificada, el jugador tendrá derecho a percibir una indemnización económica, cuya cuantía se fija en..... (*en cifras y letras*) euros.

OCTAVA.- La resolución del presente contrato llevará implícita la extinción simultánea, a todos los efectos, de la licencia federativa.

NOVENA.- El presente contrato queda condicionado para su validez y eficacia plenas a que, en el plazo de diez días naturales desde su firma, el jugador se someta a un examen médico por los facultativos que designe el club quienes, mediante las pruebas que ellos mismos determinen, acreditarán su aptitud física plena para la práctica del fútbol sala.

En el supuesto de que este examen médico diera resultado negativo, se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello de lugar a indemnización alguna para ninguna de las partes, y debiendo comunicar esta circunstancia al jugador dentro de los cinco días siguientes al indicado plazo.

DECIMA.- El Club garantizará al jugador la asistencia sanitaria gratuita a través de los propios servicios médicos del Club o de los concertados con terceras entidades, exceptuando la asistencia odontológica y toda aquella enfermedad que no se derive directamente de su actividad como deportista.

Cuando el jugador optase por la designación de médicos de su libre elección para el seguimiento de sus enfermedades o lesiones, el club podrá negarse a sufragar los gastos que esta elección origine. El jugador que, durante la vigencia del contrato, incurriera en baja por enfermedad, por cualquier causa, mantendrá la totalidad de las retribuciones pactadas.

UNDECIMA.- En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de Junio, por el que se regula la relación laboral especial de los Deportistas Profesionales.

DUODECIMA.- La validez del presente contrato queda condicionado al cumplimiento de un período de prueba que se iniciará en el mismo día que el jugador se incorpore a la actividad del Club y cuya duración no podrá exceder de 15 días, salvo en el supuesto de que el

jugador participe por primera vez en la Liga Nacional de Fútbol Sala, en cuyo caso será de un mes.

DECIMO TERCERA.- El jugador declara conocer y aceptar el Reglamento Interno del Club manifestando su conformidad al mismo mediante la firma que extiende en este acto obligándose a cumplir la totalidad de las obligaciones que se contienen en dicha normativa interna.

DECIMO CUARTA.- El jugador cede los derechos de explotación de su imagen y figura al Club, para que pueda usarlos en reproducciones gráficas, cinematográficas, internet y videográficas y que sea utilizado por la entidad para su promoción, siendo esta cesión de forma exclusiva.

En prueba de conformidad firman los comparecientes el presente contrato, por triplicado (LNFS/RFEF, Club y Jugador) y a un solo efecto, en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

El Club,

El Jugador,