

TRABAJO DE FIN DE GRADO

“EL ENCAJE DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ÁRBITROS”

Dirigido por la Sra. Elena Garayalde Martín

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



Ángel Guillén Pajuelo

Tarragona, 2016

El encaje de la relación laboral de los árbitros

Abreviaturas

1. Introducción
2. Evolución normativa del deporte
 - 2.1 Aspectos destacados
 - 2.2 Del Real Decreto 318/1981 a la actualidad: Real Decreto 1006/1985
 - 2.3 Los deportistas profesionales en la actualidad: regulación y peculiaridades
 - 2.3.1 Inclusión en el régimen general de la Seguridad Social
 - 2.4 Marco comparado con el deporte europeo
 - 2.4.1 El deporte en Europa: normativa y aspectos importantes
 - 2.4.2 El tratamiento del arbitraje en Europa
3. Delimitación de fronteras: ¿relación laboral (común o especial) o prestación autónoma?
 - 3.1 Presupuestos de laboralidad.
 - 3.1.1 Voluntariedad
 - 3.1.2 Retribución
 - 3.1.3 Ajenidad
 - 3.1.4 Dependencia
 - 3.2 Presupuesto de prestación autónoma.
 - 3.3 ¿Relación laboral especial o TRADE?
4. El papel de la jurisprudencia en la delimitación de fronteras.
 - 4.1. Calificación de la relación como administrativa
 - 4.1.1 Sentencia del Juzgado de lo Social de Pontevedra de 23 de octubre de 1998

4.1.2 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de febrero de 1999

4.2 El caso Mitjana

4.2.1 Sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, de 14 de marzo de 2014

4.2.2 Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de mayo de 2015

5. Conclusiones

6. Bibliografía

7. Jurisprudencia

ABREVIATURAS

RFEF: Real Federación Española de Fútbol

TRADE: Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente

RD: Real Decreto

INEM: Instituto Nacional de Empleo

LFP: Liga de Fútbol Profesional

ACB: Asociación de Clubes de Baloncesto

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

AFE: Asociación de Futbolistas Españoles

TRLGSS: Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social

ET: Estatuto de los Trabajadores

CTA: Comité Técnico de Árbitros

CSD: Consejo Superior de Deportes

LETA: Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo

RETA: Régimen Especial del Trabajador Autónomo

FIFA: Federación Internacional de Fútbol Asociación

AIP: Acuerdo de Interés Profesional

FEB: Federación Española de Baloncesto

Introducción

Este trabajo pretende esclarecer un vínculo (laboral o no) ciertamente complejo. Se trata pues, de la relación entre un árbitro deportivo y la respectiva Federación, en especial los árbitros de fútbol y baloncesto al ser los deportes más conocidos y con más recursos económicos.

Digo pretende porque resulta dificultoso un posible encaje de la relación dentro de una figura jurídica laboral contenida en nuestro ordenamiento y no como en la actualidad, que se rige mediante un arrendamiento de servicios. Y es que, la normativa que regula la relación laboral de los deportistas profesionales se ha ido acotando mediante jurisprudencia en cuanto a la inclusión de entrenadores, preparadores físicos, ayudantes y demás técnicos, cosa que con los árbitros no se ha dado el caso. Además, las normas respecto del trabajo autónomo también han sido objeto de diversas actualizaciones y de creación de nuevas figuras relativamente novedosas como el trabajador autónomo dependiente económicamente.

En cambio, el árbitro siempre se ha mantenido a la sombra de cualquier cambio normativo o jurisprudencial, conservando el desarrollo de su prestación como un simple arrendamiento de servicios sin posibilidad de estar incluido en un régimen laboral, con las desventajas que ello conlleva como la privación de cotizar, entre otras.

Por ello, el estudio se basará, fundamentalmente, en un análisis detallado de tres posibles encajes laborales como hipótesis inicial: relación laboral común, trabajador autónomo (con posibilidad de Trabajador Régimen Autónomo Dependientes Económicamente –en adelante TRADE-) y relación laboral especial de los deportistas profesionales regulada en el Real Decreto (en adelante RD) 1006/1985. En lo que refiere a las diferentes posibilidades de laboralidad que muestra la relación, tomaremos en cuenta las diferentes interpretaciones de la norma, los requisitos establecidos para estar incluidos en una relación laboral u otra, la doctrina o jurisprudencia de los tribunales respecto a esta relación. Cabe decir, que esta relación ya ha sido objeto de estudio por diferentes tribunales.

Este análisis, vendrá precedido de una evolución de la normativa del deporte en España así como de un marco comparado con los países europeos más parecidos al nuestro, deportivamente hablando como son Inglaterra, Francia, Alemania e Italia. La necesidad

de partir de la base de la regulación del deporte, se fundamenta en el hecho de que debemos conocer los orígenes de las normas que establecen las reglas y a qué situaciones o supuestos se deben. Del mismo modo, partir de un marco comparado con los países más desarrollados deportivamente hablando, nos permitirá observar qué criterios rigen la relación entre árbitro y Federación en dichos países.

Como hemos mencionado anteriormente, la jurisprudencia ha jugado un papel importante en determinar ante qué tipo de vínculo nos encontramos. Así pues, nos encontramos ante un asunto en el que los tribunales aún no han sido capaces de tomar un único criterio, existiendo varias sentencias de instancia reconociendo el vínculo como laboral y, otras por el contrario, calificándolo de una relación de colaboración con la administración.

En definitiva, el objetivo final del trabajo es poder encajar la relación del árbitro con la Real Federación Española de Fútbol (en adelante RFEF) en una de las tres distintas opciones de vínculo laboral expuestas en el estudio.

2. Evolución normativa del deporte

2.1 Aspectos destacados

Hacia mitad del siglo XX, la norma común entre los clubes y los deportistas profesionales era la formalización de un contrato individual de trabajo. Esto es, que cada contrato que celebraba un deportista profesional suponía una modalidad diferente, conjuntamente con unas características particulares establecidas entre dicho deportista y el club.

Existe un punto temporal clave, y este es la Sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 24 de junio de 1971 que manifiesta por primera vez que *“la relación se basa en una contraprestación al deportista, por tanto imprime carácter de relación a título oneroso (...) nota esencial en el contrato de trabajo.”* Básicamente, esta resolución ya calificaba la relación entre un deportista profesional y un club como laboral. Por ello, la línea jurisprudencial y doctrinal se manifiesta como competente en tanto que la relación se incluye dentro del régimen laboral.

De la misma manera, la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, reconocía que los deportistas profesionales eran trabajadores por cuenta ajena, así lo establecía en los siguientes términos su artículo 3.g.uno: *“Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo primero uno, se enumeran en los apartados siguientes: g) El trabajo de los deportistas profesionales.”* Por tanto, podemos calificar el origen normativo de la relación laboral como por cuenta ajena, teniendo en cuenta la interpretación legal tanto de la Ley de Relaciones Laborales como de la Sentencia anteriormente mencionada.

Previo al RD 1006/1985 encontramos el texto básico que regula las relaciones laborales. Obviamente, estamos hablando del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980) donde en su artículo 2 regulaba la relación laboral de los deportistas profesionales, considerándola ésta de carácter especial: *“Se considerarán relaciones laborales de carácter especial: d) La de los deportistas profesionales.”*

Concretamente en el ámbito del régimen jurídico de los deportistas, observamos el RD 318/1981, de 5 de febrero, que reguló por primera vez la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en el cual se establecía un marco jurídico aplicable para la

relación entre clubes o entidades deportivas con los deportistas y que daría paso, cuatro años después, a la normativa que lo legisla en la actualidad. Esta norma fue pionera en cuanto a regulación de este tipo, estableciendo las bases para la normativización actual reflejada en el RD 1006/1985. Los aspectos más importantes del primer texto jurídico que versa sobre la relación laboral del deportista profesional son los siguientes:

- a) Concepto genérico y gran autonomía de las partes: en la misma exposición de motivos, el legislador reconoce que la regulación se basa en los aspectos más sobresalientes y fundamentales de dicha relación laboral, es decir, se entiende que es una norma que pretende regular los aspectos generales, básicos y más característicos, sin llegar a profundizar en cuestiones concretas. Así mismo, deja un amplio campo de actuación a la autonomía de las partes, ya sea mediante pacto individual o colectivo.
- b) Ambiguo ámbito de aplicación: en cuanto a los supuestos de inclusión, debemos partir de la siguiente definición de deportista: *“son deportistas profesionales, a los efectos del presente Real Decreto, quienes en posesión de la correspondiente licencia federativa, se dediquen regularmente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, cualquiera que sea su forma, cuantía y clase.”* Punto peculiar y curioso el que versa sobre la retribución, puesto que la normativa no está del todo desarrollada y fundamentada. Es una muestra clara de que, tal y como expresa en su preámbulo, esta norma regula aspectos meramente genéricos. Por ello, la retribución actualmente sí que es un aspecto fundamental ya que la retribución puede englobar tanto un sueldo como medio de vida, como una simple compensación por gastos. Aplicando literalmente el contenido del artículo, se podría considerar incluido en este RD a los deportistas amateurs que perciban una retribución, por ejemplo, de 300, 400 o 500€ y no supongan su medio de vida, sino un simple ingreso extra.
- c) Distribución irregular de la jornada y descansos: una de las características más plausibles en este tipo de relación contractual es tanto la jornada como el descanso semanal y, por ende el tiempo efectivo de la prestación. Se puede calificar como bien reglado en este RD en el sentido que la jornada laboral es

fijada mientras se esté llevando a cabo sus servicios delante del público o, a efectos de entrenamiento, bajo las órdenes de los representantes del club. En cuanto a los descansos, estos se fijan en 1 día y medio a la semana que será establecido de mutuo acuerdo o por medio de pacto.

- d) Tipo y cuantía en la retribución: el artículo 8 que establece como retribuciones todas las percepciones económicas que reciba el deportista, ya sea en metálico o en especie y cualquiera que sea su cantidad, excepto aquellas excluidas de salario en arreglo a la legalidad vigente. Esto es, y en relación a lo mencionado en el artículo primero, una regulación demasiado genérica teniendo en cuenta las variaciones que pueden sufrir los emolumentos según la categoría en la cual preste sus servicios el deportista.
- e) Normativa jerárquicamente superior: establece como derecho supletorio, bajo el mismo criterio que expone en su preámbulo, los pactos colectivos y los contratos individuales. Si bien en materia de contratación, remite al título III del Estatuto de los Trabajadores lo no regulado en esta normativa.
- f) Jurisdicción competente: según la línea jurisprudencial que adoptó el Tribunal Central del Trabajo el 24 de junio del 1971 estipula como competente la jurisdicción laboral. Eso sí, y mención específica lo hace en el redactado del artículo 19, se refiere únicamente a los conflictos que surjan entre clubes y deportistas como consecuencia del contrato del trabajo.

En definitiva, se puede decir que la evolución normativa y dogmática ha sido relativamente rápida, teniendo en cuenta la Sentencia que marca el inicio sobre el trato de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Después de una sucinta aproximación al origen de la normativa laboral en el deporte, debemos centrarnos en la situación del arbitraje. El fútbol, así como otros deportes, no tenía el nivel de conocimiento mediático, social y económico que vive a día de hoy. Esto supone, de la misma manera, una mayor exposición de la labor arbitral en cuanto a errores y apreciaciones, también por la evolución del material tecnológico y televisivo que permite supervisar cualquiera de sus decisiones.

Además de los recursos materiales y tecnológicos, el arbitraje también ha sufrido una evolución en cuanto a su profesionalización. El salario de los árbitros ha aumentado considerablemente los últimos 10 años, por ello también nos encontramos ante la obligación de ocupar con una normativa adecuada el vacío legal existente.

2.2 Del Real Decreto 318/1981 a la actualidad: Real Decreto 1006/1985

El RD 318/1981, de 14 artículos, establece en su preámbulo la finalidad de regular los aspectos más sobresalientes y fundamentales de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, dejando autonomía a la voluntad de las partes. En cambio, en la exposición de motivos del RD 1006/1985 se hace referencia a la experiencia de la aplicación del anterior RD, haciendo hincapié en las lagunas y necesidades a regular del mismo.

Un buen ejemplo es el artículo primero relativo al ámbito de aplicación del RD vigente, el cual añade un apartado donde especifica las exclusiones: *“Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.”* De igual manera y en el mismo artículo, añade la relación laboral que pueda tener un deportista profesional con una empresa organizadora de eventos deportivos, sin tener la necesidad de ceñirse únicamente a la relación laboral establecida entre club o entidad deportiva y profesional. Lo hace en los siguientes términos: *“Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.”*

Por lo que a capacidad de contratar un deportista extranjero, los dos RD establecen supletoriamente la aplicación de la normativa de extranjería. Sí que es cierto, que el RD vigente lo hace mediante un artículo, concretamente el 2 y el anterior lo hace en un apartado del artículo 1. Ambas normas establecen lo siguiente: *“En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España (...)”*

En cuanto a la forma y contenido del contrato, las dos normas establecen que este deberá hacerse por triplicado. Sin embargo, la norma derogada establece que una copia deberá ser para la Federación correspondiente y la vigente que deberá facilitarse al INEM, siendo las otras dos restantes para las partes contratantes.

En lo relativo a la duración del contrato, las dos disposiciones estipulan que éste deberá ser por un tiempo cierto, con posibilidad de prórroga si hay acuerdo entre las partes. Además, la normativa vigente va un paso más allá y también se dispone a regular el período de prueba, concretamente en el artículo 5 y lo hace en los siguientes términos: *“Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses (...)”*

Las dos normativas contienen términos comunes en referencia a los derechos y obligaciones de las partes contratantes, aunque también algunas diferencias. Coinciden en que el deportista deberá aplicar la diligencia profesional acorde a sus condiciones personales físicas y técnicas y que éste, tendrá derecho a manifestarse libremente sobre aspectos relacionados con su profesión siempre con el debido respeto. Se puede establecer similitud alrededor del concepto ocupación efectiva, esto es porque el RD derogado habla sobre que el club deberá tratar con respeto y consideración a la dignidad del futbolista pero, en cambio, la nueva norma y a mi juicio con gran acierto, indaga más en el derecho del futbolista a la ocupación efectiva. Este término se traduce en que el club o los representantes del mismo no podrán apartar de las actividades preparatorias, físicas o técnicas, al jugador. Artículo 7.4 RD 1006/1985 *“Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorios para el ejercicio de la actividad deportiva.”*

También, un aspecto en el cual se ve reflejada una mayor diligencia normativo es el de la jornada efectiva de trabajo, donde las dos normas establecen que se computará como jornada de trabajo el tiempo en el que el deportista desarrolle su prestación ante el público y los entrenamientos físicos y técnicos bajo las órdenes de los representantes del club. Así mismo, el nuevo decreto entra a valorar la situación de los deportistas cuando éstos deben asumir concentraciones y desplazamientos para efectuar su prestación, en este caso determinando que no se computará como jornada. En el artículo 9.3 establece lo siguiente: *“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 hasta el lugar de la celebración de las mismas.” En lo que conlleva al descanso semanal, las dos regulaciones establecen un día y medio de descanso semanal, celebrándose este de forma interrumpida si es debido a obligaciones de la competición deportiva, del mismo modo que los 30 días naturales de vacaciones, los cuales también se podrán disfrutar conforme lo pactado en convenio colectivo o mediante pacto individual.

Otra de las condiciones laborales por antonomasia es la retribución, que esta será pactada en su forma mínima por convenio colectivo, pudiendo ser mejorada por pacto individual. Como establece en su articulado, tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales.

De las cesiones temporales se hacen eco en las dos normativas, permitiéndolas siempre durante la vigencia del contrato y computándose el tiempo de cesión dentro de la duración del mismo contrato, subrogándose en obligaciones y derechos del deportista.

Un aspecto importante que los dos decretos recogen de la misma manera es la extinción del contrato, donde se recogen los supuestos comunes en cualquier extinción de una relación laboral ordinaria.

Finalmente, establecen ambos la jurisdicción social como la competente para conflictos derivados en la aplicación de este real Decreto y, como derecho supletorio lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2.3 Los deportistas profesionales en la actualidad: regulación y peculiaridades

Actualmente, la norma que se aplica a los deportistas profesionales es el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. Sí que es cierto, que en los aspectos no regulados por esta norma nos remite directamente al Estatuto de los Trabajadores. Del mismo modo, los Convenios Colectivos como fuente del Derecho del Trabajo, también son acuerdos válidos y sus pactos deben incorporarse en las condiciones de trabajo de los mismos. Actualmente, algunas disciplinas deportivas como el fútbol, el baloncesto, el balonmano o el ciclismo profesional ya cuentan con convenio colectivo aplicable en el marco de sus competiciones profesionales, como pueden ser la LFP o ACB en el caso del fútbol y el baloncesto respectivamente.

Tal y como dice el artículo 1.1 del RD 1006/1985 *“son deportistas profesionales quienes se dedican a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, con carácter regular y a cambio de una retribución.”* También es cierto, que debido a los enormes beneficios mediáticos que generan estos deportistas, debemos tener en cuenta la posible relación que tengan con marcas o firmas comerciales. *“La figura del empleador recae, en el supuesto más extendido, sobre un club o entidad deportiva, que deberá necesariamente revestir la forma jurídica de Sociedad Anónima Deportiva cuando participe en competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal, tal y como reflejó la Ley del Deporte 1/1990, de 15 de octubre.”*¹

En el artículo 1.3 del RD, estipula el ámbito de aplicación subjetivo de dicha norma. Quedarán sujetos a la relación laboral especial de los deportistas profesionales los siguientes casos:

- a) Las relaciones que se establezcan con carácter regular entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos.
- b) La contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales para el desarrollo de las actividades indicadas.

Por tanto, es necesaria la acreditación de la prueba de existencia de cuatro notas clave para determinar la inclusión o no este Real Decreto, que a su vez son las aplicables a cualquier normativa laboral común: la voluntariedad, regularidad, ajenidad, dependencia y remuneración.

En referencia a estos dos casos, se puede observar que profundizan poco respecto al ámbito de aplicación, ya que la Ley es de hace tres décadas y la sociedad y el deporte han evolucionado a pasos agigantados. Como sucede en la mayoría de las normas con unos ciertos años en vigor, se van generando diferentes controversias en cuanto a la interpretación y es la jurisprudencia la que va acotando la aplicación de la misma, como por ejemplo en el caso de los árbitros. Es pertinente hacer mención, al tratamiento de los entrenadores y técnicos, los cuales se encuentran incluidos dentro del ámbito de dicha

¹ IRURZUN UGALDE, KOLDO. < Relaciones laborales especiales: relación de trabajo de carácter especial de los deportistas profesionales>, Revista ARANZADI nº 28 (2015)

relación laboral (STS 14-2-1990; STS 28-5-1990). De igual manera, un entrenador de porteros también estaría incluido (STSJ Cataluña 29-5-2014). En cuanto a preparador físico, asistente técnico sanitario y fisioterapeuta se han producido distintas interpretaciones (STSJ Aragón 21-5-1997; STSJ Murcia 20-2-2012).

Haciendo mención a otro deporte, como en este caso el atletismo, el nivel de dependencia puede generar más discusión ya que, un atleta que entrena libremente, bajo sus propios criterios de entrenamiento y dirección de forma independiente del club donde compite. (STSJ de Valencia de 6 de octubre de 2003 y 6 de julio de 2005.)

Además, si observamos la Sentencia del TSJ Extremadura de 23/03/2005, que dice así en su fundamento de derecho primero: *“(...) para determinar si en casos como el presente, de práctica deportiva bajo el ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, existe una relación laboral u otra diferente, en caso de que el deportista percibiera cantidades dinerarias, considerándolas salario o retribución, estaremos ante una relación laboral que no existirá si solamente se consideran “compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”, tal y como se deduce del núm. 2 del artículo 1 del Real Decreto 1006/1985”* En lo relativo a esta sentencia, *“observamos que la aplicación de este artículo que tan “llanamente” define la figura del deportista profesional, resulta a la hora de la verdad de una gran complejidad, ya que no existe una delimitación clara de las condiciones o requisitos que acaben de perfilar quien es deportista profesional y quien no lo es.”*²

Por otro lado, quedarán excluidos de la relación laboral especial del deportista profesional los siguientes supuestos:

- a) Aquellos que realicen la actividad deportiva de forma aislada u ocasional, mediante un arrendamiento de servicios o una relación laboral común
- b) Aquellos que practiquen deporte y reciban una mera compensación por gastos de preparación o participación.
- c) No se podrá aplicar el régimen especial a la relación entre los deportistas profesionales y las Federaciones estatales cuando estos se integren en equipos o

² NAVARRO AGUILERA, PILAR <El controvertido régimen laboral de los deportistas profesionales.>. Revista digital Iusport, núm.179 (2003)

selecciones organizadas por las mismas, tal y como refleja el apartado 6º del artículo 1 del RD. En este sentido, el TSJ Madrid de 16 de marzo de 1992 declara la relación laboral entre el seleccionador español de fútbol y la RFEF como una relación laboral especial de Alta Dirección.

Las singularidades y características más importantes, que hacen que esta relación laboral sea calificada como especial, son en su mayor medida las siguientes:

- a) El derecho a la ocupación efectiva: esto es, el deportista no podrá ser excluido de las diversas actividades preparatorias, ya sean entrenamientos físicos o técnicos, las cuales se realicen con la finalidad de estar en las mejores condiciones posibles para el ejercicio efectivo de su prestación laboral. Lo vemos reflejado en el artículo 7.4 del RD. Las Sentencias del TSJ de Galicia, de 9 de junio de 1997 y la del TSJ del País Vasco de 3 de febrero de 1998, aclaran el derecho a la ocupación efectiva de los deportistas profesionales, en el sentido de que un club o entrenador no tienen la obligación de convocar a un futbolista para un partido o hacerlo jugar en éste. Los técnicos encargados de la gestión deportiva del club deberán considerar qué es lo más beneficioso para la plantilla bajo su criterio. Eso sí, en ningún caso, se puede negar al deportista la participación o actos preparatorios para el ejercicio de su actividad, con el objetivo de mantenerlo en condiciones para el posible futuro desarrollo de esta.
- b) Participación en los beneficios por sus derechos de imagen: lo vemos estipulado en el artículo 7.3 del RD, el cual nos dice que *“tendrá derecho a participar en los beneficios derivados de la explotación comercial de su imagen.”* Normalmente, la cláusula relativa a la explotación de los derechos comerciales y de imagen del deportista va ligada al contrato del deportista. No obstante, encontramos en las retribuciones por derechos de imagen diversas controversias en determinar si computa como prestación salarial o no. Existen diversas interpretaciones por parte de los Tribunales de si se deben considerar como salario o no. En el primer ejemplo, el convenio colectivo aplicable según la STS de 20 de abril 2009, la cual nos dice que sus derechos de imagen no constituyen salario porque no forman parte de la prestación de servicios profesionales que desarrolla el deportista. Por tanto, no forman parte dichas cantidades, de la base

de cotización o del cómputo total para calcular la incapacidad, por ejemplo. En cambio, en el fútbol sí se consideran como concepto salarial. La STS 26 de noviembre de 2012 establece que es de aplicación el convenio colectivo que estipula que las cantidades percibidas en concepto de explotación de derechos de imagen son concebidas como salario.

- c) La retribución pactada, ya sea mediante pacto individual (contrato) o pacto colectivo y las diferentes primas: tal y como establece el artículo 8 del RD *“tendrán consideración de salario todas las percepciones recibidas del club o entidad deportiva, en metálico o en especie, como retribución por la prestación de los servicios profesionales.”* En la actualidad, también es corriente que el deportista, en la gran mayoría de los casos los futbolistas, perciban la denominada prima de fichaje que consiste en percibir una cantidad como indemnización o compensación al fichar por un nuevo club. En este caso, se considera retribución salarial y el sujeto obligado a cotizar por ella es la empresa, tal y como refleja la Sentencia del Tribunal Supremo 17 de noviembre de 2014. Del mismo modo, la reducción de salarios estará justificada por causas económicas cuando el equipo descienda de categoría y se efectuará mediante el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Así lo estableció el Juzgado de lo Social de Tarragona en fecha 7 de marzo de 2013.
- d) A la libertad de expresión: a través de la manifestación de forma libre de sus opiniones sobre el ejercicio de su profesión con el debido respeto y así lo establece el artículo 7.2 del RD. Este derecho, ha sido estudio del Tribunal Constitucional en la Sentencia 6/1995, de 10 de enero de 1995, que establece lo siguiente: *“cuando las declaraciones del jugador –con independencia de algún término malsonante que no añade lesividad- tienen un tono claramente neutro, porque sólo ponen de manifiesto su descontento, no es posible apreciar que comprometan ningún interés del empresario, legítimo y acreditadamente imprescindible para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva, ni que causen el daño específico que se requiere para entender excedidos los límites del razonable ejercicio de la libertad de expresión, cualquiera que sea la cuantía de las compensaciones que el jugador reciba. Por lo que en este*

supuesto la sanción que se imponga al jugador vulnera su derecho a la libertad de expresión.”

- e) La realización efectiva de la actividad deportiva en las fechas señaladas, tal y como establece el artículo 7.1 del RD,
- f) Aplicar la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas de acuerdo con la reglas del juego e instrucciones de los representantes del club o entidad. Un ejemplo es el caso del convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional (LNFP-AFE), que contiene en su anexo V el régimen disciplinario.
- g) La ordenación efectiva del tiempo de trabajo, la distribución de su jornada y descansos. Dentro de la jornada laboral del deportista, nada común y tampoco equiparable a una relación laboral de carácter ordinario donde se desarrolle la actividad en un centro de trabajo y durante un horario establecido, encontramos que esta se puede desarrollar en diferentes ámbitos y bajo diversas características. La duración de la jornada, regulada en el artículo 9.1 del RD, se llevará a cabo durante la realización de la prestación ante el público y durante el tiempo de entrenamiento, preparación física y técnica bajo la dirección del club. Sin embargo, en el artículo 9.3 del RD establece que no se computarán como jornada, sin perjuicio de lo dispuesto en convenio colectivo, los tiempos de concentración previos a las actuaciones deportivas ni tampoco los empleados en desplazamientos, es decir, forman parte de las vicisitudes de la relación laboral especial. De igual manera, el artículo 10 del RD regula los descansos y nos dice que el descanso semanal nunca podrá coincidir con el día que se preste el espectáculo ante el público. Eso sí, tienen derecho a un día y medio de descanso semanal, aunque si este no se pudiera disfrutar de manera ininterrumpida por exigencias deportivas, la parte no disfrutada se trasladará a otro día de la semana. Además, los deportistas tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones que podrán disfrutarse según lo pactado.

- h) El carácter necesariamente temporal del contrato. Este se rubrica por un tiempo cierto (STS de 28 de enero de 1983). El contrato será siempre de carácter temporal o para la realización de un número determinado de actividades deportivas. Los deportistas profesionales, a la finalización del contrato temporal tienen derecho a percibir la indemnización estipulada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (STS 26-3-2014 y STSJ Aragón 25-3-2015). *“Se deduce de esa sentencia que no procede dicha indemnización cuando se está ante deportistas de élite o cuando el deportista no está de acuerdo en la renovación del contrato. Esta última decisión puede ser expresa o tácita.”* En cuanto a la posibilidad de prórroga del contrato, este podrá prorrogarse siempre por un tiempo determinado por mutuo acuerdo de las partes. No existe un plazo para la realización de la prórroga, por tanto esta se podrá realizar en cualquier momento del transcurso del contrato ya pactado. Sí que debemos prestar especial atención a las cláusulas contractuales, como pueden ser por ejemplo, las renovaciones automáticas en caso de cumplimiento de objetivos por parte del futbolista. Es decir, el contrato quedará prorrogado automáticamente por alcanzar la cifra de 30 goles en la liga, ganar una competición o conseguir el ascenso de categoría, así lo refleja la STSJ Andalucía de 21 de diciembre de 2011.

2.3.1 Integración en el régimen general de la Seguridad Social

Uno de los momentos recientes más importantes fue la aprobación del RD 287/2003 mediante el cual se integró en el Régimen General de la Seguridad Social la cotización de los deportistas profesionales incluidos en el RD 1006/1985. De este modo, se equiparan las prestaciones sociales así como la acción protectora. De esta manera lo refleja el artículo primero de dicho RD: *“En la fecha de entrada en vigor de este real decreto, quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los deportistas profesionales comprendidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985.”*

De una manera anterior a la entrada en vigor de este texto, los deportistas profesionales estaban protegidos socialmente al amparo de las diferentes mutualidades de cada una de las disciplinas deportivas.

Del mismo modo, los artículos 104 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) y 22 del Reglamento General de Cotización, aprobado por RD 2064/1995, estipulan que deben ser los clubes o entidades deportivas los que cumplan escrupulosamente sus obligaciones con la seguridad social en tanto que sujeto empleador. En cuanto a la base de cotización, estará constituida por las prestaciones económicas que reciban los deportistas, cualesquiera que sean su clase o denominación, tal y como reflejan los artículos 109 del TRLGSS y 23 del RD 2064/1995) en los siguientes términos: *“La base de cotización está formada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que tenga derecho a percibir el deportista o la que efectivamente perciba, si ésta fuera superior. En cuanto a la forma del salario hay que señalar que comprende no sólo las remuneraciones en metálico, sino también las percibidas en especie (...).”* Además, debemos tener en cuenta si en esta base de cotización se incluyen diversas percepciones que no puedan tener el carácter de salario base, sino remuneraciones específicas del ámbito del deporte. *“En el caso de los deportistas profesionales serían los siguientes: los relativos a las circunstancias personales del deportista (que comprenderían tanto la antigüedad como la prima de fichaje); los que correspondan al trabajo realizado (primas por partido); los que se relacionen con los resultados deportivos (primas por clasificación); las pagas extraordinarias; los ingresos por los derechos de explotación de imagen que tengan naturaleza salarial.* Las bases correspondientes a 1999 son las siguientes (art. 3 de la Orden Ministerial de 15-1-1999 que aprueba las normas de cotización a la Seguridad Social para 1999):

Categoría del Club	Grupo de Cotización	Base mínima	Base máxima
Primera División	2ª	99.990	399.780
Segunda División A	3ª	86.940	399.780
Segunda	5ª	80.820	345.180

División B			
Restantes Categorías	7 ^a	80.820	345.180

Para los ciclistas, baloncestistas y balonmanistas las bases máxima y mínima que corresponden son las del Grupo 3 (arts. 3.1 del RD 1820/1991, 3.1 del RD 766/1993 y 3 RD 1708/1997 respectivamente; art. 34 del RD 2064/1995). Este mismo grupo 3 sería el aplicable a todos los demás deportistas profesionales no integrados expresamente.³”

Es evidente, que mucho de los salarios que actualmente se pagan tanto en Primera División como en Segunda, están muy por encima de las bases de cotización que observamos en este cuadro. En consecuencia, podemos observar que lo que se paga en concepto de seguridad social por parte de los futbolistas en este caso, es irrisorio en comparación con el salario que estos perciben. Por tanto, tal y como propone el profesor Miguel Cardenal, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Extremadura, se debería cotizar a la seguridad social por parte de los deportistas profesionales de una manera progresiva, es decir, establecer una escala porcentual progresiva según los salarios que se perciban. Del mismo modo, Cardenal refleja la situación del deporte profesional en el sentido que muchos clubes con grandes ingresos se benefician en gran parte del deporte de base, subvencionado por la administración pública. Por ello, tanto los clubs como los deportistas tendrían que aportar a la Seguridad Social según perciban y que de esta forma repercuta positivamente en la sociedad, que anteriormente mediante sus impuestos ha subvencionado la formación de estos deportistas en la base.

Por lo que se refiere a las prestaciones a las cuales tienen derecho por estar incluidos en dicho régimen, hemos de remitirnos al artículo 114.1 en relación con el 38 del TRLGSS que nos dice que tendrán acceso a la asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o profesional y accidente de trabajo y accidente no laboral; prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, invalidez, jubilación, desempleo, muerte y supervivencia, y prestaciones por hijo a cargo.

³ DE LA FUENTE LAVIN, MIKEL < La Seguridad Social de los Deportistas Profesionales.> Revista digital Iusport, núm. 99 (2012)

Luego, en el tema que nos atañe en este trabajo que es el posible encaje de los árbitros en el sistema laboral español, vemos que las bases de cotización actuales de los deportistas profesionales pueden ir en consonancia con los salarios de los árbitros, según las categorías. Sería positivo, sin duda, el poder encajar en un régimen de cotización al arbitraje español. Sería positivo, también, para las arcas de la seguridad social, ya que se incluirían nuevos cotizantes y, en consecuencia mayores ingresos para hacer frente al conjunto de prestaciones.

2.4 Marco comparado con el deporte europeo

Debemos hacer referencia a nuestros homólogos europeos, en tanto que las competiciones deportistas de éstos están al mismo nivel que la española. Por tanto, Inglaterra, Francia o Alemania son países donde las relaciones laborales también están reguladas así como la faceta del árbitro.

2.4.1. El deporte en Europa: normativa y aspectos importantes

En el caso de Alemania no existe una regulación específica para los deportistas y, en su defecto, se aplica la normativa laboral ordinaria, del mismo modo que sucede en Gran Bretaña. En cambio, en Italia y España sí que existe regulación específica para los deportistas.

Del mismo modo, estos cuatro países vuelven a coincidir en cuanto al papel de la negociación y los pactos colectivos. En los países donde se rige por la normativa laboral común, Alemania e Inglaterra, no existe prácticamente la negociación colectiva y el régimen laboral común es el que establece los requisitos mínimos, pudiendo ser mejorados, eso sí, mediante pacto individual. Sin embargo, los dos países con norma específica sí que dejan gran campo de actuación a la negociación colectiva. Los italianos utilizan la negociación colectiva para fijar las condiciones en el contrato de trabajo.

En referencia a las condiciones del contrato, uno de los puntos que más controversia genera es el de la duración del contrato. En la mayoría de países, el contrato de un deportista se firma por un tiempo determinado, teniendo las partes la capacidad para prorrogarlo o no. Bien, pues en el caso de Italia no. En Italia el contrato de un deportista profesional puede ser indefinido, lo que supone un caso único en Europa. En los demás

países, los contratos de los deportistas profesionales se llevan a cabo por un tiempo concreto y específico que, por otra parte, se presupone que éste será el tiempo concreto que un profesional del deporte puede estar ligado a un club o entidad deportiva. En este caso, cuando termina la relación laboral en todos los países se aplica la normativa laboral común para determinar la extinción y las modalidades del mismo.

La modalidad contractual en los diferentes países sigue las líneas de la contratación laboral común, es decir, los requisitos básicos de identificación de las partes y condiciones generales de empleo como retribución, jornada o descansos. Sí que es cierto que teniendo en cuenta la peculiaridad de la relación laboral, existen cláusulas específicas para los profesionales, como en el caso de Italia el derecho a formar parte de la dinámica del equipo, etc.

En cuanto al tiempo de trabajo, los diversos países europeos se remiten a la norma común para regular el tiempo efectivo de trabajo excepto España, que en su normativa específica sí que establece una jornada laboral.

Finalmente, los cuatro países hacen remisión a la normativa laboral común para pautar el tema de las vacaciones, que oscilan entre los 24 días laborables y los 30 naturales.

2.4.2 El tratamiento del arbitraje en Europa

Respecto a la situación jurídica y laboral del arbitraje en países europeos, no encontramos una uniformidad en cuanto a la legislación, retribución o visión de este estamento deportivo.

Por ejemplo, empezando por nuestro país encontramos que la situación jurídica de nuestro arbitraje se encuentra en un denominado *“limbo legal.”* Es decir, no son ni trabajadores de la Federación pese a depender directamente de ella; tampoco lo son de la Liga de Fútbol Profesional, pese a cobrar directamente de ella; tampoco son autónomos; y para colmo, tampoco están incluidos en el régimen de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Éstos, perciben una retribución bruta de unos 160.000€ anuales, sin tener en cuenta los que son internacionales, que sus emolumentos anuales podrían ascender a más de 220.000€ por temporada. Si bien es cierto que solo dos árbitros españoles se dedican única y exclusivamente de manera profesional arbitraje, estos son Carlos Velasco Carballo y Antonio Miguel Mateu Lahoz. Los demás árbitros profesionales, se dedican a sus quehaceres diarios tales como funcionarios,

empresarios o abogados, compatibilizándolo así con su labor arbitral los fines de semana.

La retribución de los trencillas españoles se divide en una retribución fija mensual de 10.000€ brutos y 3.438€ por partido, además de dietas y desplazamiento. Normalmente, dirigen dos partidos al mes, cosa que hace que los colegiados se embolsen una media de 16.000€ brutos al mes. Además, por la publicidad que lucen en sus equipaciones, perciben una retribución de 12.000€ anuales.⁴

En Italia, el otro país europeo donde sí que existe un régimen laboral especial para el deporte profesional, los árbitros se pueden dedicar únicamente de forma profesional a la labor del arbitraje o, por el contrario, pueden compatibilizarlo con una tarea fuera del deporte. Los colegiados están dentro del ámbito de aplicación de la Ley 91 del 23 de marzo de 1981, donde incluye a los trabajadores de las distintas Federaciones de los seis deportes reconocidos como profesionales. Lo que varía en función del régimen de dedicación de éstos, es la modalidad contractual de los mismos; unos dedicándose en exclusiva al arbitraje y otros pudiéndolo compatibilizar con su profesión.

En lo que se refiere al salario del colectivo arbitral italiano, es el más parecido al español, sumando un total de unos 150.000€ por temporada. Éstos, cobran unos 80.000€ fijos al año más 4.000€ por partido dirigido en la liga. Sin embargo, los árbitros italianos están sometidos a la presión de tener que cumplir con un mínimo de productividad, esto es, a que los errores cometidos pueden pasar factura y estar varios meses suspendido, con la pertinente disminución de sueldo que esto acarrea. El colectivo mundial mejor valorado, más profesionalizado y el que, por consecuencia, más salario recibe es el británico. Los árbitros ingleses son totalmente profesionales y tienen un régimen de dedicación exclusiva al arbitraje. Este colectivo, convive durante unos días a la semana en las instalaciones de la Federación inglesa preparando los partidos tanto técnica como físicamente. En este caso, los árbitros pertenecen a la Federación inglesa de fútbol, pero como en España, les paga directamente la Premier League, que funciona como la Liga de Fútbol Profesional española. Se rigen por la normativa laboral común ya que, en Gran Bretaña no existe regulación laboral especial para el deporte profesional, así que son trabajadores ordinarios.

⁴ Fuente retribuciones árbitros españoles: *Diario PÚBLICO*, 17 de enero de 2013.
[<http://www.publico.es/deportes/arbitros-espanoles-cobran-mas-presidente.html>]

Como se ha mencionado anteriormente, este colectivo es el mejor pagado no solo de Europa, sino del mundo. Sus emolumentos rondan los 240.000€ anuales, sin contar los árbitros que dirigen encuentros de competiciones europeas. Por tanto, estos profesionales ingleses cobran unas 20.000£ fijas mensuales, lo que supone unos 23.600€ al mes.

En la Bundesliga, competición oficial alemana, los árbitros no están profesionalizados. Es más, ni siquiera deben estarlo. La Federación Alemana de fútbol obliga a los árbitros a tener otro trabajo y la retribución que perciben por dirigir los encuentros son en calidad de indemnización. En Alemania, tampoco existe una legislación específica para la relación laboral de los deportistas profesionales, así que los árbitros cobran como un arrendamiento de servicios.

Esta indemnización asciende a unos 1.500€ por encuentro, si bien es cierto que suelen dirigir uno por semana. Su retribución anual suele rondar los 70.000€ pero también debemos señalar que deben compatibilizar el arbitraje con su propio trabajo.

Por último, en Francia, país donde tampoco existe normativa específica sobre el trabajo de los deportistas, los árbitros no se pueden considerar como asalariados, sino como trabajador independiente, lo que podríamos asimilar como trabajador autónomo en España. Francia, en el 2006 aprobó el estatuto del árbitro incluido dentro del Código del Deporte francés que considera al árbitro como deportista. Los árbitros, están incluidos de forma obligatoria en el régimen de la seguridad social como autónomos y éstos no tendrán la consideración de dependientes de la Federación francesa de fútbol, más que en las licencias correspondientes. Los árbitros franceses, son los únicos europeos que son considerados como trabajadores independientes o autónomos.⁵

La retribución de los árbitros franceses tampoco es la más elevada de Europa, está al nivel de los alemanes siendo de los peores retribuidos en comparación con Inglaterra, España o Italia. El salario fijo de los colegiados franceses asciende a 2.750€ mensuales, a lo que hay que añadir la indemnización por encuentro que asciende a 2.500€ por

⁵ CRESPO PÉREZ, JUAN DE DIOS < *El nuevo estatuto del árbitro en Francia, una novedad legislativa a tener en cuenta* >, en MILLÁN GARRIDO, ANTONIO, *Estudios jurídicos sobre el deporte profesional*, Editorial Reus, Madrid. (2013)

partido. En la suma anual, el salario de un árbitro galo como trabajador independiente asciende a unos 70.000€ anuales.⁶

⁶ TURLAN FREDERIC: < Estudio sobre las relaciones laborales en el deporte en la Unión Europea >, Revista Planet Labour, núm. 138 (2011)

3. Delimitación de fronteras: ¿relación laboral (común o especial) o prestación autónoma?

Una vez analizada la regulación actual del deporte, su origen y evolución, así como el marco normativo, debemos adentrarnos en el encaje de la relación laboral del arbitraje en sí misma. Como todavía no existe un criterio unificado por la jurisprudencia, ni tampoco por la doctrina y expertos, vamos a analizar tres posibles encajes de dicha relación. El primero, será el de una relación laboral común; el segundo, la posibilidad de que los árbitros presten sus servicios como trabajadores autónomos (e incluso la posibilidad de que lo hagan como trabajadores autónomos dependientes económicamente) y; por último, la inclusión de éstos en el régimen laboral especial de los deportistas profesionales.

3.1 Presupuestos de laboralidad.

Las cuatro notas básicas que sostienen una relación laboral común, regulada por el Estatuto de los Trabajadores son las indicadas en el artículo 1.1 del mismo: voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución. Así lo dispone el citado artículo en los términos siguientes: *“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.”*

3.1.1 Voluntariedad

Esta nota es la más sencilla de determinar, ya que simple y llanamente nos encontramos delante de una característica que se define por sí sola. La relación laboral debe ser libre y voluntaria por parte del trabajador, es decir, no puede ser obligado o coaccionado a realizar una prestación. Todos los ciudadanos, tal y como recoge el artículo 35.1 de la Constitución española *“tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio.”*

Dentro de este artículo, encajado dentro de los derechos y libertades especifica claramente el derecho a elegir una profesión y, en consecuencia, a prestar de forma totalmente voluntaria un trabajo. Es obvio también, que una vez firmado el contrato de

trabajo este habrá de ser libre y voluntario por las partes contratantes, que redundan en lo expuesto anteriormente.

Entendemos pues, que los árbitros españoles de las diferentes disciplinas prestan sus servicios de manera voluntaria. Esto se debe a que, primeramente, para convertirte en árbitro debes de superar una serie de pruebas y exámenes, a las cuales debes inscribirte en unas determinadas fechas. Una vez superados estos test, la Federación correspondiente otorga la licencia arbitral. Por ello, la prestación de servicios como juez deportivo, en este caso, es y ha de ser totalmente voluntaria.

3.1.2 Retribución

En cuanto a la retribución, hemos comprobado en el apartado anterior que existe y no es poca. Debemos diferenciar entre la retribución fija y la denominada indemnización por partido. En cuanto a la retribución fija, esta se percibe en pagos mensuales desde septiembre hasta julio en concepto de derechos arbitrales. Por otro lado, la retribución por indemnizaciones de los encuentros dirigidos se percibe a final de mes en concepto de gastos e indemnizaciones.

Como bien hemos mencionado antes, una anualidad en sueldo bruto asciende a los 160.000€ anuales. Por tanto, es evidente que existe la retribución y es bastante elevada. Esto hace que la percepción económica sea lo suficiente como para sustentar una persona, es decir, es un salario digno y adecuado.

El concepto de salario, según el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) es el siguiente: *“Se considera salario la totalidad de percepciones económicas de los trabajadores por cuenta ajena en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales a un empresario o empleador, ya retribuyan el trabajo efectivo, como los periodos de descanso computables como de trabajo.”* Es evidente que la percepción económica de los árbitros se puede considerar salarial, tal y como se desprende del redactado del artículo que versa sobre el salario en el ET. La retribución, como nota indispensable básica de la relación laboral consiste en recibir una contraprestación por el trabajo realizado, siendo en el caso de los árbitros el partido dirigido y todos los gastos que ello acarrea, como puede ser el desplazamiento, las dietas y las pernотaciones.

Sí que es cierto, que este salario se puede dividir en diferentes percepciones. La estructura salarial se basa en una retribución fija y unos complementos. En el caso particular de los árbitros, podemos decir que reciben una retribución fija mensual y, como complemento, los ingresos por el partido. Del mismo modo, se englobaría en el concepto salarial la cantidad aproximada de 12.000€ que reciben por publicidad, ya que en todas sus indumentarias lucen el logo de una conocida marca de seguros.

En consecuencia, se concluye de una forma clara que la nota que hace referencia a la retribución por prestar los servicios se da en el caso del arbitraje, recibiendo éstos una parte en salario, otra en concepto de indemnización por partido y, por último, en concepto de publicidad. Todas ellas, conforman un salario que retribuye los servicios prestados y se cumple a la perfección con la retribución como nota de laboralidad.

3.1.3 Ajenidad

“En un sentido muy general, trabajar por cuenta ajena significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo”⁷. Del mismo modo, podemos diferenciar dos características básicas que definen la ajenidad en el trabajo: la ajenidad en los riesgos como el ejemplo de realizar una prestación sin asumir los riesgos del trabajo y, por otro lado, la ajenidad en los frutos, es decir, sin apropiarse los resultados del trabajo.⁸

La ajenidad, básicamente consiste en que el trabajador presta los servicios bajo el poder de dirección del empresario y bajo el paraguas de su disciplina organizativa. Esta característica hace que el empresario sea quien asuma la responsabilidad de llevar a cabo la actividad, siendo éste el que posteriormente recoja los beneficios. De la misma manera, en el caso en que la actividad fuera mal sería el empresario el que asumiría las consecuencias de una posible quiebra o fallida empresarial. En cambio, el trabajador por cuenta ajena se vería afectado mediante un despido o una reducción de sus condiciones laborales, pero en ningún caso con afectación a su patrimonio o ganancias en la empresa.

Tanto si la empresa funciona como si no, el trabajador por cuenta ajena no tiene (a priori) beneficio o perjuicio alguno, ya que éste se limita a realizar sus tareas y a percibir un salario pactado. Por tanto, será el empresario el encargado de recoger los

⁷ MONTROYA MELGAR, ALFREDO.; *Manual Derecho del Trabajo*, 36ª ed. Tecnos pág. 39(2015)

⁸ ALONSO OLEA, MANUEL: *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª ed., pág. 15; *Sentencia Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona de 14 de marzo de 2014.*

beneficios de los trabajadores por cuenta ajena, ya que es éste el que asume el riesgo y ventura de la actividad.

En consecuencia, se evidencia que los beneficios económicos que genere el trabajador en su producción van a parar a este, en concepto de salario pero no en su totalidad, sino que una parte ya sea elevada o no, también va a parar a las arcas del empresario, como contraprestación por asumir el riesgo de empresarial.

Extrapolándolo al caso arbitral español, podemos afirmar que el árbitro percibe una retribución por realizar el servicio. En este caso, deberíamos observar si son las Federaciones correspondientes o la Liga de Fútbol Profesional en el caso de la 1ª y 2ª división, las que asumen el riesgo y ventura de la sociedad. Además, debemos tener en cuenta las dos características que indica el profesor Montoya Melgar, anteriormente citado, que son la ajenidad en los frutos y la ajenidad en los riesgos.

Respecto a la ajenidad en los riesgos, estos los tendría que asumir la entidad organizadora de la competición donde los árbitros son los encargados de la competición. Se podría dar el cumplimiento de la ajenidad en los riesgos por parte de la Federación o de la LFP, ya que son las responsables de la organización, del buen funcionamiento y del correcto desarrollo de la competición en general, así como de cada partido que un árbitro dirige. Sí que es cierto, que la responsabilidad y el riesgo podría ser compartido, en tanto que un estamento organiza la competición pero el mismo delega las funciones de aplicar el reglamento a la persona que lo dirige, en este caso, el árbitro.

Por ello, el encargado de dirigir el encuentro asume una parte del riesgo del trabajo que se ve reflejada en la potestad sancionadora del organizador si éste realiza de manera incorrecta su trabajo. Por ejemplo, podemos hacer mención a las sanciones que consisten en que el árbitro se mantiene un determinado tiempo sin dirigir un partido a causa de un fallo o de una aplicación incorrecta del reglamento durante una de sus actuaciones.

Esto es, en conclusión, que tanto la Federación o LFP como el árbitro, comparten los riesgos del trabajo, ya que tanto a unos como a otros se les puede exigir responsabilidades en el caso de errores.

Por otro lado, en cuanto a la ajenidad en los frutos, se puede entender que hay menor complejidad en el análisis. Los resultados del trabajo, en este caso los beneficios

económicos por dirigir un partido son, en su gran parte para el colegiado. Concretamente, en un recibo emitido desde la entidad organizadora al club deportivo para disputar el encuentro, el árbitro percibe un 75% de este recibo en concepto de derechos arbitrales, dietas y desplazamientos. El porcentaje restante, un 25% es ingresado por el organizador en concepto de gastos de administración y representación. Por ello, para determinar la nota de ajenidad también es importante saber quién retribuye directamente al árbitro y de dónde se nutre. Por tanto, el Comité Técnico de Árbitros (en adelante CTA) podemos decir que depende directamente de la Federación y no gestiona ningún tipo de asignación presupuestaria. Es decir, el propio CTA no tiene autonomía financiera propia, sino que simplemente gestiona técnicamente el colectivo arbitral. Por otro lado, la RFEF se sustenta de las licencias de clubs y futbolistas pero también, como hemos comentado anteriormente, de dinero público a través del Consejo Superior de Deportes (en adelante CSD). La RFEF, es la que retribuye directamente al colectivo arbitral y en consecuencia se convertiría en el sujeto empleador en el caso de una hipotética relación laboral entre árbitro y Federación. Si bien es cierto, cada club local abona el recibo arbitral a la Federación, siendo ésta la que, posteriormente, abona el porcentaje al cual tienen derecho los árbitros quedándose ésta con su parte correspondiente en concepto de gastos de gestión, administración e informes de los delegados de partido.

Creo que es importante, en este aspecto concreto hacerse la siguiente reflexión para saber exactamente quién recoge los frutos del trabajo. ¿Cuál es la principal fuente de ingresos para el árbitro? Obviamente, los beneficios del árbitro son los ingresados por dirigir los partidos. En cambio, en el caso de la LFP o RFEF su principal sustento económico es diferente, como por ejemplo la expedición de licencias de futbolistas, entrenadores o el dinero que perciben por patrocinios o derechos televisivos, no siendo el recibo del propio partido disputado su principal fuente de financiación. Del mismo modo, al ser un ente administrativo, éste se nutre de los presupuestos generales del estado a través del máximo organismo deportivo español, como es el CSD. El propio CSD, destina una parte de su asignación presupuestaria para sufragar las diferentes Federaciones deportivas a cargo directamente del estado.

Se entiende, por tanto, que los frutos del trabajo son compartidos –no en igual medida– tanto por el árbitro como por la RFEF, siendo en su caso la única fuente de ingresos

para el colegiado y una minoritaria para la RFEF pero, en todo caso, también es una forma de sustento económico.

3.1.4 Dependencia

“La dependencia es, por consiguiente, requisito definidor del trabajo objeto del Derecho del Trabajo siempre que sea concebida como el sometimiento del trabajador a los poderes del empresario.”⁹

El poder de dirección del empresario engloba la facultad de éste de dirigir y organizar el desarrollo de las tareas del trabajador. En el mismo artículo 1.1 del ET, hace mención explícita a *“(…) dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.”*

De un modo también genérico, encontramos la siguiente definición del citado anteriormente Montoya Melgar: *“Se podría definir el poder de dirección del empresario como aquellos poderes o facultades, emanados del contrato de trabajo y reconocidos legalmente, destinados a la organización general de la empresa y a la ordenación de las concretas prestaciones singulares, cuya titularidad ostenta el empresario.”*

Luego, la dependencia se traduce en que el trabajador no tiene la facultad para organizarse en el trabajo y esta organización debe venir precedida de las pertinentes órdenes dictadas por parte del empresario al trabajador.

Singularmente, se puede afirmar con certeza que un árbitro está dentro del ámbito organizativo y funcional del CTA, organismo que depende directamente de la RFEF. No solo está bajo su ámbito de organización, sino que también se debe a sus instrucciones y a sus reglas. Así lo estipula, por ejemplo, el Reglamento General del CTA donde regula los derechos y obligaciones de los árbitros.

Además, este CTA emite unas circulares periódicas donde va exponiendo las instrucciones de funcionamiento para el desarrollo de la tarea. Asimismo, obliga al colectivo arbitral a realizar una serie de pruebas y controles periódicos, a asistir a unas jornadas de formación y a obedecer las directrices mientras están dirigiendo un partido. Esto es, el CTA entiende que la realización de diversas actividades de convivencia

⁹ MONTOYA MELGAR, ALFREDO.: *<El poder de dirección del empresario>* 8ª ed., Ed. Rustica, págs. 72 y ss (1995)

ayuda a unificar criterios y a desarrollar la tarea de una manera más uniforme, teniendo en cuenta la complejidad de las situaciones que se pueden encontrar los colegiados en cada partido.

Situación interesante es la que vivimos en la continua evaluación del colectivo arbitral. Así lo reflejan los diferentes informes y controles de los respectivos responsables y dirigentes del CTA que realizan en cada encuentro. En estos informes, el colegiado es evaluado conforme a las directrices que marca el CTA y se examina el grado de cumplimiento de las instrucciones por parte del árbitro.

Se evidencia a su vez una disciplina grupal cuando antes de empezar cada temporada, más de 300 árbitros se reúnen y conviven durante una semana en las instalaciones de la RFEF. Este encuentro es, precisamente, para marcar unas pautas de disciplina, organización, funcionamiento y desarrollo del presente curso, con la finalidad de aplicar el reglamento y ejercer su función con la mayor unidad posible.

Por todo lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que es claro y no es equivocado sostener que los árbitros dependen jerárquica y funcionalmente del CTA y que, éstos, a su vez dependen de la Federación correspondiente. Están integrados bajo el poder y la disciplina de un organismo superior, que facultado por la norma legal tiene la capacidad de instruir y ordenar el modo de realización de las tareas encomendadas.

Haciendo un análisis global de las características esenciales de la relación laboral ordinaria, se entiende que los árbitros cumplirían escrupulosamente todas ellas, salvo una, en menor medida. La retribución, dependencia y voluntariedad están sumamente acreditadas por lo expuesto en el análisis y, la ajenidad quedaría algo más en duda. Siguiendo la doctrina del profesor mencionado anteriormente, Montoya Melgar, el cual divide la ajenidad en dos partes: en los frutos y en los riesgos, no nos queda claro quien asume cada uno de ellos, en tanto que el árbitro y RFEF ingresan sus beneficios económicos.

Es evidente que el árbitro es imprescindible para dirigir un partido y los beneficios económicos de las Federaciones son consecuencia de esos partidos. Por ello, como se ha observado anteriormente la principal fuente de financiación de las Federaciones son las licencias de los equipos. Por ello cada equipo, jugador y técnico a principio de temporada ingresan la pertinente cuota para que la RFEF pueda registrar su licencia

federativa imprescindible para la práctica del deporte. Del mismo modo, el recibo arbitral que abona el club local a la RFEF es imprescindible para la participación en la competición.

Por consiguiente, y teniendo en cuenta que tanto árbitro como RFEF se nutren de los clubes e integrantes de éstos, estarían compartiendo los frutos de la prestación laboral. Como conclusión, entiendo que los árbitros sí podrían estar incluidos en el régimen laboral común como asalariados de las respectivas Federaciones.

3.2 Presupuesto de prestación autónoma

Un posible encaje de la relación laboral del arbitraje podría ser el del régimen especial de los trabajadores autónomos. La Ley 2/2007, del Estatuto del Trabajador Autónomo (en adelante LETA) define el autónomo como *“las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.”*

Es cierto, que la LETA introduce en nuestro ordenamiento dos clases de autónomos: por un lado aquellos que lo son propiamente, encuadrados bajo un régimen jurídico común, para los cuales la norma representa una ordenación unitaria, sistematizada y poco novedosa. Por otro lado, los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que dedica todo un capítulo, el tercero, y cuya regulación en algunos aspectos puede llegar a tacharse de improvisada.¹⁰ Por este motivo, analizaremos las posibilidades de incluir al colectivo arbitral tanto como trabajador autónomo así como TRADE.

En este caso, debemos analizar la primera característica que conlleva el ser autónomo: Un árbitro se podría considerar jurídicamente como persona física. El árbitro, en caso de prestar servicios como persona física tendría que emitir las facturas correspondientes a los servicios de dirigir los partidos y la RFEF abonarlas.

Por otro lado, la habitualidad en la prestación laboral se acreditaría reflejando el número de partidos y el lapso temporal entre ellos. Normalmente, cada colegiado dirige una

¹⁰ GUERRERO VIZUETE, ESTHER <La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo dependiente económicamente> Revista Aranzadi Social núm. 20 (2010)

media de 2 partidos al mes durante los 10 meses que dura la competición. El concepto de habitualidad es calificado como indeterminado¹¹. De todas formas, la literalidad del concepto implica cierta periodicidad en el ejercicio de la acción, es decir, que se haga de una manera continua. Al ser un concepto jurídico indeterminado el cual la propia Ley no atribuye un período concreto de tiempo, debemos acudir a la línea interpretativa de los tribunales. El Tribunal Supremo, tanto en la Sala de lo Contencioso Administrativo¹² como la de lo Social¹³, liga la habitualidad con el concepto de profesionalidad en el sentido de que la actividad debe constituir la fuente principal de ingresos para el interesado.

Asimismo, es pertinente mencionar a cuánto asciende el montante total de la retribución del autónomo para determinar la habitualidad. La jurisprudencia¹⁴ ha determinado que se puede calificar como actividad habitual aquella que supere el salario mínimo interprofesional, ya sea en cómputo mensual o anual.

Una de las principales dificultades en una posible inclusión de los árbitros en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (en adelante RETA), es que el árbitro no tiene la potestad para dirigir aquellos partidos que desee, en tanto en cuanto el CTA es el que efectúa las designaciones arbitrales para cada uno de los partidos que se disputan bajo los auspicios de su correspondiente Federación. Este aspecto, sería una primera dificultad para demostrar que un árbitro es autónomo y actúa por cuenta propia y fuera del ámbito organizativo de cualquier entidad, ya que la programación de su principal tarea viene otorgada por un estamento superior.

Por otro lado, tal y como hemos señalado en el apartado anterior, el mismo CTA arbitral obliga a los colegiados a tener que realizar una serie de actividades y jornadas, así como cumplir una serie de directrices marcadas por la RFEF en el ejercicio de su actividad. Una muestra de que un árbitro está bajo el poder de dirección es que éste debe acatar la clasificación final en una categoría. Esto es, a final de cada temporada el CTA hace público un listado donde se expone la puntuación de todos y cada uno de los árbitros de la categoría, en el cual se especifica cuáles son los árbitros que tienen la

¹¹ FERNÁNDEZ DÍEZ, ANTONIO. < *La habitualidad en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores autónomos* >. Ed. Thomson Reuters, Madrid. (2011)

¹² STS Sala de lo Contencioso Administrativo de 2 de diciembre de 1988

¹³ STS Sala de lo Social de 29 de octubre de 1997

¹⁴ STS Sala de lo Social de 20 de marzo de 2007

posibilidad de ascender de categoría o, por el contrario, de descender a una categoría inferior. En tanto que esa potestad la tiene la RFEF, el árbitro deja de actuar por cuenta propia y pasar a depender de una entidad ajena, como es este el caso.

Esta característica, la refleja el Reglamento General del CTA en el que prohíbe expresamente que un árbitro federado dirija un partido por su cuenta, sin ser la RFEF informada y la gestora de la designación arbitral así como del pago y celebración del partido.

Además, una hipotética inclusión en el RETA sería compatible con la realización de otra prestación laboral y estar cotizando ya sea en el régimen general o en autónomos, puesto que sería totalmente compatible estar en situación de alta en ambos sitios.

Por ello, la actividad debe ser retribuida, concretamente debe ser una actividad económica a título lucrativo, es decir donde el autónomo en este caso extraiga un beneficio económico a cambio de realizar una determinada prestación. Es evidente que el arbitraje genera un beneficio dinerario para el propio árbitro, siendo éste retribuido por la dirección del partido, los gastos que ocasionen el desplazamiento al lugar de celebración del mismo, las dietas y los gastos que conlleve el alojamiento.

A raíz de la última norma legal referente a los autónomos, se ha añadido una disposición en la cual se incluye la figura de los trabajadores autónomos dependientes económicamente, en adelante TRADE. Éstos representan una figura que se sitúa en la frontera entre el asalariado común y el trabajador autónomo, especificando que el régimen de cotización será como el de un autónomo, es decir, estará incluido en el RETA. De igual manera, la jurisdicción social será la competente para conocer de las cuestiones litigiosas. La Ley 20/2007 define a los TRADE como *“Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”*

Analizando la definición y los distintos requisitos de los TRADE podemos extrapolar diferentes reflexiones en relación con el colectivo arbitral. Sin más, podríamos poner

como ejemplo aquella persona que desarrolla la actividad de árbitro y no tiene otra actividad donde perciba ingresos, es decir, que su ejercicio como árbitro suponga el 100% de sus ingresos. Bien, en este caso concreto el árbitro percibiría más del 75% de sus ingresos de la entidad acreedora, concretamente de la Liga de Fútbol Profesional o de la Federación pertinente. Por tanto, el requisito principal, básico e ineludible lo estaría cumpliendo. Posteriormente, deberíamos pasar a analizar si cumple los diferentes requisitos que establece el artículo 10.2 de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajador autónomo.

Primeramente, se evidencia que un árbitro ejerciente no va a contratar o subcontratar personal para realizar la prestación. En el caso de los árbitros asistentes, se consideran éstos como árbitros con todos sus derechos y obligaciones, por tanto se clasifica en el mismo lugar que un árbitro principal y no se podría considerar en ningún caso como personal subcontratado.

La labor de impartir justicia y aplicar el reglamento durante la celebración de un partido de fútbol es tarea única y exclusivamente del árbitro, en consecuencia, estaría ejerciendo de manera diferenciada su prestación laboral del personal contratado por la RFEF. Dicho personal, es el que desarrolla las tareas administrativas y de dirección de la propia RFEF pero, bajo ningún concepto las consistentes en aplicar el reglamento. Si bien es cierto que la propia RFEF sería la empleadora de un elevado número de TRADE, ya que cada Federación territorial cuenta con centenares de árbitros. Luego, todos los árbitros, por ejemplo, de la Federación Catalana de Fútbol serían TRADE de la misma y desarrollarían todos ellos la misma actividad para el mismo cliente.

En cuanto a la disposición de infraestructura productiva y materiales propios para desarrollar la actividad, los instrumentos necesarios para dirigir un partido son más bien modestos. El material imprescindible para un árbitro se compone de los siguientes elementos: silbato, tarjetas, bolígrafo, equipación oficial (camiseta, pantalón y medias) y botas de fútbol. El colegiado dispone de estos materiales porque la Federación correspondiente se los facilita, sin perjuicio de que el propio árbitro bajo su criterio pueda decidir comprarse algún instrumento. Una vez el material es entregado al árbitro por parte de la RFEF, éste pasa a ser de su propiedad, es decir, el material no se entrega en régimen de préstamo. Por tanto, el árbitro sí dispone de instrumentos y material para dirigir un partido.

El siguiente requisito quizás sea el que más se ajuste a la relación bilateral entre árbitros y CTA, ya que el árbitro tiene la autonomía de dirigir el partido conforme a su criterio siempre siguiendo las instrucciones técnicas que haya dado previamente el estamento arbitral. Por consiguiente, el colegiado es el encargado de aplicar e interpretar las reglas, las acciones del juego y de organizar su trabajo como crea oportuno. Eso sí, el CTA establece una serie obligaciones mínimas en cuanto a la hora de llegada a un partido, las directrices para una vestimenta adecuada así como la realización del acta del encuentro.

Además, es evidente que recibe una contraprestación económica por el trabajo realizado, que es la última característica de los TRADE.

En cuanto a la capacidad de desarrollar el trabajo de forma personal y directa, se entiende que un árbitro cumple sobradamente con este requisito, ya que no median terceras personas en el ejercicio de su tarea. El árbitro, conoce perfectamente las características y los detalles de su profesión, así como las directrices en las que se ha de basar para aplicar correctamente el reglamento.

Sin embargo, no podríamos afirmar que ejerce la prestación por cuenta propia, asumiendo los riesgos del trabajo ni la organización de las tareas o en este caso los partidos, ya que es el CTA el encargado de designar qué partidos y dónde los dirige. En consecuencia, al no cumplir este requisito no puede invocar la capacidad de TRADE por no cumplir con el requisito del trabajo por cuenta y organización propia.

3.3 Presupuesto de inclusión en la relación laboral especial de los deportistas profesionales

El último encaje en el cual podemos incluir a los árbitros sería el de la relación especial de los deportistas profesionales, establecido por el Real Decreto 1006/1985. *“Los cambios y transmutaciones a que se ve sometido el deporte han hecho que la situación de los deportistas aparezca convulsionada y sea precisa pensar en una reconcepción del conjunto de la figura y de su status jurídico.”*¹⁵ Con esta reflexión empieza Alberto Palomar su monografía sobre el régimen jurídico del deportista profesional y, es cierto que su figura en conjunto debe ser reconducida hacia una mayor regulación.

¹⁵ PALOMAR OLMEDA, ALBERTO. <El régimen jurídico del deportista.> Ed. Bosch, Pág. 7 (2001)

Primeramente, hemos de calificar la relación laboral especial como la definida en el artículo 1.2 del RD 1006/1985 que nos dice *“Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.”* A priori la definición es lo que se puede llamar comúnmente como *cajón de sastre* ya que no especifica en calidad de qué se debe prestar el servicio de un deportista profesional. Esto es, no especifica si se debe ejercer como jugador, técnico, entrenador o inclusive árbitro, sino que han sido los tribunales mediante su jurisprudencia los que han ido acotando esta definición a lo largo de los años de aplicación de dicha normativa.

Por ello, vamos a proceder a analizar cada uno de los conceptos clave que incluye la definición con la finalidad de determinar si el árbitro puede encajar o no dentro de la relación laboral especial como deportista profesional.

En primer lugar observamos que en la definición establece el criterio de regularidad para dilucidar si existe relación laboral especial o no. Pues bien, el Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Miguel Cardenal Carro se refiere a esta característica en los siguientes términos: *“parece que difícilmente puede darse el trabajo en los términos que utiliza el mismo precepto si no existe esta asiduidad, que por otra parte no debe ser excesiva a la luz de las disposiciones del artículo 6 de la misma norma sobre duración del contrato, que es esencialmente temporal y sin un lapso temporal mínimo. En fin, cabe constatar que no ha sido objeto de controversia alguna en estos casi 25 años de aplicación”*¹⁶. Por tanto, cabe destacar que si no ha habido controversia o problemática alguna, tal y como explica el profesor Cardenal, en la determinación de la regularidad o asiduidad de la prestación laboral se puede entender que tampoco la habría en la del árbitro. Es decir, si un deportista profesional de forma regular disputa un partido a la semana durante aproximadamente diez meses de competición y entrena una media de cinco días por semana, la relación laboral es calificada como regular. De igual modo, si el árbitro dirigiera una media de un partido cada quince días durante diez meses de competición y entrenara una media de cuatro o cinco días a la semana, la relación laboral sería igualmente calificada como regular. Por tanto, vemos que la primera nota de regularidad sería cumplida por un colegiado, en

¹⁶ CARDENAL CARRO, MIGUEL. <Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional.> Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 83. (2005)

tanto que éste se entrenaría con regularidad y ejercería su prestación una vez cada quince días.

En segundo lugar, y como hemos visto anteriormente en el apartado donde se analizaba la prestación laboral común, el árbitro presta sus servicios de una forma voluntaria y libre. Luego, se cumpliría también la segunda característica de la definición del RD en la cual establece que dicha prestación deberá ser voluntaria.

Además, tal y como hemos visto también en el apartado anterior donde expresaba una serie de consideraciones para determinar si el árbitro ejercía o no por cuenta propia, se han de tener en cuenta tres conceptos claves: el primero, que el árbitro no tiene la potestad para programar los partidos que dirige, sino que es el CTA el que se encarga de designar qué partido y dónde lo va a dirigir; en segundo lugar, el árbitro debe acatar las instrucciones y directrices que emite la RFEF, así como debe formar parte de todas las jornadas, cursos, formación y pruebas que ésta organice; y, por último, debe acatar sus evaluaciones y la clasificación final, pudiendo ser ascendido, descendido o, en su defecto mantenido en la misma categoría. Estas tres características principales que se han extraído en el análisis, son las claves para determinar si actúa o no por cuenta ajena y bajo el ámbito de organización y dirección de otro, tal y como establece la definición en el artículo 1.2. Se evidencia pues, que el árbitro sí que está sometido a la dirección y organización de un ajeno, en este caso el CTA y, por ende, la Federación a la cual pertenezca.

En referencia al sujeto empleador, definido por la normativa como club o entidad deportiva, éste puede ser la principal dificultad para determinar la inclusión de los árbitros en el régimen especial, tal y como recoge el siguiente artículo: *“La principal dificultad normativa, es la determinación del sujeto empleador, por cuanto en la actividad deportiva del árbitro, son perfectamente identificables las nociones jurídico-laborales de trabajador y ejercicio de una actividad por cuenta ajena, dependientemente y de una manera retribuida y voluntaria, con las especialidades recogidas en el RD 1006/85¹⁷.”* En este caso, es evidente que la RFEF no se podría incluir como club en calidad de sujeto empleador, pero sí que podríamos considerar a la RFEF como entidad deportiva. El CSD define a las Federaciones deportivas españolas

¹⁷ MESA DÁVILA, FRANCISCO. <La actividad deportiva del árbitro de fútbol: aproximación a la naturaleza jurídica y perspectivas de profesionalización a través de su laborización.> Revista digital Iusport, núm. 39 (2010)

como “*entidades asociativas privadas, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del de sus asociados, que además de sus propias atribuciones, ejercen por delegación funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso, como agentes colaboradores de la Administración pública.*” Y la misma definición, expone que “*las Federaciones deportivas españolas están integradas por Federaciones deportivas de ámbito autonómico, clubes deportivos, deportistas, técnicos, jueces y árbitros, ligas profesionales si las hubiere y otros colectivos interesados que promueven, practican o contribuyen al desarrollo del deporte.*”

La misma definición utiliza el concepto *entidad* para conceptualizar su definición de las Federaciones, teniendo éstas personalidad jurídica propia, órganos de gobierno y patrimonio propio. También, el CSD determina que las Federaciones deportivas deben tener “*modalidad y especialidad deportiva*”, es decir, se deben dedicar a la gestión, fomento y práctica de un deporte reconocido. Por todo ello, en consecuencia podemos decir que las Federaciones deportivas pueden estar incluidas dentro del término *entidad deportiva* que utiliza la norma para establecer el sujeto empleador en la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Y, por último, también cumpliría el concepto de retribución en tanto que el árbitro recibe una contraprestación económica por desarrollar sus funciones.

En definitiva, tal y como expresa el profesor Mesa Dávila en el extracto de su artículo, el árbitro cumple con todos los requisitos y especificidades recogidas en el artículo 1.2 del RD y que, por tanto, éste se podría incluir dentro del ámbito de aplicación de la citada norma. Aunque es cierto que siguiendo su criterio, el principal escollo es la determinación del sujeto empleador y si, en este caso, la RFEF se podría incluir como sujeto empleador entre una supuesta relación laboral de carácter especial bajo el paraguas del RD entre el árbitro y la RFEF. Se extrae, del escueto análisis literal de los conceptos incluidos en el artículo 1.2 del RD y de las definiciones por parte del máximo órgano deportivo español como es el CSD, que la RFEF se puede considerar como entidad deportiva y, en consecuencia, como sujeto empleador dentro del ámbito de aplicación del RD, haciendo posible que el árbitro, bajo mi criterio, sí que pueda estar incluido como sujeto en la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

4. El papel y la evolución de la jurisprudencia en la delimitación de fronteras.

Como hemos observado durante el transcurso del trabajo, la normativa es bastante genérica en cuanto a la regulación de los deportistas profesionales. Por este motivo, han sido los tribunales a través de la jurisprudencia y la doctrina a través de los expertos en la materia, los que han ido acotando el texto legal a la realidad de la sociedad actual.

En este apartado, se mostrará las sentencias más importantes y que han marcado un criterio para los tribunales ante un aspecto concreto. Del mismo modo, estas resoluciones sirven de precedente para resolver casuísticas concretas.

Los tribunales, se han pronunciado desde hace unos veinte años a esta parte sobre la relación laboral de los árbitros, teniendo un criterio dispar a medida que transcurre el tiempo.

4.1 Calificación de la relación como administrativa

4.1.1 Sentencia del Juzgado de lo Social de Pontevedra de 23 de octubre de 1998

Encontramos en esta sentencia, la resolución del primer caso que generó discusión en cuanto a la prestación laboral de los árbitros. El colegiado, sr. Hernánz Angulo vino prestando servicios como árbitro y, concretamente, desde la temporada 1995/1996 hasta la 1997/1998 incluido en la LFP. Se manifiesta, como hechos probados que dicho árbitro percibe una cantidad fija de 200.000 pesetas y unas indemnizaciones por un montante total de 115.000€.

Una vez se finaliza la temporada 98, se le comunica por parte del CTA su descenso de categoría a la Segunda división B, según la clasificación realizada por el mismo CTA. En consecuencia, el árbitro interpone demanda por despido contra la RFEF.

Así pues, expone la parte actora que se trata de una cuestión litigiosa entre empresario y trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. La parte contraria, en este caso la RFEF se opone al alegar que se trata de una relación de colaboración con la administración pública durante el ejercicio de la potestad disciplinaria deportiva. Por otro lado, el juzgado se declara competente para conocer del litigio.

El juzgador, manifiesta la complejidad de la relación y entra a valorar a petición de la demandada la certificación de la FIFA que sostiene que no existe relación laboral entre árbitros y asociaciones de clubes. Sin embargo, el tribunal expone que, en todo caso, si existe o no relación laboral deberá ser resuelto por el ordenamiento jurídico español y no por normas de la FIFA, ya que no tienen validez más allá de las reglas del juego y disciplina deportiva.

Una vez observados los aspectos más destacados de las argumentaciones de las partes, el tribunal pasa a analizar las notas de laboralidad para determinar o no, si existe dicho vínculo laboral. Como va a ser norma común en las posteriores sentencias, el juez no discute la nota de voluntariedad, trabajo personal ni la de retribución, entendiendo pues que se dan sin ningún género de dudas. En cuanto a la ajenidad, tampoco la discute si bien es cierto que incorpora una reflexión: *“la Federación está obligada prestar el servicio de la función arbitral en las competiciones deportivas de su ámbito de actuación por tanto, los servicios prestados por el árbitro lo son, no en beneficio propio sino de la Federación.”*

Donde existen mayores controversias y dificultades –como también va a ser común en las posteriores sentencias- es en la nota de dependencia. Aquí, el tribunal valora en primer lugar el grado en el que el árbitro está incluido en el ámbito de actuación y dirección empresarial y, por otro lado, el poder disciplinario y sancionador del posible sujeto empleador.

En cuanto al grado de sujeción al empresario, el Juzgador admite que los árbitros son colaboradores de las Federaciones y, por ende, de la administración según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de mayo de 1985. Tiene en cuenta una serie de indicios en cuanto a la existencia de la dependencia: obligaciones arbitrales de aceptar el partido designado o acudir a la localidad del encuentro con una determinada antelación, entre otras.

En lo que respecta al poder de dirección, el Juzgador lo califica como un mero poder moral y no jurídico y, por tanto, concluye que *“no puede concebirse una actividad ejercitada en el ámbito de dirección y organización de otra persona si a ésta se le priva del poder disciplinario.”*¹⁸ Luego, prosigue la fundamentación en que *“no existe una*

¹⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra de 23 de octubre de 1998.

real facultad de sanción laboral por actos derivados de una posible falta, sino que los árbitros están sometidos únicamente a la disciplina deportiva con sanciones recurribles ante la Comisión de Disciplina Deportiva.”¹⁹. Parece evidente que un incumplimiento de esas obligaciones llevaría consigo una falta o sanción, en este caso por quien pone la norma, ergo la RFEF. Pues bien, el tribunal no lo interpreta en este sentido y se ciñe única y exclusivamente al poder sancionador por una actuación deficiente en el desarrollo de su prestación durante un partido.

Es una situación evidente y clara la que nos encontramos cuando observamos que un organismo del cual dependen trabajadores o colaboradores, en este caso los árbitros, en sus estatutos recoge explícitamente ciertas obligaciones para éstos. Por tanto, quien establece estas obligaciones es quien tiene el poder de sancionar el incumplimiento de las mismas, como hemos mencionado anteriormente y, en consecuencia, el sentido de la interpretación respecto al poder de dirección y la nota de ajenidad hubiese sido otro distinto.

Bien, en su último fundamento jurídico, el descenso de categoría es calificado como un acto de clasificación periódica de los árbitros de fútbol y, por tanto, no ha lugar a despido.

Finalmente, cabe mencionar que el Juzgado se declara incompetente por razón de materia sin antes entrar a valorar la existencia de relación laboral, tratando el aspecto de una manera sucinta, cosa que da pie a entender la relación del árbitro y las Federaciones como un aspecto complicado, que genera discusión y con disparidad de criterios e interpretaciones.

4.1.2 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de febrero de 1999

El mismo colegiado, interpone recurso ante la Sentencia del Juzgado de lo Social de Pontevedra. En esta sentencia de instancia, como hemos visto anteriormente, el Juzgador se declara incompetente puesto que entiende que el descenso de categoría no es un acto que esté incluido en el poder de dirección o en el ámbito sancionador laboral y, ante esta resolución, la parte actora presenta recurso ante el TSJ de Galicia.

¹⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra de 23 de octubre de 1998.

En primer lugar, cabe decir que este tribunal desestima la demanda al declararse incompetente, ya que alega la inexistencia de una relación laboral entre árbitro y RFEF. En este caso, sí que entrar a valorar la concurrencia de las cuatro notas de laboralidad y, en especial la concurrencia o no de la nota de dependencia.

La resolución judicial muestra que los árbitros están incluidos en la Federación y que no es aplicable la palabra dependencia. Asimismo, el TSJ alude a la imposibilidad por parte de la RFEF de interferir en la prestación de servicios durante el desarrollo del partido, por ello niega la existencia del poder de dirección. Algo curioso teniendo en cuenta que todas sus actuaciones, señalizaciones y modo de dirigir el partido están reguladas en diferentes reglamentos, tanto el de las reglas del juego, como el de la RFEF y el del CTA.

Si bien es cierto, y volviendo a la sentencia de instancia del Juzgado de Pontevedra, éste manifiesta que existe la facultad de dirección ya que es la propia RFEF la que designa los partidos, la que organiza pruebas físicas o la que dicta reglas en cuanto a uniformidad o comportamiento.

Posteriormente, el tribunal plantea una interpretación en cuanto a la titularidad del poder de dirección. Esto es, a juicio del tribunal se entiende que la facultad de dirección reside en el CTA y no en la RFEF, cosa que tiene difícil fundamentación ya que dicho CTA es una estructura que depende de la RFEF y se constituye sin personalidad jurídica propia, única y exclusivamente para gestionar el colectivo arbitral. El Tribunal toma en cuenta la carta que recibe el árbitro comunicándole su descenso de categoría, ya que esta es enviada por parte del CTA y no por la RFEF. Por ello, el tribunal le confiere la facultad de dirección al CTA. *Asimismo, la propia sentencia advierte sobre la presencia de facultades de clasificación, promoción y formación profesional, si bien las residencia en el CTA Técnico de Árbitros, como si fuera una entidad distinta de la propia RFEF.*²⁰

²⁰ IRURZUN UGALDE, KOLDO. <La prestación de los árbitros: asunto pendiente en la industria del fútbol.> Revista Aranzadi Social, núm. 4. (1999)

4.2 El caso Mitjana

Juan Carlos Mitjana, árbitro de baloncesto de la liga ACB ha sido el impulsor de la última demanda en materia laboral por parte de un colegiado. En este caso, Mitjana interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona en septiembre de 2012 por despido improcedente contra la Asociación de Clubs de Baloncesto (en adelante ACB), organismo encargado de la organización de la competición profesional del baloncesto en España. El árbitro, sostiene que en julio de 2012, al finalizar la temporada fue despedido de forma improcedente ya que, según él, la ACB extinguió la relación laboral que les unía.

En lo que comprende al baloncesto, debemos tener en cuenta la existencia de un acuerdo de interés profesional que se celebra en 2010, con vigencia para las cuatro próximas temporadas. En este acuerdo, se pacta el importe fijo que deben recibir los colegiados, la forma y periodicidad de pago, la retribución por dirigir un partido y los diferentes gastos ocasionados por desplazamientos, pernoctaciones y dietas.

Del mismo modo, la ACB y en consonancia con el Acuerdo de Interés Profesional, aprueba un Reglamento para regir la prestación de servicios del arbitraje. En esta norma, se viene a regular las diferentes obligaciones del árbitro, como la asistencia a cursos, jornadas y el someterse a pruebas o exámenes médicos siempre que se requiera.

4.2.1 Sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, de 14 de marzo de 2014

En la demanda, Mitjana sostiene que su relación con la ACB es un vínculo laboral y, por tanto, interpone demanda ante la jurisdicción social al entender como competente la misma al tratarse de una relación en el ámbito laboral. Por su parte, la ACB viene alegando que el orden jurisdiccional social no es competente en tanto en cuanto la relación contractual que une a árbitro y a ACB no es laboral. La asociación de clubes, mantiene que se trataría de una relación administrativa y, en consecuencia, el Tribunal competente sería el contencioso-administrativo. Esta teoría, está respaldada por las sentencias que hemos mencionado anteriormente (STSJ Galicia, 4 de febrero de 1999; STS 26 de junio de 2001).

Entrando en el análisis propiamente dicho de la sentencia, ésta indica que es competente para conocer de la cuestión ya que Mitjana, podría reunir los requisitos para ser

considerado como TRADE. Sin embargo, el demandante no ha invocado la condición de TRADE ni tampoco ha comunicado su condición al sujeto empleador, en este caso la propia ACB. Requisito *sine quanon*, según jurisprudencia del Tribunal Supremo reflejada en la Sentencia de 11 de julio de 2011. En resumen, el magistrado considera que es una relación de naturaleza laboral.

Una vez que el Juzgador ha determinado su competencia en el caso, el mismo pasa a hacer un análisis de las notas de laboralidad, en especial las notas de ajenidad y dependencia. *Dichas notas, son las que, en caso de concurrir, permitirían descartar el carácter civil del vínculo contractual, en concreto, del contrato de arrendamiento de servicios.*²¹

En cuanto a la ajenidad, el Juez se basa en la teoría de Manuel Alonso Olea de la ajenidad en los frutos y en los riesgos, utilizada anteriormente en el análisis de la misma nota. Por tanto, se diferencia el concepto de ajenidad en dos sentidos: uno, en el beneficio de la empresa de la prestación del trabajador (ajenidad en los frutos); y, en los resultados y beneficios obtenidos por el empresario (ajenidad en los frutos). Dado que desde 2010 existe un Acuerdo de Interés Profesional (en adelante AIP), el juzgado entiende que desde ese mismo momento existe la ajenidad. Existe dicha nota por lo que se acuerda en el pacto que es lo siguiente: la retribución, los medios para desarrollar la actividad y el abono de los gastos ocasionados por la prestación del servicio. De este modo, el tribunal considera que la ACB se hace con los frutos del trabajo de los árbitros, siguiendo también la doctrina del profesor Alonso Olea.

En referencia a la segunda nota a analizar, la dependencia, es calificada por el juzgado como una cuestión compleja. De igual manera que en la nota anterior, toma como referencia el AIP del 2010 y añade, además, el reglamento de la ACB aprobado también en 2010. En estas dos normas, se establecen distintas obligaciones por parte de los colegiados: asistir a las jornadas y reuniones técnicas, realización de pruebas físicas y médicas, horarios, uniformes, informes del partido, etc. Teniendo en cuenta todas estas características, califica como laboral la relación que une al sr. Mitjana con la ACB desde que se suscriben las dos normas anteriores, esto es, desde 2010.

²¹ HERNANDO ESPADA, DAVID. <A vueltas sobre la laboralidad de la prestación de servicios de los árbitros.> Revista de Información Laboral núm. 2 (2016)

La sentencia de instancia también hace una sucinta mención a la posibilidad de encuadrar dicha relación bajo el RD 1006/1985, es decir, en la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Respecto a este supuesto, el Tribunal manifiesta que tanto árbitro como organización deberían haber firmado un contrato regido bajo esta normativa, cosa que no se ha hecho y, por tanto no se puede reconocer el vínculo como deportista profesional.

Finalmente, en el fallo de la resolución, el juzgador desestima la demanda interpuesta por el sr. Mitjana contra la ACB por despido improcedente, ya que se considera que el contrato es extinguido por una causa justa, teniendo en cuenta que el vínculo con Mitjana se encontraba en una situación de prórroga hasta final de temporada 2012, ya que éste tenía más de 50 años de edad y, por tanto, se podría extinguir la causa sin la obligación de volver a prorrogar dicho contrato.

4.2.2 Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de mayo de 2015

La Sentencia de instancia es recurrida por las dos partes: la ACB sigue defendiendo que la jurisdicción social no es competente para conocer del litigio y, en cambio, la parte demandante sigue invocando la improcedencia del despido en tanto que relación laboral. El Tribunal considera que el orden competente para juzgar el caso es el contencioso-administrativo, argumentando que la relación que une Mitjana con la Federación Española de Baloncesto (en adelante FEB) es una relación administrativa, por la delegación que el árbitro recibe por parte de la FEB para dirigir un partido organizado por la misma.

Cuando los magistrados entran a dilucidar las posibles controversias en cuanto a las notas de laboralidad, éstos concluyen que no existe relación en el ámbito social ya que el árbitro es un representante de la FEB al cual se le atribuyen potestades por parte de dicho organismo. Por ello, la ACB no ejerce un poder de dirección y control como empresario respecto del árbitro, ya que depende de la FEB.

En resumen, la Sala atribuye la competencia en cuanto al poder de dirección, clasificatoria y sancionador a la FEB y no a la ACB, ya que esta última es una asociación privada que colabora con el ente administrativo que, a todos sus efectos, es el encargado de la gestión, organización y dirección tanto de los competiciones como de

los asociados. Se concluye, finalmente, que el órgano competente es el contencioso administrativo y, en consecuencia, no se tipifica como relación laboral el vínculo entre Mitjana y la ACB.

4.3 Aspectos destacables y reflexiones sobre la jurisprudencia analizada

En conclusión, se puede afirmar que en ambas Sentencias se determina la existencia de las notas de laboralidad, incluida la dependencia, que es la que genera más controversia. Lo que se viene a discutir en cuestión, es la personalidad jurídica del supuesto empleador, en este caso la FEB. La FEB sí que es cierto que al ser un ente administrativo ejerce una función pública y los árbitros tienen delegada dicha función pública, en este caso concreto, la de aplicar el reglamento y dirigir un partido organizado por la Federación correspondiente.

Resulta al menos curioso, que los dos casos tengan una característica común: los Juzgadores de instancia reconocen las cuatro notas de laboralidad y la existencia de la misma, pero se declaran incompetentes ya que no existe una vinculación laboral formal al ser la FEB una entidad administrativa. Los estamentos de instancia, tienden a profundizar más en los aspectos que determinan la existencia de relación laboral y, en cambio, los tribunales autonómicos adoptan una postura más reacia a entrar a valorar los diferentes elementos con tal profundidad.

Observamos en el primer caso, que la Sala afirma que el colegiado no prestaba sus servicios dentro de un ámbito de organización y dirección, en este caso del CTA que es un estamento que depende de forma directa de la Federación. Así lo sostiene también Irurzun Ugalde en el artículo anteriormente citado afirmando que *“resulta difícil compartir la conclusión del TSJ de Galicia que sostiene que el árbitro demandante no desarrollaba sus funciones dentro del ámbito de organización y dirección de la empleadora, ya que un buen número de reglas contenidas en el Libro XIII del Reglamento General de la RFEF conducen a descubrir en dicha normativa que existen instrucciones empresariales para la organización y dirección de la actividad laboral.”* Las normas que menciona Irurzun Ugalde son tales como las designaciones de los partidos por parte del CTA al árbitro en cuestión; la obligación de comparecer a pruebas médicas, físicas y técnicas así como la participación en reuniones, conferencias o cursillos; la obligación de pernoctar la noche anterior en el lugar del partido; las reglas

sobre uniformidad y vestimenta tanto en el desarrollo del partido como en la llegada a las instalaciones, entre otras. Por ello, no puedo más que compartir el diagnóstico del profesor Irurzun de que resulta complicado el determinar que un árbitro no actúa bajo el poder de dirección de un estamento superior.

Luego, la interpretación hecha por parte del tribunal gallego atribuyendo la potestad de dirección y organización al CTA, resulta insignificante para dilucidar que la Federación no es la que ostenta dicha facultad. Esto es, aunque el CTA tenga el poder de designar los partidos, dar instrucciones de funcionamiento, organización y actuación arbitral, así como elaborar la clasificación final y proponer los ascensos y descensos de categoría, lo está haciendo como organismo federativo en tanto que depende jerárquica y organizativamente de la misma Federación.

Extrapolando el caso de la sentencia al mundo empresarial, por ejemplo, viene a resultar que en una empresa relativamente grande con varios departamentos –como puede ser el caso de la Federación- se decida desde el departamento de calidad el despedir a una persona por baja productividad, ascender a otra y retribuir con un plus a una tercera. En este caso, sería el departamento de calidad el que actuaría de forma autónoma teniendo en cuenta sus parámetros pero, en todo caso, sería la empresa de la cual depende directamente dicho departamento la que actuaría en última instancia haciendo efectivo el despido, el ascenso y el aumento, respectivamente.

Pues bien, en el caso del colectivo arbitral sería el CTA quien propondría los ascensos y descensos teniendo en cuenta la clasificación a final de temporada en base a ciertos parámetros pero, en última instancia ratificaría o ejercería el poder de dirección la Federación.

Respecto al último caso y más reciente, como hemos comentado anteriormente también se cumple la norma que en el juicio de instancia se valora de una manera más profunda las vicisitudes de la relación entre árbitro y ACB, en este caso, que no en la Sentencia del alto tribunal catalán. Sí que es pertinente mencionar, que por primera vez un Juzgado del orden social se declara competente para conocer de la cuestión entre un árbitro y una Federación o, en este caso, de una asociación como es la ACB.

Del mismo modo que en el análisis anterior el Juez de instancia entiende que existe relación laboral desde 2010 con la ACB pero declara, nuevamente, la incompetencia de

la jurisdicción social respecto un caso análogo al estudiado anteriormente. Si bien entra a valorar el grado de cumplimiento de las diferentes notas de laboralidad, el Juzgador toma como pieza clave en el proceso la firma del AIP en 2010, así como del Reglamento de la ACB.

Determina pues, que desde ese preciso momento existe dependencia en tanto que es la ACB quien retribuye y facilita los medios para el desarrollo de la prestación, haciendo suyo el resultado del trabajo del colegiado así como regulando las diferentes obligaciones del árbitro. Este Tribunal, de la misma manera que el anterior de instancia, observa la dependencia entre organismo y árbitro, sin entrar a valorar el carácter o la personalidad jurídica de dicho organismo.

En cambio, parece ser que a criterio del TSJ de Cataluña sí que es lo suficientemente importante como para calificar el vínculo entre árbitro y Federación de administrativo o estatutario y, entre éste y la ACB como civil al tener una naturaleza privada dicha asociación.

Es importante tener en cuenta que la Ley del Deporte delega las funciones deportivas en las diferentes Federaciones y, éstas a su vez, delegan la facultad disciplinaria en las competiciones en los árbitros. La delegación de facultades no es un elemento que imposibilite la posible existencia de una relación laboral entre un árbitro y una Federación como entidad de derecho público.

En todo caso, aunque la sentencia del TSJ revoca la resolución de instancia, la misma ha tomado una dirección distinta, única y pionera en cuanto a la competencia y a la determinación como laboral del vínculo. Por ello, parece ser estamos ante el primer paso para un posible cambio de interpretación por parte de los Tribunales en cuanto las relaciones de los árbitros con las Federaciones. Es cierto que, hasta esta Sentencia los pronunciamientos habían sido bastante parecidos y venían manteniendo una línea homogénea, cosa que no se ha mantenido con la interpretación del Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona.

En definitiva, me parece una interpretación bastante acotada de todos los elementos que conforman el vínculo a estudiar y puede ser de ayuda para otros tribunales que conozcan de un mismo caso, estableciendo así un criterio diferente y novedoso del adoptado hasta ahora por los más altos estamentos de la justicia española.

5. Conclusiones

Después de haber partido de las diferentes hipótesis y posibilidades de encaje laboral de los árbitros, debemos de concluir cuales serían las opciones más factibles para incluir en el régimen laboral este colectivo. Del mismo modo y bajo mi criterio, creo que tendríamos que diferenciar dos tipos de arbitraje teniendo en cuenta tanto las características como el tiempo efectivo de trabajo, la retribución, la inclusión en un organismo como la LFP o ACB (dependencia) y la exigencia y/o dedicación al mismo. Es decir, la diferencia vendría a establecer un arbitraje profesional y otro amateur, debido a las características anteriormente mencionadas, entre otras. Además, esta diferencia entre deporte profesional y amateur es la establecida en la práctica real para los deportistas en las diversas disciplinas deportivas, así que sería una diferenciación común y aceptada también por los colegiados.

Uno de los apuntes a tener en cuenta, es que dado las últimas interpretaciones judiciales a raíz del “caso Mitjana” y la incipiente evolución del deporte así como la opinión de distintos expertos, ya no tiene sentido seguir calificando como relación administrativa la de un árbitro y su sujeto empleador. En consecuencia, lo más beneficioso tanto para los propios árbitros, como Federaciones, gobierno y sociedad en general es buscar la fórmula idónea para incluirlos dentro del sistema laboral y de cotización en el régimen que se estime oportuno. Es así como después de lo analizado a lo largo del estudio, plasmo mi criterio de inclusión laboral del colectivo en las conclusiones que vienen a continuación.

Por ello, en primer lugar pasamos a encajar a los árbitros que he denominado como profesionales -aquellos pertenecientes a las categorías incluidas en la LFP o ACB- en el régimen especial de los deportistas profesionales, regulado por el RD 1006/1985. Éstos árbitros suponen un total de 126, entre árbitros principales y asistentes, tanto de 1ª división como 2ª, en el caso del fútbol y de unos 70 en el caso del baloncesto.

El principal problema que plantea este encaje es quién sería el sujeto empleador. En este caso, y según estipula el RD 1006/1985 el empleador deberá ser un club o entidad deportiva. Por tanto, incluiríamos como entidad deportiva a la LFP, ACB o la RFEF o FEB como los dos posibles sujetos empleadores. En este caso, el sujeto empleador

debería ser la Federación o FEB ya que es el organismo deportivo del cual tienen dependencia jerárquica y funcional el colectivo arbitral.

Así pues, una vez determinado quien sería el sujeto empleador, el siguiente paso es establecer las características del contrato que, por otro lado, se asemeja en gran parte a la de cualquier deportista que se rige por el RD. en primer lugar, la duración del contrato, que deberá ser determinada, podría estar reflejada en el convenio colectivo o, por el contrario, se alargaría a la temporada –unos 10 meses- y se renovaría de forma anual, según la clasificación final de los árbitros. Sí que es cierto que dentro de este convenio colectivo debería plasmarse que si un colegiado no termina la temporada en los puestos de descenso de categoría, el contrato se deberá renovar de forma automática para así evitar una posible discrecionalidad e inseguridad jurídica y laboral del propio árbitro.

En cuanto a la retribución, consistirá en la percepción salarial fija mensual, la retribución por partido y lo que sería un concepto extra salarial y, por tanto, no se cotizaría por ello serían las dietas y los desplazamientos.

Es evidente que si se incluye dentro de este régimen a los árbitros y se les califica como deportistas profesionales, al mismo tiempo se les debe exigir un trabajo diario. Por ello, la inclusión en este régimen del colectivo sería incompatible con otro trabajo a tiempo completo, ya que sería obligatorio establecer una jornada semanal obligatoria de preparación tanto física como técnica para estos deportistas profesionales. Por ello, dentro del pacto individual de cada uno de los árbitros –contratos laborales- se deberá establecer la cláusula de exclusividad para la labor arbitral, siendo incompatible la misma con cualquier otra dedicación.

Por último, y de igual manera que los deportistas profesionales todos los árbitros estarían incluidos y dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social a efectos de cotización, prestaciones sociales, desempleo o incapacidades, hecho que sería muy positivo en su conjunto ya que supondría seguridad en la prestación de servicios por parte de los árbitros y un aumento en cuanto afiliación y cotización en el sistema de Seguridad Social.

En segundo lugar, los árbitros de categorías desde la segunda división B en fútbol o Liga LEB ORO en el caso del baloncesto, hasta las categorías inferiores, deberían ser encuadrados como árbitros amateurs. Los calificados como árbitros amateurs también deben ser incluidos dentro de un régimen laboral, en este caso no podrían ser considerados como deportistas profesionales ya que tanto los ingresos como la dedicación y la repercusión no vendrían acorde con el tratamiento como profesional.

Luego, estos árbitros amateurs que supondrían un total de unas 25.000 personas aproximadamente entre los deportes del fútbol y baloncesto, deberían incorporarse al régimen laboral común a tiempo parcial como trabajador fijo-discontinuo. Esto es, la condición de trabajador ordinario viene determinada por el cumplimiento de las cuatro notas de laboralidad analizadas anteriormente (ajenidad, dependencia, retribución y voluntariedad), por tanto se podría calificar como tal.

Posteriormente, la característica de ser un trabajo a tiempo parcial es por la dedicación y el tiempo de trabajo efectivo que se dedica a la prestación de servicios, siendo ésta por un tiempo determinado y, normalmente, durante los fines de semana. De esta manera, se acordaría un contrato –por ejemplo- de 25 horas a la semana que ocuparía toda la franja horaria del fin de semana (de 9h a 21h) en la cual se pueden disputar los partidos que dirigen los colegiados.

Además, la condición de fijo-discontinuo vendría determinada por el desarrollo de las funciones dentro de la temporada deportiva, en este caso desde septiembre hasta junio. Dado que son funciones estables pero siempre dentro de una temporalidad, que coincide con el desarrollo de las distintas competiciones deportivas.

En el caso de la retribución, los árbitros amateurs no tendrían asignada una retribución fija mensual como es el caso de los profesionales. Entonces, el salario sería los derechos arbitrales que percibirían en concepto de dirigir los partidos, estando fuera del concepto de salario las dietas y los desplazamientos que perciban por el ejercicio de sus funciones. En consecuencia, el salario variará dependiendo del número de partidos que dirijan así como de la categoría que sean éstos.

Por tanto, una vez fundamentada la opción elegida que consta de dos encajes laborales, esta parte concluye que la diferenciación dentro del propio colectivo arbitral es positiva

en todos los aspectos, ya que ofrecería con claridad cuál de los encajes es el más adecuado.

Además, cabe mencionar que es manifiesta la necesidad de una nueva regulación social en el deporte, mucho más moderna, completa, adaptada y que incluya a los diferentes colectivos que participan de la actividad deportiva. La dificultad de este asunto, no debe ser óbice para encontrar un modelo laboral deportivo claro, teniendo en cuenta también las vicisitudes de las relaciones amateurs, que son mucho más complejas y no solo las profesionales.

Finalmente, creo que el legislador tiene dos tareas ineludibles en un espacio temporal breve: la primera, establecer una regulación laboral y en materia de seguridad social para el deporte amateur inclusive, por supuesto, los árbitros. Y segunda, adaptar, modernizar, actualizar y completar el RD 1006/1985 por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales, incluyendo colectivos como los árbitros de la LFP.

6. Bibliografía

IRURZUN UGALDE, KOLDO. < Relaciones laborales especiales: relación de trabajo de carácter especial de los deportistas profesionales>, Revista ARANZADI nº 28 (2015)

NAVARRO AGUILERA, PILAR <El controvertido régimen laboral de los deportistas profesionales.>. Revista digital Iusport, núm.179 (2003)

DE LA FUENTE LAVIN, MIKEL < La Seguridad Social de los Deportistas Profesionales.> Revista digital Iusport, núm. 99 (2012):

CRESPO PÉREZ, JUAN DE DIOS < El nuevo estatuto del árbitro en Francia, una novedad legislativa a tener en cuenta >, en MILLÁN GARRIDO, ANTONIO, *Estudios jurídicos sobre el deporte profesional*, Editorial Reus, Madrid. (2013)

TURLAN FREDERIC: < Estudio sobre las relaciones laborales en el deporte en la Unión Europea>, Revista Planet Labour, núm. 138(2011)

MONTOYA MELGAR, ALFREDO.; *Manual Derecho del Trabajo*, 36ª ed. Tecnos pág. 39 (2015)

ALONSO OLEA, MANUEL: *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª ed., pág. 15; *Sentencia Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona de 14 de marzo de 2014.*

MONTOYA MELGAR, ALFREDO.; *Manual Derecho del Trabajo*, 36ª ed. Tecnos pág. 39(2015)

ALONSO OLEA, MANUEL: *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª ed., pág. 15; *Sentencia Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona de 14 de marzo de 2014.*

MONTOYA MELGAR, ALFREDO: <El poder de dirección del empresario>8ª ed., Ed. Rustica, págs. 72 y ss . (1995)

GUERRERO VIZUETE, ESTHER <La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo dependiente económicamente> Revista Aranzadi Social núm. 20 (2010)

FERNÁNDEZ DíEZ, ANTONIO. < La habitualidad en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores autónomos>. Ed. Thomson Reuters, Madrid. (2011)

PALOMAR OLMEDA, ALBERTO. <El régimen jurídico del deportista.> Ed.Bosch, Pág. 7 (2001)

CARDENAL CARRO, MIGUEL. <Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional.> Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 83. (2005)

MESA DÁVILA, FRANCISCO. <La actividad deportiva del árbitro de fútbol: aproximación a la naturaleza jurídica y perspectivas de profesionalización a través de su laboralización.> **Revista digital Iusport, núm. 39 (2010)**

IRURZUN UGALDE, KOLDO. <La prestación de los árbitros: asunto pendiente en la industria del fútbol.> Revista Aranzadi Social, núm. 4. (1999)

HERNANDO ESPADA, DAVID. <A vueltas sobre la laboralidad de la prestación de servicios de los árbitros.> Revista de Información Laboral núm. 2 (2016)

7. JURISPRUDENCIA

- **Tribunal Constitucional**

Sentencia Tribunal Constitucional 6/1995, de 10 de enero de 1995

- **Tribunal Supremo**

Sentencia Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1990

Sentencia Tribunal Supremo de 28 de mayo de 1990

Sentencia Tribunal Supremo de 20 de abril 2009

Sentencia Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 2012

Sentencia Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 2014.

Sentencia Tribunal Supremo de 28 de enero de 1983

Sentencia Tribunal Supremo de 26 de marzo 2014

Sentencia Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 1988

Sentencia Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1997

Sentencia Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2007

Sentencia Tribunal Supremo de 11 de julio de 2011

- **Tribunal Superior de Justicia**

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 29 de mayo de 2014

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de mayo de 1997;

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 20 de febrero de 2012

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 6 de octubre de 2003 y 6 de julio de 2005

Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 23 de marzo 2005

Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de marzo de 1992

Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 de junio de 1997

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de febrero de 1998

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 29 de mayo de 2014

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de mayo de 1997

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 20 de febrero de 2012

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 6 de octubre de 2003 y 6 de julio de 2005

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 23 de marzo 2005

Tribunal Superior de Justicia Madrid de 16 de marzo de 1992

Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 de junio de 1997

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de febrero de 1998

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón 25 marzo de 2015

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 21 de diciembre de 2011.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de febrero de 1999

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de mayo de 2015

- **Sentencias del Juzgado de lo Social**

Sentencia del Juzgado de lo Social de Tarragona de 7 de marzo de 2013.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Pontevedra de 23 de octubre de 1998

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona de 15 septiembre de 2012

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona de 14 de marzo de 20