



## Trabajo Fin de Grado

Los deportistas profesionales: régimen jurídico-laboral.

Autor/es

Jorge Molpeceres Pardos

Director/es

Ángel Luis de Val Tena

Facultad de Derecho  
2021

## **INDICE**

<b>LISTADO DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>3</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
1. CUESTIÓN A TRATAR.....	5
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA .....	5
3. METODOLOGÍA SEGUIDA .....	6
<b>II. NORMATIVA APLICABLE. CARÁCTER LABORAL Y DEPORTIVO DE LA REGULACIÓN.....</b>	<b>7</b>
1. REAL DECRETO 1006/1985, DE 26 DE JUNIO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.	7
2. EL CARÁCTER SUPLETORIO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.	7
3. EL CONVENIO COLECTIVO .....	8
4. EL CONTRATO DE TRABAJO .....	9
5. EL DERECHO DEPORTIVO .....	9
<b>III. DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL .....</b>	<b>10</b>
1. REGULARIDAD.....	11
2. VOLUNTARIEDAD.....	12
3. PRÁCTICA DEPORTIVA .....	13
4. AJENIDAD.....	17
5. DEPENDENCIA .....	17
6. RETRIBUCIÓN.....	18
<b>IV. EL CONTRATO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL .....</b>	<b>18</b>
1. CAPACIDAD PARA CONTRATAR .....	18
2. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	20
3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	21
4. EL PERIODO DE PRUEBA .....	22
5. DURACIÓN DEL CONTRATO.....	23
<b>V. DERECHOS Y DEBERES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....</b>	<b>25</b>
1. EL DEBER DE DILIGENCIA DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.....	25
2. DERECHO A LA INTIMIDAD Y LUCHA CONTRA EL DOPAJE EN EL DEPORTE. ....	26

3. DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y A LA IMAGEN DE LOS DEPORTISTAS COMO PERSONAS DE NOTORIEDAD PÚBLICA.....	27
4. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DEL DEPORTISTA PROFESIONAL .....	27
5. DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE LA EXPLOTACIÓN COMERCIAL DE SU IMAGEN. ....	29
6. DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA.....	30
<b>VI. CONDICIONES LABORALES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES</b>	
.....	<b>31</b>
1. LA RETRIBUCIÓN.....	31
2. LA JORNADA LABORAL.....	33
3. PERIODOS DE DESCANSO Y VACACIONES.....	34
<b>VII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.</b> .....	<b>36</b>
1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	36
2. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL .....	43
2.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	43
2.2 CESIONES TEMPORALES. ....	44
3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. FALTAS Y SANCIONES.....	46
<b>VIII. OTROS DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....</b>	<b>48</b>
1. DERECHOS COLECTIVOS.....	48
2. DERECHO A LA SEGURIDAD Y A LA SALUD LABORAL.....	49
3. DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL. ....	50
<b>IX. CONCLUSIONES.....</b>	<b>50</b>
<b>X. BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>54</b>
1. OBRAS DOCTRINALES. ....	54
2. CONVENIOS COLECTIVOS. ....	55

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

Art.: Artículo.

Arts.: Artículos.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CC: Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se aprueba el Código Civil.

CCAABP: Convenio Colectivo de Baloncesto Profesional ACB.

CE: Constitución Española.

Coord.: Coordinador.

CSD: Consejo Superior de Deportes.

Dir.: Director.

Edic.: Edición.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LD: Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LO: Ley orgánica.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

P.: Página.

PP.: Páginas.

RD: Real Decreto.

RD-Ley: Real Decreto Ley.

RD 1382/1985: Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

RD 1591/1992: Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva.

RD 318/1981: Real Decreto de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

RD 1006/1985: Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

RD 287/2003: Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales.

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STCT: Sentencia del Tribunal Central del Trabajo.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

TS: Tribunal Supremo.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1. CUESTIÓN A TRATAR.

El presente trabajo tiene por objeto de estudio una de las relaciones laborales especiales reguladas por el ordenamiento jurídico de nuestro país, concretamente aquella referida a los deportistas profesionales.

Doctrina y jurisprudencia consideran que en el momento en que existe una prestación personal, subordinada y remunerada de servicios existe una relación laboral.<sup>1</sup> No obstante, no todas se rigen por la misma normativa, sino que existen relaciones laborales especiales que poseen la suya propia.

La prestación de servicios por parte de los deportistas profesionales se encuadra dentro de una de estas relaciones laborales especiales. El trabajo de este colectivo ha sido tradicionalmente excluido del ámbito de aplicación de la normativa laboral y así ha sido reconocido en diversas sentencias del Tribunal Supremo y del antiguo Tribunal Central del Trabajo.<sup>2</sup>

No fue hasta la STCT, de 24 de junio de 1971 (RTCT 1971\272), “Asunto Pipi”, cuando se empezó a considerar que entre clubes y deportistas existe un contrato de trabajo y por tanto la jurisdicción laboral es competente a la hora de conocer cualquier conflicto que pueda derivarse del mismo.<sup>3</sup> Esta sentencia marcó un cambio de opinión en la doctrina jurisprudencial que culminó con la publicación del RD 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

### 2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA.

La principal razón que me ha llevado a elegir este tema es que me permitía enlazar la que considero mi área favorita del Derecho, el Derecho Laboral, con una de mis grandes pasiones, el deporte.

Estando en mi último año de carrera ya tengo claro cuál quiero que sea mi futuro el día de mañana y sin duda este futuro pasa por el mundo del Derecho del Trabajo, bien sea

---

<sup>1</sup> FERRADANS CARAMÉS, C., *Análisis de la relación laboral especial de los deportistas profesionales con un enfoque de género*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 15.

<sup>2</sup> FERRADANS CARAMÉS, C., *Análisis de la relación...* cit., p. 15.

<sup>3</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 24-25.

realizando una oposición, como la de inspección de trabajo, bien trabajando como abogado laboralista. Este fue el principal motivo que me llevó a elegir el área de Derecho del Trabajo.

El Trabajo Fin de Grado supone una labor notable de estudio y de búsqueda de información a la que hay que dedicarle una gran cantidad de tiempo, por lo que debía elegir un tema en el que toda esta carga de trabajo no solo me resultase útil para obtener una buena calificación, sino que además me resultase interesante. El mundo deportivo cumple perfectamente esta condición.

En definitiva, mis previsiones sobre mi futuro laboral y mi afición por el deporte son las dos principales razones que me han llevado a seleccionar el tema del trabajo.

### 3. METODOLOGÍA SEGUIDA.

En el presente trabajo se realizará un análisis en profundidad de esta relación laboral especial a partir de la regulación contenida en el RD 1006/1985. Para ello se ha dividido el trabajo en siete apartados en los que se tratarán los elementos básicos del trabajo de un deportista profesional.

En primer lugar, se realizará un estudio de la normativa que regula el trabajo del colectivo, así como una delimitación de la figura del deportista profesional. En segundo lugar, se entrará a examinar el articulado del RD 1006/1985, analizando el contrato de trabajo del deportista, sus derechos y deberes, las condiciones laborales en las que prestan sus servicios, así como la extinción de su contrato y demás vicisitudes de la relación laboral, incluyendo el régimen disciplinario al que se ven sometidos. Por último, se incluirá un apartado en el que se tratarán una serie de derechos de los deportistas, como son los colectivos o los de Seguridad Social.

La metodología seguida en cada uno de los apartados es similar; partiendo de la redacción del RD 1006/1985, se tratarán de explicar los conceptos regulados en el mismo, exponiendo las diferencias y similitudes con la regulación laboral común. En todas aquellas cuestiones en las que exista controversia se recurrirá a opiniones doctrinales, así como a la posición mantenida por la jurisprudencia en dicha cuestión. Por último y para dar un enfoque más práctico, a la hora de explicar ciertos aspectos se pondrán ejemplos de los convenios colectivos de diferentes deportes.

## **II. NORMATIVA APLICABLE. CARÁCTER LABORAL Y DEPORTIVO DE LA REGULACIÓN.**

El trabajo de los deportistas profesionales presenta ciertas notas singulares que no pueden encontrarse en otros: por ejemplo, el carácter laboral y deportivo de la regulación a la que se hayan sometidos.

Los deportistas profesionales se ven afectados por normas laborales, siendo el RD 1006/1985 el máximo exponente de éstas. Sin embargo, otras intervenciones estatales han dado lugar a lo que conocemos como Derecho Deportivo. Se trata de un bloque de normas fundamentalmente de origen estatal aunque, al no ser una competencia exclusiva del Estado<sup>4</sup>, puede encontrarse también normativa específica promulgada por las CCAA.<sup>5</sup>

### **1. REAL DECRETO 1006/1985, DE 26 DE JUNIO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.**

Es la norma de referencia que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Es la primera a la que debe acudirse para conocer las reglas que afectan a los mismos, quedando por supuesto siempre a salvo los preceptos constitucionales.

Su importancia radica en que en ella puede encontrarse la regulación referida a todos los aspectos básicos de esta relación laboral especial. Aspectos referidos al contrato de trabajo, a la duración del mismo, derechos y deberes de los deportistas profesionales... Además en su primer artículo el RD realiza una delimitación de la figura del deportista profesional, de gran relevancia, ya que permite determinar qué relaciones deben quedar contenidas en el ámbito de aplicación del mismo y cuáles no.<sup>6</sup>

### **2. EL CARÁCTER SUPLETORIO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

---

<sup>4</sup> Art. 148.1.19 CE

<sup>5</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2017., p. 40.

<sup>6</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales... cit.*, pp. 41-42

Al igual que ocurre con muchas otras relaciones laborales especiales, la regulación contenida en el ET se aplica con carácter supletorio en todo lo no previsto por la normativa especial en virtud del art. 21 RD 1006/1985<sup>7</sup>.

Adicionalmente, en el propio RD 1006/1985, se hacen remisiones directas al articulado del ET como por ejemplo a la hora de regular el periodo de prueba (art. 5) o los derechos y deberes básicos (art. 7.5).

La aplicación del ET se condiciona al cumplimiento de dos requisitos. El primero de ellos es que la cuestión de que se trate no aparezca regulada en el RD 1006/1985. Además, la regulación del ET debe ser compatible con la norma especial, no pudiéndose aplicar en caso contrario. Entre ambas rige el principio de especialidad, esto es, prima la norma especial sobre la común.

Tal y como se establece en el preámbulo del RD 1006/1985, la voluntad del legislador ha sido la de «trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación laboral» lo que según GARCIA MURCIA es una apuesta decidida por la «laboralización del trabajo deportivo»<sup>8</sup>.

### 3. EL CONVENIO COLECTIVO.

La disparidad de situaciones que pueden darse en los diferentes deportes hace imposible que la regulación estatal pueda encargarse de todas ellas, manteniendo al mismo tiempo un carácter unificador. Por este motivo cobra especial importancia como reguladora del trabajo de los deportistas profesionales la negociación colectiva, siendo una fuente de integración normativa. El convenio colectivo deberá, en cualquier caso, respetar la normativa estatal, tanto el RD 1006/1985 como la regulación que resulte de aplicación supletoria.<sup>9</sup>

Al estar publicados en el BOE, los convenios colectivos gozan de la presunción de ser estatutarios. Esta consideración supone que los mismos disfrutan de eficacia personal

---

<sup>7</sup> «En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.»

<sup>8</sup> GARCIA MURCIA, J., «El deporte como trabajo: la relación laboral especial de los deportistas profesionales», en Revista Doctrinal Aranzadi Social [revista electrónica], n. 1, 2010 [consultado 29 de diciembre de 2020]. Disponible en: <https://insignis-aranzadidigital-es.cuarzo.unizar.es:9443/maf/app/search/template?stid=all&stnew=true>, p. 111.

<sup>9</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 45.

general, así como eficacia jurídica normativa. Esta última implica que la figura del convenio colectivo está regida por los principios de automaticidad y de imperatividad<sup>10</sup>.

El carácter imperativo del convenio colectivo trae consigo además la inderogabilidad e indisponibilidad del mismo tal y como establece el art. 3.5 ET<sup>11</sup>. En este sentido, y tal y como se ha establecido jurisprudencialmente, serán nulos todos aquellos contratos de trabajo contrarios a lo estipulado en el convenio colectivo así como los actos de renuncia de los derechos reconocidos en el mismo por los trabajadores<sup>12</sup>.

Sin embargo, el ET prevé la posibilidad de que los mismos puedan ser desplazados por los convenios colectivos de empresa en determinadas materias. Asimismo podrán ser inaplicados o modificados por acuerdo de empresa siempre que concurren una serie de circunstancias económicas, técnicas, organizativas...<sup>13</sup>

#### 4. EL CONTRATO DE TRABAJO.

La autonomía individual juega un papel fundamental en la regulación de este colectivo. El contrato individual de trabajo deberá respetar las condiciones fijadas en las disposiciones legales y en los convenios colectivos no pudiendo establecer cláusulas inferiores o contrarias a los mismos, tal y como se establece en el art. 3.1 c) ET.

Sin embargo, en aquellos casos en los que el propio RD 1006/1985 haga mención a la negociación colectiva o a la autonomía individual, de cara a la regulación de algún aspecto de la relación laboral del deportista, tendrá carácter preferente lo dispuesto en el convenio colectivo o lo acordado entre las partes<sup>14</sup>.

#### 5. EL DERECHO DEPORTIVO.

---

<sup>10</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 47.

<sup>11</sup> «Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.»

<sup>12</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 47.

<sup>13</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 48.

<sup>14</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 47.

El Derecho Deportivo es un conjunto de normas provenientes de las entidades deportivas, elaboradas y aprobadas por sus propios órganos competentes<sup>15</sup>. Dentro del mismo puede hablarse de normativa general y especial.

En el bloque de normativa general se encuentran normas como la Ley 10/1995, de 15 de octubre, del Deporte o el RD 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento entre otras muchas. Todas ellas están regidas por el principio de jerarquía normativa y el régimen competencial derivado de la CE y los Estatutos Autonómicos<sup>16</sup>.

En la normativa general se contempla unitariamente la actividad deportiva y se realiza una abstracción de su ejercicio, ya sea profesional o aficionado. Se regulan también todos los aspectos administrativos de la práctica deportiva en sentido estricto, además de los referidos a la organización y funciones de las entidades deportivas privadas o asociaciones deportivas<sup>17</sup>.

Por otra parte, el denominado Derecho Deportivo especial aglutina los estatutos y reglamentos que redactan las propias entidades deportivas. Por ejemplo, los estatutos de las Federaciones nacionales e internacionales de las diferentes modalidades deportivas<sup>18</sup>.

La relación entre ambos bloques se rige por el principio de primacía, toda la normativa deportiva especial debe respetar y queda sometida a lo dispuesto en el conjunto normativo que se ha definido como Derecho Deportivo general<sup>19</sup>.

El quinto apartado del art. 1 del RD 1006/1985 establece la delimitación del ámbito deportivo y laboral. Según este artículo quedarán sujetos a la normativa específica del régimen jurídico deportivo «*la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas.*»

### **III. DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.**

---

<sup>15</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 49.

<sup>16</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 49-51.

<sup>17</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 51.

<sup>18</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 52.

<sup>19</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 52-53.

Es de gran relevancia determinar cuál es el ámbito de aplicación subjetivo del RD 1006/1985 o, lo que es lo mismo, delimitar qué entendemos por deportistas profesionales. El art. 1 del RD 1006/1985 en su segundo apartado contiene una serie de elementos definitorios que a continuación se pasa a analizar.

## 1. REGULARIDAD.

El primero de dichos elementos se refiere al carácter regular con que el deportista debe prestar sus servicios para el club o la entidad deportiva en cuestión. De la redacción del texto legal no puede precisarse con exactitud que se entiende por regularidad, se trata de un concepto muy vago que en la práctica puede llevar a problemas ya que queda a la valoración que hace el intérprete de la norma.<sup>20</sup>

Relacionado con esto debe analizarse el apartado cuarto del mismo artículo que establece lo siguiente:

*“Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación [...]”*

El apartado sexto también dispone un límite en lo que al ámbito de aplicación del RD se refiere:

*“Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.”*

Se establece aquí un matiz importante según el cual la actividad de ciertos deportistas profesionales no quedaría dentro del ámbito de aplicación del presente RD, al carecer de la nota de regularidad y tratarse de una actividad esporádica. En esta situación se encontrarían golfistas, tenistas, boxeadores... Tampoco se consideran incluidas las relaciones existentes entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales.

Esta situación de exclusión ha sido discutida por la doctrina. Por un lado, CARDENAL CARRO la califica como ilegal al considerar que una norma reglamentaria está contradiciendo el artículo 2.1 d) ET, que establece como relación laboral de carácter

---

<sup>20</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de aplicación», en *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Monereo Pérez (dir.) et al., Comares, Granada, 2010, pp. 64-65.

especial la de los deportistas profesionales<sup>21</sup>. Por otro lado, CORDERO SAAVEDRA considera que esta exclusión se debe únicamente a la dejadez del legislador a la hora de tener en cuenta las circunstancias especiales de los deportes individuales frente al régimen general.<sup>22</sup>

Sin embargo, parte de la doctrina considera acertada la decisión de excluir a ciertos deportistas del ámbito de aplicación del RD. CARDENAL CARRO mantiene que entre el deportista y el organizador del evento existe en realidad una relación laboral especial, concretamente la de los artistas en espectáculos públicos. Lo anterior siempre que en el espectáculo deportivo falte la nota de regularidad<sup>23</sup>.

GONZÁLEZ DEL RÍO sostiene que este conjunto de deportistas, excluidos del ámbito de aplicación de la normativa especial, sí que queda incluido en la normativa común<sup>24</sup>.

## 2. VOLUNTARIEDAD.

La segunda de las notas definitorias a las que hace referencia la norma es la voluntariedad con la que el deportista debe llevar a cabo su actividad, requisito que encontramos también en la normativa general (art. 1.1 ET).

Esta requisito de voluntariedad no solo está excluyendo todas aquellas actividades deportivas impuestas por la ley, tales como la penitenciaria o la militar<sup>25</sup>, sino que también debe ponerse en relación con el artículo 1.6 RD 1006/1985.

El mismo establece, como ya se ha señalado con anterioridad, que no entran dentro del ámbito de aplicación del RD las relaciones existentes entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales. Cuando el deportista profesional presta sus servicios para las

---

<sup>21</sup> CARDENAL CARRO, M., «Las relaciones laborales en el deporte profesional», en *La reforma del régimen jurídico del deporte profesional*, Millán Garrido (coord.), Editorial Reus, Madrid, 2010, p. 538.

<sup>22</sup> CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional: aspectos laborales y fiscales*, Lex Nova, Valladolid, 2001, p. 46.

<sup>23</sup> CARDENAL CARRO, M., «Las relaciones laborales en...», cit., pp. 538-540.

<sup>24</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de...», cit., p. 66.

<sup>25</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 72.

mismas no lo hace de manera voluntaria, sino que está legalmente obligado, y así se establece en el art. 47 LD<sup>26</sup>.

En estos casos, la situación en la que queda el deportista profesional se define como una cesión de trabajadores no especulativa. En este contexto, las facultades de dirección y control de los clubes quedan en suspenso y son asumidas por las Federaciones en cuestión. No obstante los primeros conservan su condición de empleadores.<sup>27</sup>

Un sector de la doctrina no considera del todo acertado la redacción del RD en lo que se refiere a la obligación del deportista de prestar sus servicios a sus respectivas Federaciones. PRADOS PRADOS considera que sería más conveniente incluir una serie de causas de justificación que permitan al deportista excusarse de la obligación en cuestión, al margen de las ya existentes como enfermedad, lesión o cualquier motivo de fuerza mayor<sup>28</sup>.

### 3. PRÁCTICA DEPORTIVA.

El tercer requisito regulado por el artículo primero del RD es la efectiva práctica deportiva por parte del deportista en cuestión. El mismo ha traído consigo la problemática de determinar si los entrenadores, preparadores físicos y demás personal contratados por los clubes quedan dentro del ámbito de aplicación del RD.

Referido a los entrenadores, nada se especifica sobre su figura en el texto legal por lo que la cuestión ha tenido que ser resuelta por la doctrina y la jurisprudencia. Pueden encontrarse sectores doctrinales que afirman que la relación entre clubes y entrenadores se rige por la normativa laboral común, mientras que otros consideran que se trata de una relación especial, bien sea la de los deportistas profesionales o bien la del personal de alta dirección.

Aquellos que abogan por considerar a los entrenadores como deportistas profesionales aducen una serie de motivos. El primero de ellos se basa en la redacción del art. 8 de la ya derogada Ley del Deporte de 1980, vigente en el momento en que fue redactado el RD

---

<sup>26</sup> «Es obligación de los deportistas federados asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales para la participación en competiciones de carácter internacional, o para la preparación de las mismas».

<sup>27</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 26.

<sup>28</sup> PRADOS PRADOS, S., *Las licencias deportivas: naturaleza y régimen jurídico que comporta, con especial referencia al ámbito autonómico andaluz*, Editorial Bosch, Barcelona, 2002, p. 361.

1006/1985, en el que se menciona conjuntamente a deportistas, técnicos y entrenadores para señalar que sus relaciones laborales se regularían de manera singular.<sup>29</sup>

Señalan también que el trabajo de los entrenadores y técnicos es asimilable al que llevan a cabo los deportistas, en el sentido de que se requieren una serie de aptitudes concretas para poder llevarlo a cabo y una cualificación que no es estática, sino que va aumentando con la experiencia. El contrato de ambos sujetos, deportistas y entrenadores, es de duración temporal. Su trabajo se integra en un espectáculo público e implica además la actuación coordinada con los deportistas.<sup>30</sup>

Sin embargo, podemos encontrar también opiniones que rechazan esta visión. Quienes se oponen a tal inclusión abogan principalmente por la idea de que el entrenador no se dedica a la práctica deportiva como tal, sino que las labores que lleva a cabo pueden calificarse como «actividades conexas a la práctica deportiva», esto es, la enseñanza o dirección técnica del deporte. Los entrenadores de los clubes ni prestan sus servicios ante el público ni se entranan o se preparan físicamente como sí que hacen los deportistas en sentido estricto<sup>31</sup>.

Esta falta de acuerdo doctrinal se ha extendido también a las decisiones judiciales. La tendencia jurisprudencial ha evolucionado con el paso del tiempo. En un primer momento se optó por considerar que la relación existente entre clubes y entrenadores era una relación laboral especial, concretamente se consideraba que los entrenadores eran altos directivos.<sup>32</sup> Dos años más tarde ya puede encontrarse jurisprudencia que defiende una postura totalmente opuesta al considerar que la relación laboral de los entrenadores no es de carácter especial, sino común<sup>33</sup>.

---

<sup>29</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de...», *cit.*, p. 63.

<sup>30</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de...», *cit.*, p. 63-64.

<sup>31</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de...», *cit.*, pp. 77-78.

<sup>32</sup> Así por ejemplo, la STS (Sala de lo Social), de 16 de mayo de 1975 (RJ 1975\2592) califica a los entrenadores como altos directivos ya que sus funciones suponen «actuaciones trascendentales de modo sustancial para el club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades [...] que constituyen facultades privativas del empresario y todas ellas de la máxima importancia para la entidad demandada»

<sup>33</sup> La STS (Sala de lo Social), de 27 de febrero de 1976 (RJ 1976\766) establece el carácter común de la relación laboral existente entre un entrenador y un club de baloncesto ya que «el mismo estaba sujeto a la disciplina directiva, carecía de poder para contratar jugadores y sus servicios se limitaban a la dirección técnica de sus jugadores».

Sin embargo, fue la STS (Sala de lo Social), de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985\2710) la que produjo el auténtico cambio en la tendencia jurisprudencial. En esta sentencia se invocó el art. 8 LD en el que se hace mención conjunta a deportistas, técnicos y entrenadores al considerarlos «*incluidos en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se establezcan*». El TS consideró que el citado artículo debía entenderse «como la patente voluntad del legislador de excluir a los así agrupados del régimen laboral normal u ordinario».

En una situación conflictiva quedan también los entrenadores que prestan sus servicios para las Federaciones Deportivas. Doctrina y jurisprudencia no han adoptado un único criterio en lo que a su calificación se refiere.

Pueden encontrarse sentencias que argumentan que la relación que media entre seleccionadores y federaciones es la de alto directivo. En la STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 16 de marzo de 1992 (AS 1992\1619) se argumenta que no es aplicable a los seleccionadores nacionales ni la normativa especial de los deportistas ni el régimen común contenido en el ET.

La primera porque en el propio art. 1.6 del RD 1006/1985 se establece que «*Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.*» Si las relaciones existentes entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales quedan excluidas del ámbito de aplicación del RD, también deben estarlo las que median entre seleccionadores y Federaciones.

La normativa común tampoco es aplicable por lo establecido en la ya comentada STS de 14 de mayo de 1985, que mantiene que existe una clara voluntad del legislador de excluir a los entrenadores y técnicos del régimen laboral común cuando hace una mención conjunta de los mismos junto con los deportistas en el art. 8 LD.

Siendo imposible la aplicación de ambas regulaciones solo cabe la posibilidad de considerar que la relación laboral existente de los entrenadores que prestan sus servicios para Federaciones Nacionales es la de alta dirección<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> Considera la STSJ de Madrid de 16 de marzo de 1992 que «concurren las notas del art. 1.2 del citado Real Decreto que proporciona tres criterios: funcional, objetivo y jerárquico, cuya coexistencia define la alta dirección, configuración que descansa en la confianza absoluta»

Sin embargo, al igual que ocurría con los entrenadores al servicio de clubes deportivos, existen sentencias que defienden que nos encontramos ante una relación laboral especial a la que resulta de aplicación el RD 1006/1985. Así por ejemplo la STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6<sup>a</sup>) de 30 de enero de 2006 (AS 2006\16) argumenta que «el término integración debe entenderse que se refiere a la fenomenología del vínculo del jugador convocado que es esporádico obligatorio y de naturaleza no laboral, mientras que la del seleccionador o entrenador de una Federación es una función de carácter permanente, voluntaria y de naturaleza laboral».

Por su parte, la doctrina judicial ha considerado con carácter mayoritario que nos encontramos ante una relación laboral común. Quienes son partidarios de esta visión entienden que no puede considerarse que nos encontremos ante deportistas profesionales por lo dispuesto en el art. 1.2 del RD 1006/1985, al no desempeñar ningún tipo de actividad deportiva los entrenadores, así como por lo establecido en el art. 1.6 del mismo texto legal al ser el otro sujeto de la relación laboral una Federación Nacional que organiza un equipo en el que queda integrado el entrenador en cuestión.<sup>35</sup> Argumentan también que no puede hablarse de relación laboral de alta dirección ya que no se cumple lo dispuesto en el art. 1.2 del RD 1382/1985<sup>36</sup>.

Cabe hacer también una pequeña referencia a los preparadores físicos y demás personal al servicio de los clubes y su inclusión o no en el ámbito de aplicación del RD 1006/1985.

Respecto de los primeros, la STS (Sala de lo Social) de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985\2710), ha llevado a la mayoría de la jurisprudencia a incluirlos dentro del concepto de deportista profesional. En esta sentencia se justifica tal inclusión por el hecho de que sin la labor que desempeña el preparador físico «la práctica del deporte por los jugadores no es posible, y que ha de gozar, simultáneamente, de la confianza de éstos y del club, lo que le atribuye una singular característica no compatible con la duración indefinida de su relación laboral».

---

<sup>35</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de...», *cit.*, p. 86.

<sup>36</sup> La STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6<sup>a</sup>) de 19 de febrero de 1998 (AS 1998\509) considera que no se cumple lo dispuesto en el citado artículo ya que la figura del seleccionador «no ha ejercido poderes inherentes a la titularidad de la demandada (la Federación), relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanados de sus órganos superiores de gobierno».

En relación con el resto de personal al servicio de los clubes diferentes a los entrenadores y los preparadores físicos, esto es, los utileros, médicos o masajistas entre otros, existe un consenso casi absoluto entre doctrina y jurisprudencia de excluirlos del ámbito de aplicación del RD 1006/1985. Se opta por considerar que entre estos sujetos y los clubes para los que prestan sus servicios existe una relación laboral común.<sup>37</sup>

#### 4. AJENIDAD.

La cuarta nota que delimita el ámbito de aplicación del RD 1006/1985 es la ajenidad, según la cual entre deportistas y clubes existen obligaciones bilaterales.

El deportista presta sus servicios para un club a cambio de una retribución que el mismo estará obligado a pagar con independencia de que se consigan o no los resultados deportivos deseados<sup>38</sup>. Como señala VALIÑO ARCOS, «la ajenidad en el deportista supone la consideración de que la retribución del mismo no depende del éxito o fracaso deportivo o empresarial»<sup>39</sup>. Ello no es óbice para que entre deportista y club puedan pactarse primas que únicamente se paguen en caso de alcanzarse los resultados deportivos deseados<sup>40</sup>.

Además, tal y como señala en su segundo párrafo el art. 1.2 del RD 1006/1985, no podrá considerarse que existe retribución si la persona solo recibe del club en el que se dedica a la actividad deportiva los gastos derivados de dicha práctica.

Por su parte, los clubes son quienes se benefician del trabajo que llevan a cabo los deportistas pudiendo obtenerse dichos beneficios de múltiples formas: ventas de entradas, camisetas...<sup>41</sup>

#### 5. DEPENDENCIA.

Únicamente será aplicable el RD 1006/1985 a aquellos deportistas profesionales que presten sus servicios «*dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad*

---

<sup>37</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de...», *cit.*, p. 94.

<sup>38</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* *cit.*, p. 26.

<sup>39</sup> VALIÑO ARCOS, A.: «La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva» en Actualidad Laboral, n. 8, 1998, pág. 151.

<sup>40</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* *cit.*, p. 26.

<sup>41</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de...», *cit.*, p. 67

*deportiva*»<sup>42</sup>. Entre deportista y club debe existir una relación de dependencia que se produce en el momento en el que el deportista tiene que acatar las obligaciones impuestas por la entidad deportiva, pudiendo ser sancionado en caso de no hacerlo. En definitiva, una falta de autonomía organizativa<sup>43</sup>.

Tal y como señala SALA FRANCO, aquellos deportistas que se dediquen al deporte y vivan del mismo por cuenta propia a través de contratos distintos del de trabajo, como el de arrendamiento de servicios o colaboración publicitaria, no podrán quedar incluidos dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985<sup>44</sup>.

## 6. RETRIBUCIÓN.

En el presente trabajo se ha analizado el aspecto de la retribución del deportista profesional en un apartado individual por lo que ahora se realizará un breve apunte.

El art. 1.2 RD 1006/1985 exige para considerar como deportista profesional a una persona que la misma preste sus servicios a cambio de una retribución. Este requisito permite diferenciar al deportista profesional del que podríamos denominar como deportista amateur, que es aquel que únicamente percibe del club los gastos derivados de su práctica deportiva.

## IV. EL CONTRATO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.

### 1. CAPACIDAD PARA CONTRATAR.

La capacidad para contratar de los deportistas profesionales está condicionada, por un lado, por la edad y, por otro, por la nacionalidad además de por la plena capacidad de obrar según lo establecido en el CC.

En primer lugar, en lo referido a la edad, el RD 1006/1985 no establece nada al respecto por lo que resulta de aplicación el art. 7 b) ET<sup>45</sup>. El menor de edad tiene capacidad para

---

<sup>42</sup> Art. 1.2 RD 1006/1985

<sup>43</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 28.

<sup>44</sup> SALA FRANCO, T., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Mezquita, Madrid, 1983, p. 31.

<sup>45</sup> «Podrán contratar la prestación de su trabajo:

[...]

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.»

contratar siempre que sea mayor de diecisésis años, viva de forma independiente y cuente con el consentimiento de padres o tutores o con la autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

En cualquier caso, el trabajador menor de 18 años, siguiendo lo establecido en el art. 6.3 ET, no podrá realizar trabajos nocturnos ni desempeñar actividades o puestos de trabajo respecto de los que se hayan establecido limitaciones en la LPRL.

El menor de diecisésis años nunca podrá contratar a tenor de lo establecido en el art. 6.1 ET. En caso de que sea el menor no emancipado el que suscriba el contrato sin contar con la autorización necesaria, dicho contrato será nulo al faltar el consentimiento de los contratantes<sup>46</sup>, ninguna de sus cláusulas surtirá efecto y no podrá ser objeto de subsanación sino de convalidación<sup>47</sup>.

Respecto a la nacionalidad el art. 7 c) ET establece que:

«*Podrán contratar la prestación de su trabajo:*

c) *Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.»*

En este caso el ET remite a la regulación específica, esto es, al RD 1006/1985 que en su art. 2 establece respecto de la contratación de deportistas extranjeros lo siguiente:

«*En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España, sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales y las especialidades previstas en el artículo 14 de este Real Decreto.»*

La legislación a la que hace mención el RD 1006/1985 es diferente en función de si el deportista en cuestión es extranjero comunitario, esto es, si tiene nacionalidad de algún Estado miembro de la UE, del Espacio Económico Europeo o de Suiza. En estos casos la legislación aplicable es el RD 240/2007 sobre entrada, libre circulación y residencia en España de los ciudadanos de estos Estados. Si el deportista es extranjero extracomunitario resulta de aplicación la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, así como el RD 557/2011, de 20 de abril,

---

<sup>46</sup> Art. 1261 CC.

<sup>47</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico... cit.*, pp. 111-112

por el que se aprueba el Reglamento de la LO 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por LO 2/2009<sup>48</sup>.

Respecto de los primeros, la ciudadanía de la UE confiere a los deportistas el derecho de libre circulación en España, lo que supone que no podrán ser discriminados por razón de la nacionalidad respecto de los deportistas españoles<sup>49</sup>.

En relación con los deportistas profesionales extracomunitarios, el art. 36 LO 4/2000 establece como requisito para que el deportista profesional pueda ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional en España una autorización administrativa para residir y trabajar cuya eficacia queda condicionada al alta del trabajador en la Seguridad Social.

Por último, y aunque no es requisito para contratar, la capacidad para trabajar del deportista profesional viene determinada por el hecho de estar en posesión de una licencia federativa<sup>50</sup>. El RD 1006/1985 hace referencias indirectas a esta licencia, sin embargo es en la LD donde se hace mención directa a la misma<sup>51</sup>.

## 2. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El art. 3 del RD 1006/1985 regula la forma del contrato, así como su contenido. Establece la obligación de formalizar el contrato por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar irá destinado a cada una de las partes contratantes y el tercero al SEPE.

En cuanto la formalización por escrito del contrato, existe consenso doctrinal al considerar que únicamente tiene efectos probatorios y no constitutivos. Esto supone que tal y como defiende SALA FRANCO<sup>52</sup>, el incumplimiento de este requisito únicamente puede implicar sanciones administrativas pero nunca la ineficacia o nulidad del contrato. La jurisprudencia mantiene en este aspecto una opinión similar<sup>53</sup>.

---

<sup>48</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 58.

<sup>49</sup> Art. 45.2 TFUE.

<sup>50</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 125-126.

<sup>51</sup> Art. 32.4 LD: «Para la participación en cualquier competición deportiva oficial, además del cumplimiento de los requisitos específicos que se exijan en cada caso, de acuerdo con el marco competencial vigente, será preciso estar en posesión de una licencia deportiva autonómica [...]»

<sup>52</sup> SALA FRANCO, T., *El trabajo de...* cit., p. 39

<sup>53</sup> Así, por ejemplo, la STCT, de 17 de noviembre de 1986 (RTCT 1986\11632) considera que la formalización en forma escrita no puede «resultar excluyente de la eficacia del pacto retributivo verbal, cuya obligatoriedad se ampara en el principio general de libertad de forma que, con honda raigambre

Sin embargo esta obligación se ha visto ampliada a través de los convenios colectivos de muchas modalidades deportivas. En el caso del fútbol, el art. 12.2 del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional establece que la formalización del contrato deberá realizarse por sextuplicado.

En cuanto al contenido mínimo del contrato, el apartado segundo del art. 3 del RD establece que deberá figurar con carácter obligatorio la identificación de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada así como la duración del contrato.

Al igual que sucede con la formalización, es frecuente que los convenios colectivos establezcan sus propias especialidades y ampliaciones de la norma general, en este caso en forma de contratos-tipo.

Las partes podrán fijar también en el contrato todas aquellas condiciones que estimen oportunas, siempre que respeten y sean compatibles con la CE, el ET y el resto de normas laborales, especialmente el RD 1006/1985, así como con todo aquello que se haya establecido por negociación colectiva<sup>54</sup>.

### 3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El art. 4 RD 1006/1985 establece las dos modalidades existentes del contrato de trabajo de los deportistas profesionales. En su primer apartado queda regulado el contrato para la formación, mientras que el segundo contiene la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Respecto del contrato de formación, el RD 1006/1985 remite al ET y a la demás normativa laboral común. La regulación del mismo contenida en el ET (art. 11.2) resulta incompatible con las peculiaridades del trabajo de los deportistas profesionales. Por ello, y haciendo uso de la facultad del art. 21 del RD 1006/1985, no resulta de aplicación tal norma.

Referido al contrato de trabajo a tiempo parcial, el RD 1006/1985 vuelve a remitir al ET. En este caso se entiende que la remisión es al art. 12 de la redacción vigente actualmente.

---

histórica, viene expresado en los artículos 1278 y 1279 del Código Civil y, en el ámbito laboral, por el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.»

<sup>54</sup> RUBIO SÁNCHEZ, F., «Celebración y contenido del contrato», en *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Monereo Pérez (dir.) et al., Comares, Granada, 2010, p. 256

Para ciertos autores, la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial de los deportistas profesionales carece de sentido por dos motivos principales. El primero de ellos se debe a que en el propio RD 1006/1985 ya está prevista la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad<sup>55</sup>. Por otro lado, para obtener del deportista profesional un rendimiento adecuado es necesario que el mismo se dedique a la práctica deportiva a tiempo completo y no por determinadas horas al día, a la semana o al mes<sup>56</sup>.

#### 4. EL PERIODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba aparece regulado en el art. 5 del RD 1006/1985<sup>57</sup>. Este periodo tiene por finalidad la comprobación del estado físico del deportista física, su aptitud médica y su adaptación al club<sup>58</sup>. La regulación mínima de este periodo de prueba la encontramos en el art. 14 ET.

Se trata de una facultad de los clubes, esto es, se puede renunciar a su utilización. Por otro lado, en caso de que el deportista ya haya desempeñado sus servicios como profesional en el club de que se trate y se pacte este periodo tal pacto podrá ser declarado nulo<sup>59</sup>. Señala el art. 5 RD 1006/1985 que es requisito constitutivo que el pacto en el que se acuerda este periodo de prueba se formalice por escrito, considerándose que no ha existido tal periodo y reputándose el contrato de trabajo como definitivo cuando falte dicha forma<sup>60</sup>.

Siguiendo lo establecido en el RD 1006/1985, la duración máxima de este periodo será de tres meses. Sin embargo, es posible que los convenios colectivos, los contratos individuales o los propios clubes fijen duraciones inferiores a esos tres meses pero en ningún caso superiores. Así ha ocurrido, por ejemplo, en el caso del ciclismo, que ha eliminado la posibilidad de pactar cualquier tipo de periodo de prueba. Argumenta la doctrina que en el ciclismo las aptitudes se manifiestan de modo más individualizado en comparación con otros deportes de carácter colectivo por lo que con seguir la actividad

---

<sup>55</sup> Art. 6 RD 1006/1985

<sup>56</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 189.

<sup>57</sup> «Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.»

<sup>58</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 166.

<sup>59</sup> Art. 14.1 ET.

<sup>60</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 167-168.

de los ciclistas en el campo aficionado es suficiente para verificar si son aptos para la práctica del deporte<sup>61</sup>.

La reducción o eliminación del periodo de prueba se debe a las peculiaridades que presenta el trabajo de los deportistas profesionales. Su aptitud es fácilmente comprobable gracias al intenso seguimiento que de los mismos realizan los medios de comunicación, por lo que la utilidad de este periodo queda limitada a comprobar su estado físico<sup>62</sup>.

## 5. DURACIÓN DEL CONTRATO.

El art. 6 RD 1006/1985 contiene la regulación relativa a la duración del contrato de los deportistas profesionales.

El contrato de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada. En este sentido el RD 1006/1985 se separa del principio de preferencia por el contrato de duración indefinida por el que aboga el ET en su art. 15, lo cual es lógico si tenemos en cuenta las peculiaridades que rodean a la prestación de servicios por parte de los deportistas profesionales (solo puede realizarse durante pocos años debido a su alta exigencia física, de destrezas, de habilidades...)<sup>63</sup>

Además, la contratación temporal persigue otro objetivo, el de proteger los intereses de los deportistas profesionales de tal forma que quede garantizada su libertad de trabajo.<sup>64</sup> La práctica habitual es que los deportistas negocien sus condiciones económicas a medida que se desarrolla su carrera deportiva. Estas negociaciones suelen mejorar dichas condiciones de tal manera que el carácter temporal de la contratación garantiza su progresión económica.

La temporalidad no se predica únicamente del contrato de los deportistas profesionales como tal, sino también del de los técnicos y entrenadores. Estos últimos deben gozar de una doble confianza, por un lado la de los deportistas y por otro lado la del club para los que prestan sus servicios<sup>65</sup>.

---

<sup>61</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Deportistas profesionales...», *cit.*, p. 109.

<sup>62</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Deportistas profesionales...», *cit.*, p. 110.

<sup>63</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* *cit.*, p. 172.

<sup>64</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Deportistas profesionales...», *cit.*, p. 110.

<sup>65</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* *cit.*, p. 172

Jurisprudencialmente se ha establecido que en caso de que el contrato del deportista profesional se pacte por tiempo indefinido se podrá calificar dicho contrato como nulo al oponerse a la norma imperativa que lo prohíbe<sup>66</sup>. Además no entran en juego las presunciones que el ET establece en favor del carácter indefinido de la contratación.

El art. 6 RD 1006/1985 establece también que la contratación del deportista profesional podrá producirse «*por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.*»

Existen, por tanto, dos modalidades de contratación temporal. Por un lado, la contratación por tiempo cierto que deberá entenderse como aquella que se realiza mediante la consignación de una fecha específica de conclusión. Por otro lado, la contratación para realizar un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad, esto es, todas aquellas actuaciones que integren la competición de que la modalidad deportiva en cuestión y que forme parte de la temporada oficial<sup>67</sup>.

Respecto de la duración mínima o máxima del contrato de trabajo nada se dice en el art. 6 RD 1006/1985 por lo que serán las partes quienes fijen tal duración, bien sea en el contrato individual o bien en el convenio colectivo. En caso de que no existiese contrato, o nada se indicase en el mismo sobre la duración del mismo, se entenderá que ha sido concertado por un año.

Las prórrogas del contrato aparecen reguladas en el art. 6 RD 1006/1985<sup>68</sup>. Las mismas se regirán, en primer lugar, por lo que dispongan las partes en el contrato de trabajo. En segundo lugar, si existiese convenio colectivo en la modalidad deportiva en cuestión, las partes quedarán vinculadas a la regulación contenida en dicho convenio salvo que club y

---

<sup>66</sup> STSJ de Asturias (Sala de lo Social), de 2 julio de 1999 (AS 1999\2520).

<sup>67</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 175-176.

<sup>68</sup> «*Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.*

*Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio.*»

deportista se muestren conformes a desvincularse del mismo. En caso de falta de acuerdo resultará de aplicación preferente lo dispuesto por el convenio colectivo<sup>69</sup>.

Cuando el sistema de prórrogas aplicable sea el contractual, las mismas se pactarán por duración determinada y una vez haya vencido el término originalmente acordado. No serán por tanto válidas aquellas prórrogas que se establezcan con carácter previo en el contrato inicial<sup>70</sup>.

Sin embargo, y dado que se trata de proteger la libertad del deportista, sí serán válidos aquellos acuerdos previos a la finalización del contrato sobre la prórroga del mismo cuando únicamente quede obligado el club y no el deportista<sup>71</sup>.

Respecto a la posible regulación sobre el sistema de prórrogas que los convenios colectivos puedan contener, en cualquier caso deberá respetar los principios inspiradores de la regulación contenida en el RD 1006/1985<sup>72</sup>.

## **V. DERECHOS Y DEBERES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.**

### **1. EL DEBER DE DILIGENCIA DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.**

Establece el art. 7.1 RD 1006/1985 que el deportista profesional deberá realizar la actividad deportiva para la que fue contratado «*aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva*».

La actividad de los deportistas profesionales y sus peculiaridades dificultan la medición de esta diligencia que no puede realizarse utilizando criterios objetivos. En este sentido, la normativa especial se aparta de lo establecido en el ET, que en su art. 20.2 remite a las disposiciones legales y a los convenios colectivos para realizar la evaluación del cumplimiento o incumplimiento de la citada diligencia<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 180

<sup>70</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 180-181

<sup>71</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 181-182

<sup>72</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 184

<sup>73</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 274.

El art. 7.1 RD 1006/1985 establece que deberán ser las «*personales condiciones físicas y técnicas*» las que se utilicen para evaluar la diligencia del deportista profesional. No se evalúa tanto el resultado del trabajo, que puede verse influido por circunstancias externas, sino el momento de la prestación laboral. Especial relevancia cobra esta apreciación en los deportes colectivos, en los que no se puede hacer depender del deportista en cuestión el esfuerzo de sus compañeros<sup>74</sup>.

Los clubes cuentan con ciertas facultades que les permiten influir en la diligencia con la que sus deportistas prestan sus servicios al poder ejercer control sobre aspectos de su vida privada estableciendo sanciones por determinadas conductas extralaborales. Dichas sanciones no dependerán de que el deportista tenga un rendimiento inferior al esperado sino que se hacen efectivas una vez verificada la conducta<sup>75</sup>. Así, por ejemplo, es considerada una falta grave en el Convenio Colectivo aplicable a la actividad de Baloncesto Profesional ACB el «*no mantener- por causas injustificadas- el peso razonablemente exigible y la condición física adecuada durante el transcurso de la temporada*»<sup>76</sup>.

## 2. DERECHO A LA INTIMIDAD Y LUCHA CONTRA EL DOPAJE EN EL DEPORTE.

En las diferentes competiciones deportivas son frecuentes los controles de dopaje a los participantes de las mismas. Esta situación puede dar lugar a conflicto: por un lado ,el derecho del deportista a la intimidad y ,por otro, la obligación del mismo a someterse a los controles establecidos en la competición y fuera de ella facilitando datos que permitan la realización de los mismos<sup>77</sup>.

La STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4<sup>a</sup>), de 28 de julio de 2016 (RJ 2016\4524) califica como «*desproporcionada y contraria al derecho de la intimidad, y no amparada legalmente*» aquella medida que somete a un control permanente al deportista durante todas las jornadas y horas el año excediendo de lo que puede

---

<sup>74</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Deportistas profesionales...», *cit.*, p. 111.

<sup>75</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Deportistas profesionales...», *cit.*, p. 111.

<sup>76</sup> Art. 4.7 del Anexo 3 del CCAABP.

<sup>77</sup> Art. 11 LO 3/2013 de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.

considerarse como «*habitual o frecuente*». Para la Audiencia Nacional este tipo de medidas no pueden equipararse a medidas de carácter penal de localización permanente<sup>78</sup>.

### 3. DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y A LA IMAGEN DE LOS DEPORTISTAS COMO PERSONAS DE NOTORIEDAD PÚBLICA.

Como personas de notoriedad de pública el derecho al honor, a la intimidad y a la imagen de los deportistas profesionales puede verse afectado e incluso entrar en conflicto con otros derechos como la libertad de expresión. Todos estas situaciones deberán resolverse utilizando técnicas de ponderación constitucional<sup>79</sup>.

La doctrina constitucional establece la posición prevalente del derecho a la información sobre el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar. Aduce el TC que el derecho a la libertad de información funciona como «*garantía para la formación de una opinión pública libre que resulta a su vez indispensable para el pluralismo político que exige el principio democrático*»<sup>80</sup>. También es posible que pueda existir interés en el conocimiento de la vida privada de las celebridades aun cuando tenga como único fin satisfacer la curiosidad del público.

Sin embargo, no toda esta información referida a los deportistas profesionales como personas de notoriedad pública goza de este nivel de protección. No solo es necesario que se dé el elemento subjetivo (el carácter público de la persona afectada) sino también que la información sea veraz y no sobrepase el fin informativo<sup>81</sup>. Además el deportista podrá hacer valer su derecho al honor al igual que lo haría cualquier particular cuando la información divulgada o la crítica contenga expresiones injuriosas o se refiera a cuestiones íntimas cuya divulgación sea innecesaria<sup>82</sup>.

### 4. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.

---

<sup>78</sup> SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6<sup>a</sup>), de 24 de junio de 2014 (JUR 2014\179505)

<sup>79</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 90.

<sup>80</sup> STC (Sala Primera), de 6 de junio de 1990 (RTC 1990\105)

<sup>81</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 92.

<sup>82</sup> STC (2<sup>a</sup>), de 22 de mayo de 1995 (RTC 1995\76)

Este derecho aparece regulado en el art. 7.2 RD 1006/1985<sup>83</sup>. Este precepto no es sino una reproducción específica del art. 20.1 a) CE. Sin embargo, la puntualización efectuada por la norma especial, «*manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión*», resulta acertada en el sentido de que el mundo del deporte es un sector donde son habituales las prohibiciones impuestas por los clubes a los deportistas respecto de su libertad de realizar declaraciones a los medios de comunicación<sup>84</sup>.

La libertad de expresión del deportista profesional en lo referido a temas relacionados con su profesión encuentra una serie de limitaciones:

En primer lugar y en relación con el art. 20.4 CE, el deportista profesional deberá respetar el honor de las personas así como la imagen del club o entidad deportiva<sup>85</sup>.

Por otro lado, de la Ley se derivan una serie de limitaciones<sup>86</sup>. Concretamente la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte califica en su art. 34.1 a) como falta muy grave las declaraciones de los deportistas que «*inciten a sus equipos o a los espectadores a la violencia*».

En el propio RD 1006/1985 se establecen también una serie de restricciones. El citado art. 7.2 regula que la libertad de expresión lo será con respecto de las «*exigencias de su situación contractual*», esto es, la buena fe contractual<sup>87</sup>. Así serían ilegítimas todas aquellas declaraciones del deportista que tengan como objetivo desacreditar al club o en caso de que pongan en peligro la estabilidad del mismo<sup>88</sup>.

Además, conviene en señalar el RD también que la libertad de expresión del deportista profesional puede quedar restringida por «*limitaciones que puedan establecerse en*

---

<sup>83</sup> «*Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respecto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.*»

<sup>84</sup> SALA FRANCO, T., *El trabajo de...* cit., p. 54.

<sup>85</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 276.

<sup>86</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 277.

<sup>87</sup> La STC (Sala Primera), de 15 de diciembre de 1983 (RTC 1983\120) establece que «la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto con otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación.»

<sup>88</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 277.

*convenio colectivo*»<sup>89</sup>. Esta posibilidad ha sido denunciada al no ajustarse plenamente al mandato constitucional incluso cuando dichas limitaciones estén justificadas por razones deportivas como establece el RD 1006/1985<sup>90</sup>.

## 5. DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE LA EXPLOTACIÓN COMERCIAL DE SU IMAGEN.

El deporte profesional ha sufrido en los últimos años un proceso de mercantilización de tal manera que la imagen del deportista se convierte en un valor autónomo de contenido patrimonial sometido al tráfico negocial. Los derechos de imagen de los deportistas pueden ser explotados por el propio deportista, por el club o por una entidad comercial<sup>91</sup>.

El RD 1006/1985 se ha hecho eco de esta realidad y establece en su art. 7.3 que « *en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto* ».

Este precepto ha traído consigo una dificultad y es la de determinar si las cuantías que recibe el deportista por la explotación de su imagen tienen naturaleza contractual o extracontractual.

Doctrinalmente se ha establecido una doble dimensión de los derechos de imagen. Por un lado, estarían aquellos vinculados a la prestación del trabajo al ser contratados los deportistas para prestar sus servicios ante el público. En este caso la cesión de la imagen es inseparable de la prestación laboral y se retribuye mediante el salario con independencia de lo establecido por contrato o por convenio colectivo<sup>92</sup>.

Sin embargo, existen otros derechos de imagen individuales que no se relacionan con la actividad laboral llevada a cabo por el deportista<sup>93</sup>. Tal y como se ha establecido jurisprudencialmente, se trata de unos derechos « *diferenciados claramente de la*

---

<sup>89</sup> Art. 7.2 RD 1006/1985

<sup>90</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 97.

<sup>91</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 114.

<sup>92</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 115.

<sup>93</sup> RUBIO SÁNCHEZ, F., « *Celebración y contenido...* », cit., p. 320.

*prestación laboral, de los que su titular puede disponer en el modo que le convenga, pues ninguna relación tienen con ella»<sup>94</sup>.*

A soluciones diversas ha llegado la doctrina judicial sobre la calificación de las cantidades percibidas por los deportistas en concepto de derechos de imagen. El conflicto surge en aquellos casos en los que los deportistas ceden sus derechos de imagen a los clubes pero los importes por tal concepto se abonan a una empresa que ha sido designada por el deportista y que es la propietaria de sus derechos de imagen<sup>95</sup>.

Existe una tendencia judicial expansiva que se muestra favorable a considerar la naturaleza salarial de dichas cantidades frente a las prácticas fraudulentas de desviación de retribuciones a través del abono de derechos de cesión de la imagen utilizando empresas interpuestas<sup>96</sup>.

Sin embargo, en otras ocasiones se ha resuelto que, conforme al art. 26 ET, salario es todo aquello que se percibe por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. La cesión de los derechos de imagen no es una prestación laboral y por tanto no tendrán naturaleza salarial las cantidades pactadas en el contrato de trabajo en concepto de derechos de imagen<sup>97</sup>.

## 6. DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA.

Establece el art. 7.4 RD 1006/1985 que «*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 preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva».*

---

<sup>94</sup> STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2<sup>a</sup>), de 1 de julio de 2008 (RJ 2008\4028)

<sup>95</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 116.

<sup>96</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 117. La STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 26 de noviembre de 2011 (RJ 2012\11062) afirma el carácter salarial de las contraprestaciones recibidas por derechos de imagen ya que «la cesión del derecho de explotación no tiene otra causa que la propia relación laboral a cuya vigencia se somete y que justifica que el trabajador incluya en su prestación el ejercicio del aspecto patrimonial de ese derecho fundamental que ostenta».

<sup>97</sup> STS (Sala de lo social, Sección 1<sup>a</sup>), de 20 de abril de 2009 (RJ 2009,3113)

La finalidad del precepto es la de reforzar el derecho estatutario a la ocupación efectiva<sup>98</sup>, derecho que cobra especial importancia en el caso de los deportistas profesionales a los que la inactividad puede generarles perjuicios irreparables en su futuro profesional<sup>99</sup>.

La interpretación de este artículo ha traído consigo conflictos y es que es difícil determinar cuándo el derecho a la ocupación efectiva ha sido vulnerado y cuándo no. Jurisprudencialmente se ha establecido que el derecho a la ocupación efectiva no se entiende vulnerado cuando el deportista no sea alineado como titular en partidos o competiciones oficiales<sup>100</sup>.

Se entiende vulnerado cuando al deportista no se le tramite o renueve la licencia federativa<sup>101</sup>, lo que implica no poder ser alineado en competiciones oficiales, cuando no se le tramite la licencia federativa aun encontrándose en situación de incapacidad temporal<sup>102</sup> o cuando se le excluya de los entrenamientos<sup>103</sup>.

En relación con esta última circunstancia, efectivamente el deportista tiene derecho a no ser excluido de los entrenamientos y de las concentraciones previas así como a no tener una participación residual en los entrenamientos. Lo que no queda protegido por el derecho a la ocupación efectiva es la participación como titular en las competiciones oficiales<sup>104</sup>. Esta decisión es una de las facultades organizativas de club<sup>105</sup>.

## **VI. CONDICIONES LABORALES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.**

### **1. LA RETRIBUCIÓN.**

Establece el art. 8.1 RD 1006/1985 que la retribución que reciban los deportistas profesionales será «*la pactada en convenio colectivo o contrato individual*». Además el art. 8.2 del mismo cuerpo legal señala que «*Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean*

---

<sup>98</sup> Art. 4.2 ET

<sup>99</sup> GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Deportistas profesionales...», *cit.*, p. 112.

<sup>100</sup> STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 9 de junio de 1997 (AS 1997\1870)

<sup>101</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 28 de abril de 2010 (RJ 2010\2514)

<sup>102</sup> SJS núm. 1 de La Coruña (Comunidad Autónoma de Galicia), de 22 de enero de 2009 (AS 2009\1124)

<sup>103</sup> SJS núm. 1 de Oviedo (Principado de Asturias), de 26 de noviembre de 1998 (AS 1998\4158)

<sup>104</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* *cit.*, p. 99.

<sup>105</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 28 de abril de 2010 (RJ 2010\2514)

*en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales.»*

No forman parte del salario todas aquellas cantidades extrasalariales que no retribuyan la prestación de servicios profesionales sino que se basen en un título jurídico distinto<sup>106</sup>. Sin embargo existen una serie de conceptos sobre los que existe una cierta controversia:

En primer lugar, referido a la prima de fichaje, cabe destacar que la misma no tiene naturaleza indemnizatoria o compensatoria. Se abona como cualquier otro concepto salarial, a lo largo de la vigencia del contrato y en función de la duración del mismo<sup>107</sup>.

En segundo lugar, respecto de la participación del deportista en las indemnizaciones por preparación y formación<sup>108</sup>, las mismas están excluidas del salario del deportista al tener su causa en la contratación<sup>109</sup>. Algo similar ocurre con la participación del deportista en las cantidades pactadas sobre el precio de su traspaso o cesión temporal a otro club<sup>110</sup>. En definitiva, todas aquellas indemnizaciones que tengan su origen en algunas de las causas de extinción del contrato carecerán de carácter contractual.

Las fuentes reguladoras del salario de los deportistas profesionales, como indica el art. 8 RD 1006/1985, serán el convenio colectivo o en su defecto el contrato individual que en cualquier caso deberán respetar lo establecido por el art. 26.3 ET<sup>111</sup>.

Debe fijarse un salario base que garantice que el deportista reciba ciertas cantidades con independencia de cualquier otra consideración así como una serie de complementos que retribuyan circunstancias específicas relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa<sup>112</sup>.

El salario base o sueldo, que deberá fijarse en cualquier caso en el contrato individual o en el convenio colectivo, será recibido por el deportista con independencia de su

---

<sup>106</sup> Art. 26.2 ET: «No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos»

<sup>107</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 215.

<sup>108</sup> Art. 14.1 RD 1006/1985

<sup>109</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 217.

<sup>110</sup> Art. 11 y 13 RD 1006/1985.

<sup>111</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 218.

<sup>112</sup> Art. 26.3 ET

participación en los partidos o competiciones deportivas. Junto con el salario base el deportista tendrá derecho a recibir las dos gratificaciones extraordinarias reguladas en el art. 31 ET.

Referido a los complementos salariales, los convenios colectivos de las diferentes modalidades deportivas únicamente regulan los relativos a las condiciones personales del deportista como por ejemplo la prima de contratación o el plus y el premio de antigüedad<sup>113</sup>, así como los relacionados con el trabajo realizado como las primas por partido jugado, ganado, por títulos logrados...<sup>114</sup>.

## 2. LA JORNADA LABORAL.

La jornada del deportista aparece regulada en el art. 9.1 RD 1006/1985<sup>115</sup>. Según lo establecido en el citado artículo la jornada quedaría integrada por los entrenamientos así como por los tiempos de juego durante los partidos o competiciones con independencia del tiempo que participe en los mismos<sup>116</sup>.

Con respecto al cómputo de la jornada laboral, establece adicionalmente el art. 9.3 que «*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, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.*» Se trata de una previsión favorable para los diferentes clubs al permitir que el tiempo en el que el deportista está a disposición del club no compute a efectos de tiempo de trabajo<sup>117</sup>. Ahora bien, es frecuente que los convenios colectivos limiten la duración máxima de estos períodos<sup>118</sup>.

En relación con los tiempos en los que los deportistas presten sus servicios para las Federaciones Nacionales, existe la duda acerca de si los mismos computan o no en la jornada del deportista. La doctrina ha llegado a soluciones diversas afirmando algunos

---

<sup>113</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 222-224.

<sup>114</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 226-227.

<sup>115</sup> «*La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.*»

<sup>116</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 99.

<sup>117</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 131.

<sup>118</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 196.

autores que la cuestión se resuelve atendiendo a lo dispuesto en el contrato individual o en el convenio colectivo mientras que otros consideran que tal tiempo deberá computar al estar el deportista federado obligado a participar en aquellas competiciones<sup>119</sup>.

Por último, el art. 9.2 del RD 1006/1985 establece que será el convenio colectivo o el contrato individual quien fije la duración de la jornada laboral pero siempre respetando la legalidad vigente. Concretamente la duración máxima será de 40 horas semanales en cómputo anual<sup>120</sup>.

La previsión final del art. 9.2 que permite la anualización del trabajo, abre la posibilidad de disponer de la duración máxima e incluso eliminarla debiendo respetarse en ese caso únicamente el límite previsto en el art. 34.3.1º ET<sup>121</sup>. Ahora bien, no se podrá llevar a cabo esta modificación de la distribución de la jornada sin tener en cuenta lo establecido en los acuerdos de empresa o sin seguir los trámites del art. 41 ET. Además este *ius variandi* deberá estar previsto en el convenio colectivo o en el pacto colectivo<sup>122</sup>.

### 3. PERIODOS DE DESCANSO Y VACACIONES.

Los periodos de descanso de los deportistas están previstos en el art. 10.1 RD 1006/1985, según el cual «*Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate.*» Se trata de una previsión similar a la contenida en el art. 37.1 ET salvo en lo referido a los menores de 18 años para los que el mismo prevé un descanso mínimo semanal de dos días<sup>123</sup>.

Sin embargo, las peculiaridades de la práctica deportiva profesional impiden que tales períodos de descanso puedan disfrutarse de manera ininterrumpida durante la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo<sup>124</sup> y ello por la necesidad de los deportistas de mantener permanentemente un cierto nivel de forma física así como por

---

<sup>119</sup>CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 134.

<sup>120</sup>Art. 34.1 ET

<sup>121</sup> «*Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.*»

<sup>122</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 194-195

<sup>123</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 200

<sup>124</sup> Art. 37.1 ET

la celebración habitual de los eventos deportivos durante los fines de semana<sup>125</sup>. Conviene en señalar en este sentido el art. 10.1 que «*Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana.*»

La norma reglamentaria recoge la posibilidad de que en caso de compromisos de inmediatas actuaciones deportivas el descanso semanal de día y medio se compute por un descanso equivalente a treinta y seis horas, descanso que no tiene que coincidir con la jornada solar necesariamente<sup>126</sup>.

Respecto de las fiestas laborales, el art. 10.2 RD 1006/1985 establece que «*Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.*» A pesar de que el RD no establece expresamente qué debe entenderse por *calendario oficial* el mismo será el aplicable al resto de actividades laborales<sup>127</sup>, regulado en el art. 37.2, y ello por la previsión del art. 21 RD 1006/1985.

De la regulación contenida en el RD 1006/1985 puede concluirse que el deportista profesional no tiene asegurado ningún día del año de descanso en concepto de fiesta laboral<sup>128</sup>. No obstante, por convenio colectivo pueden establecerse regulaciones más favorables para el deportista garantizando en este sentido una serie de días festivos de descanso en los que no podrá llevarse a cabo ninguna competición oficial<sup>129</sup>.

Por último y referido a las vacaciones establece el art. 10.3 RD 1006/1985 que «*Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento; se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual.*»

---

<sup>125</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial de los deportistas profesionales», en *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Sempere Navarro (dir.), Cardenal Carro (dir.), Arias Domínguez (coord.), Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011, p. 24.

<sup>126</sup> Art. 10.1 RD 1006/1985 y ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 202.

<sup>127</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 204.

<sup>128</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 24.

<sup>129</sup> Así por ejemplo el Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional establece en su art. 9 c) como inhábiles a efectos laborales «*los días 1, 5 y 6 de enero y 23, 24, 25, 26, 30 y 31 de diciembre, de cada año, salvo en aquellas especialidades ciclistas en que exista competición oficial o se realicen desplazamientos para participar en ellas.*»

La duración que establece el RD, 30 días naturales, es similar a la regulada por el ET en su art. 38.1 y al igual que ocurre con otros aspectos puede mejorarse convencional o contractualmente no solo aumentando los días, sino también descontando del cómputo de los 30 días naturales los festivos<sup>130</sup>.

## VII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### 1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Las causas de extinción del contrato de trabajo aparecen reguladas en el art. 13 RD 1006/1985:

#### a) *Por mutuo acuerdo de las partes.*

La libertad de las partes no es solo para concertar el contrato de trabajo, sino también para dar por finalizada la relación laboral en cuestión y así aparece recogida en el RD 1006/1985 como causa de extinción<sup>131</sup>.

Establece con carácter adicional el precepto que «*Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.*» Se trata del supuesto del traspaso y que la doctrina ha calificado como «*mutuo acuerdo resolutorio*»<sup>132</sup>. La figura del traspaso tiene un carácter triangular en el sentido de que requiere conformidad del club de origen, del adquirente y del deportista<sup>133</sup>.

#### b) *Por expiración del tiempo convenido.*

---

<sup>130</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 207

<sup>131</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2008, p. 81.

<sup>132</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 82.

<sup>133</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «*La relación laboral especial...*», cit., p. 40.

Se trata de una de las causas de extinción previstas en el ET<sup>134</sup> y que cobra especial importancia en el caso de los deportistas profesionales si tenemos en cuenta la duración determinada del contrato de trabajo predicada por el art. 6 RD 1006/1985<sup>135</sup>.

A diferencia de la regulación contenida en el ET, no señala nada la norma reglamentaria sobre la forma en que debe llevarse a cabo la extinción del contrato de trabajo. Existe discusión doctrinal sobre si resultan de aplicación a la extinción del contrato de trabajo del deportista las exigencias de denuncia y preaviso contenidas en el art. 49.1 c) ET.

Pueden encontrarse sectores que defienden que, dado que el art. 21 RD 1006/1985 establece la aplicación supletoria del ET, sería necesaria la denuncia de alguna de las partes contratantes para extinguir la relación laboral ya que, en caso contrario, la misma se entendería prorrogada automáticamente por periodos de igual duración a la establecida originariamente<sup>136</sup>.

Sin embargo, también pueden encontrarse opiniones que defienden la postura contraria. No solo no resultan de aplicación estas exigencias sino que llegado el término o cumplido totalmente el contrato se produce la extinción automática<sup>137</sup>.

En cualquier caso, incluso cuando la denuncia fuese exigible, la falta de la misma no supone la conversión del contrato en indefinido, ya que como se ha señalado el contrato de los deportistas profesionales siempre es de duración determinada<sup>138</sup>.

*c) Por el total cumplimiento del contrato.*

Esta causa de extinción del contrato, y la forma en que la misma se ha redactado, se ha considerado innecesaria por un amplio sector de la doctrina que considera que el supuesto

---

<sup>134</sup> Art. 49.1 c) ET

<sup>135</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 132.

<sup>136</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 42.

<sup>137</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 42.

<sup>138</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 42.

que recoge se haya suficientemente cubierto tanto por el apartado b)<sup>139</sup> como por el g)<sup>140</sup> del art. 13 del RD 1006/1985<sup>141</sup>.

Sin embargo, también pueden encontrarse opiniones que consideran que esta causa de extinción tiene su razón de ser en una de las modalidades de contratación del art. 6 RD 1006/1985 que prevé la contratación del deportista para la realización de *un número de actuaciones deportivas que constituyan que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable*<sup>142</sup>.

*d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.*

La muerte tiene un efecto extintivo doble: por un lado, desaparece una de las partes del contrato y, por otro, desaparece el objeto del mismo, la prestación de su trabajo, que se extingue con él<sup>143</sup>.

También es causa de extinción del contrato toda lesión sufrida por el deportista que implique una situación de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. No toda lesión supone la extinción del contrato, sino solo aquellas que estando vigente el contrato le impidan llevar a cabo su actividad y puedan ser calificadas legalmente como incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez<sup>144</sup>.

Tanto en caso de muerte como en caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez establece el precepto que «*El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte.*» Sin embargo esta indemnización ha sido mejorada por muchos convenios colectivos, como el del ciclismo o el del fútbol profesional.

---

<sup>139</sup> b) *Por expiración del tiempo convenido.*

<sup>140</sup> g) *Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.*

<sup>141</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», *cit.*, p. 43.

<sup>142</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* *cit.*, p. 150.

<sup>143</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* *cit.*, p. 152.

<sup>144</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* *cit.*, p. 153.

*e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios.*

A pesar de la redacción de la norma reglamentaria, que presenta dos supuestos de extinción diferenciados, debe destacarse que se trata de una única causa en cuanto la disolución es en todos los casos el primer paso de cara a la extinción definitiva. No es jurídicamente viable que la liquidación opere la extinción del contrato de trabajo deportivo sin el requisito previo de la disolución<sup>145</sup>.

Además no toda disolución o liquidación implica necesariamente la extinción del contrato de trabajo del deportista; por ejemplo, si entra en juego el mecanismo de la subrogación empresarial.

Establece adicionalmente el art. 13 e) RD 1006/1985 que «*En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.*» Del análisis del precepto entiende la doctrina que únicamente sería necesario el acuerdo de la Asamblea General de Socios para proceder a la disolución o liquidación o tratándose de una Sociedad Anónima Deportiva el acuerdo del Consejo de Administración<sup>146</sup>.

*f) Por crisis económica del club o entidad deportiva.*

El apartado f) del art. 13 contiene dos causas extintivas. Por un lado, es causa de extinción la crisis económica que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas. Los tribunales realizan una interpretación muy restrictiva de esta causa que exigen «*”algo más” que un motivo económico y la necesidad de reestructurar la plantilla, para justificar la extinción de un contrato de trabajo [...]”*<sup>147</sup>.

Por otro lado, es causa de extinción en virtud del art. 13 f) RD 1006/1985 la «*crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva.*» Nada especifica el RD sobre cuáles son las causas distintas de las económicas que permiten la extinción de la relación laboral. Entiende la doctrina que el precepto hace referencia a la fuerza mayor regulada en el art. 49.1 h) ET<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 174.

<sup>146</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «*La relación laboral especial...*», cit., p. 45.

<sup>147</sup> STSJ de las Islas Canarias (Sala de lo Social), de 28 de marzo de 2001 (AS 2001\2735)

<sup>148</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «*La relación laboral especial...*», cit., p. 46.

*g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato.*

Para que tales causas puedan considerarse válidas deben cumplir tres requisitos mínimos. En primer lugar han debido ser incluidas en el contrato de trabajo por escrito siguiendo lo establecido en el art. 3.1 RD 1006/1985. Además la causa ha de ser válida siguiendo lo establecido en el art. 1116 CC<sup>149</sup> y no podrá constituir abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva<sup>150</sup>.

En este sentido, jurisprudencialmente se han considerado como válidas aquellas cláusulas que facultan al deportista a rescindir su contrato en caso de descenso del club de categoría<sup>151</sup> o aquellas a través de las cuales la validez del contrato queda supeditada a que el deportista supere el reconocimiento médico previo<sup>152</sup>.

*h) Por despido del deportista.*

Establece el apartado h) del art. 13 RD 1006/1985 que el contrato de trabajo del deportista profesional se extinguirá en caso de que sea despedido. Debe entenderse que el precepto se refiere al despido disciplinario y no a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas ya que ,como señala la STSJ de las Islas Canarias (Sala de lo Social) de 28 de marzo de 2001 (AS 2001\2735), el RD 1006/1985 «excluyó la posibilidad de despidos objetivos al no contemplarlos en su elenco de causas extintivas»<sup>153</sup>.

No se establecen cuáles son los supuestos de incumplimiento contractual grave que implican el despido disciplinario del deportista por lo que, siguiendo lo previsto en el art. 21 RD 1006/1985, resultará de aplicación con carácter supletorio el art. 54.2 ET. De forma adicional, y en virtud del art. 17.1 RD 1006/1985, los convenios colectivos podrán establecer conductas subsumibles en alguna de las causas de despido disciplinario reguladas por el ET<sup>154</sup>.

Cabe resaltar la importancia de la causa prevista en el apartado d) del art. 54.2 ET que establece que se considerará incumplimiento contractual *«La transgresión de la buena fe*

---

<sup>149</sup> «Las condiciones imposibles, las contrarias a las buenas costumbres y las prohibidas por la ley anularán la obligación que de ellas dependa.»

<sup>150</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 207.

<sup>151</sup> STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 11 de enero de 2019 (AS 2019\1269)

<sup>152</sup> STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 2 de mayo de 2007 (AS 2007\2655)

<sup>153</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 46.

<sup>154</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 48.

*contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.»* La relevancia de esta causa radica en su relación con las prácticas de dopaje, frecuentes en el ámbito deportivo, debiendo determinarse si una conducta contraria a las normas antidopaje puede calificarse como transgresión de la buena fe contractual.

En todos estos casos, el despido será calificado como procedente y según lo establecido en el art. 15.2 RD 1006/1985 «*El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.*» Prevé el precepto un supuesto excepcional en el que el deportista podría verse obligado a abonar al club una indemnización. Ahora bien, tal indemnización, salvo que se hubiese pactado, no será automática sino que será necesaria la presentación de una demanda por parte del empleador y su establecimiento será una mera facultad para el órgano juzgador<sup>155</sup>.

Cuando la ruptura de la relación laboral tenga carácter unilateral por parte del club o entidad, sin existir causa justificada para ello, el despido será calificado como improcedente<sup>156</sup>. Señala el art. 15.1 RD 1006/1985 que «*el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio...*»

No concreta el art. 15 RD 1006/1985 los motivos que implican la calificación del despido como improcedente por lo que de nuevo habrá que tener en cuenta lo previsto en la normativa laboral común. Establece el art. 55.4 ET que el despido será calificado como improcedente en aquellos casos en los que el empresario no acredite el incumplimiento alegado, cuando tal incumplimiento no cuente con entidad suficiente para imponer esta

---

<sup>155</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 217.

<sup>156</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 217.

sanción o cuando se omita el requisito de forma recogido en el apartado primero del art. 55 ET<sup>157</sup>.

El deportista profesional tendrá derecho a una indemnización que inicialmente será la pactada. En defecto de pacto le corresponderá una indemnización mínima que podrá verse aumentada una vez tenidas en cuenta las circunstancias concurrentes. Como puede observarse rige el principio de autonomía de la voluntad y únicamente en ausencia de pacto entrará en juego el arbitrio de Juzgados y Tribunales<sup>158</sup>.

En los casos en que el despido sea calificado como improcedente, el art. 56 ET recoge la facultad del empresario de readmitir al trabajador con abono de los salarios de tramitación no estableciendo nada al respecto la norma especial<sup>159</sup>.

El RD 1006/1985 no realiza mención alguna del despido nulo, regulado en el art. 55.5 ET. Sin embargo, ello no implica que no deba tenerse en cuenta en esta relación laboral especial ya que el art. 21 RD 1006/1985 establece la aplicación subsidiaria del ET<sup>160</sup>. En cualquier caso negar la posibilidad de que el despido de un deportista profesional sea calificado como nulo supondría conceder eficacia a un acto vulnerador de derechos fundamentales o discriminatorio<sup>161</sup>. El efecto será la readmisión inmediata del deportista según lo establecido en el art. 55.6 ET.

*i) Por voluntad del deportista.*

Establece el RD 1006/1985 en su art. 16 dos modalidades distintas de resolución del contrato por voluntad del deportista profesional: la ruptura anticipada unilateral por parte del deportista profesional y, por otro lado, la extinción por voluntad del deportista motivada por incumplimiento grave del club y fundada en algunas de las causas del art. 50 ET<sup>162</sup>.

En el primer caso, la dimisión del deportista, hay que distinguir a su vez dos supuestos. Si no existiese justa causa en la que pudiese ampararse tal decisión, se origina el

---

<sup>157</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 218.

<sup>158</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 219.

<sup>159</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 222.

<sup>160</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 49.

<sup>161</sup> GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción...* cit., p. 223.

<sup>162</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 409.

nacimiento de un derecho indemnizatorio favorable al club frente al deportista. Dicha indemnización será fijada a través de pacto o en ausencia del mismo por la Jurisdicción Laboral<sup>163</sup>.

Existiendo justa causa imputable al club, ningún derecho tendrá el mismo a reclamar cualquier tipo de indemnización al deportista y en caso de requerimiento este último podrá alegar la existencia de justa causa para la extinción contractual lo cual deberá ser valorado por el órgano judicial<sup>164</sup>.

En el segundo de los casos, cuando la extinción del contrato venga motivada por un incumplimiento grave del club fundado en alguna de las causas previstas en el art. 50 ET, señala el art. 16.2 RD 1006/1985 que tendrá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión. Esto es, el deportista tendrá derecho a una indemnización y será necesaria una sentencia que declare finalizado el contrato de trabajo deportivo<sup>165</sup>.

## 2. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL.

La temporalidad de la relación laboral de los deportistas profesionales unida a las peculiaridades del mercado deportivo hacen que sea especialmente interesante el análisis de dos situaciones, las suspensiones contractuales y las cesiones temporales<sup>166</sup>.

### 2.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El art. 12 RD 1006/1985 establece que «*El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*». El ET regula la suspensión del contrato de trabajo en su art. 45.

Es causa de suspensión la incapacidad temporal de los trabajadores. La especial relevancia que las lesiones cobran en el ámbito deportivo así como la frecuencia con la que se producen hacen necesario un análisis pormenorizado de esta causa así como de la prevista en el art. 48.2 ET, incapacidad permanente susceptible de revisión por mejoría<sup>167</sup>.

Ambas situaciones tendrán como efecto la suspensión del contrato y, por tanto, de las obligaciones recíprocas de las partes así como de la remuneración en cuestión. El

---

<sup>163</sup> Art. 16.1 RD 1006/1985

<sup>164</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 409.

<sup>165</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 409.

<sup>166</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., pp. 171-172.

<sup>167</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 182.

deportista no estará obligado a acudir a los entrenamientos, no pudiendo ser sancionado en caso de faltar a los mismos, pero sí a realizar las sesiones de ejercicio rehabilitadores bajo supervisión de los servicios médicos del club<sup>168</sup>.

Mientras dure la situación de incapacidad, percibirá las prestaciones de la Seguridad Social determinadas según las reglas generales. Este hecho se ha percibido como algo injusto dado que el deportista pierde una gran cantidad de dinero y como se ha indicado, las lesiones en el ámbito deportivo ocurren con una relativa frecuencia lo que ha llevado a que muchos convenios colectivos obliguen a los clubes a completar las citadas prestaciones hasta el 100% de sus retribuciones<sup>169</sup>.

Otra de las causas de suspensión que cobra especial relevancia en el ámbito deportivo es la inhabilitación o suspensión federativa. El RD 1006/1985 no hace mención alguna sobre los efectos que ambas situaciones pueden tener para el deportista profesional.

Entiende la doctrina que se trata de un supuesto de imposibilidad del deportista para cumplir con sus obligaciones, lo cual supone un perjuicio grave para el club, y por tanto éste último estará facultado para ejercer aquellas facultades disciplinarias que la legislación laboral confiere al empresario. Únicamente cuando la inhabilitación sea definitiva o supere la duración de vigencia del contrato podrá el club proceder al despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual<sup>170</sup>.

## 2.2 CESIONES TEMPORALES.

La excepción a la prohibición sobre prestamismo laboral contenida en el art. 43 ET aparece recogida en el art. 11 RD 1006/1985, que regula la posibilidad de que los deportistas de un club o entidad deportiva sean cedidos temporalmente a otros y ello justificado por la confluencia de intereses entre clubes y el propio deportista. Se produce así la suspensión del contrato existente entre deportista y club cedente pasando a prestar sus servicios el primero para el club cesionario que asumirá la obligación de pago del salario<sup>171</sup>.

---

<sup>168</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 317

<sup>169</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 318

<sup>170</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 320-321.

<sup>171</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., pp. 172-173.

De la redacción del art. 11 RD 1006/1985 pueden diferenciarse una serie de cesiones temporales con efectos diferentes.

En primer lugar puede, hablarse de la cesión temporal voluntaria, regulada en el apartado primero del art. 11. En este supuesto existe voluntad de ambas partes siendo el consentimiento expreso del deportista condición sine qua non para que la cesión sea válida y eficaz<sup>172</sup>.

La segunda de las modalidades de cesión temporal es la que puede calificarse como obligatoria y aparece recogida en el apartado segundo del art. 11. Se trata del caso en que no existe voluntad por parte del club en el que el deportista viene prestando sus servicios y será necesario que el mismo no haya participado en competición oficial ante el público durante toda una temporada. En estos casos el club no podrá negarse a la cesión del deportista a un club que haya presentado una propuesta fehaciente de cesión temporal ya que de lo contrario se estaría vulnerando el derecho a la ocupación efectiva<sup>173</sup>.

La última de las modalidades de cesión temporal es la de carácter recíproco. Se produce la cesión recíproca de jugadores entre dos clubes que se convierten en cedentes y cessionarios de manera simultánea<sup>174</sup>. En estos casos los deportistas percibirán con carácter mínimo «una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año<sup>175</sup>». Esta cantidad podrá verse aumentada en caso de que la cesión tuviese lugar mediante contraprestación económica teniendo derecho el deportista a percibir «la cantidad acordada en pacto individual o colectivo que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada<sup>176</sup>».

En cuanto al contenido del acuerdo, legalmente únicamente existe la obligación de que en el mismo conste expresamente la duración de la cesión, que nunca podrá ser superior al tiempo que reste de vigencia del contrato tal y como señala el art. 11.3 RD 1006/1985.

---

<sup>172</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 174.

<sup>173</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 174.

<sup>174</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 175.

<sup>175</sup> Art. 11.4 RD 1006/1985

<sup>176</sup> Art. 11.4 RD 1006/1985

Sin embargo el acuerdo de cesión puede contener también otros aspectos como la voluntad de las partes implicadas, el carácter gratuito u oneroso de la cesión ...<sup>177</sup>

Por último, el art. 11.3 RD 1006/1985 establece los efectos que la operación tiene para el cessionario quedando el mismo subrogado en los derechos y obligaciones del cedente tanto laborales como de Seguridad Social. Todas aquellas condiciones legales, convencionales, contractuales... que el deportista hubiese acordado con el club cedente deberán ser respetadas por el club cessionario<sup>178</sup>.

### 3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES. FALTAS Y SANCIONES.

Los deportistas profesionales están sometidos a un doble régimen disciplinario: por un lado el laboral y por otro el deportivo. Ambos regímenes son compatibles entre sí; sin embargo y de manera inevitable, en ocasiones interfieren pudiendo una misma conducta estar sancionada laboral y deportivamente. A pesar de ello no se estaría vulnerando el principio *non bis in ídem* ya que cada sanción tutela bienes jurídicos diferentes garantizados por regulaciones distintas<sup>179</sup>.

El régimen disciplinario laboral aparece recogido en el art. 17 RD 1006/1985. Los clubes sancionarán los incumplimientos contractuales de los deportistas en función de su gravedad. La titularidad del poder disciplinario corresponderá al club o entidad deportiva en el que el deportista preste sus servicios aun cuando se encuentre cedido temporalmente en el mismo<sup>180</sup> y se dirigirá contra aquellos comportamientos o actuaciones tipificados como falta o infracción cometidos durante el desarrollo de la actividad profesional<sup>181</sup>. Las concretas faltas y sanciones laborales serán las que se establezcan en los diferentes convenios colectivos.

En relación con los reglamentos internos elaborados por los clubes, cabe desatacar que debido a su elaboración unilateral por el empresario únicamente podrán establecer faltas

---

<sup>177</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., pp. 175-177.

<sup>178</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 331.

<sup>179</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 145.

<sup>180</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 155.

<sup>181</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 157.

y sanciones cuando hayan sido aprobados por el convenio y sean incorporados a su texto<sup>182</sup>.

Mención especial merecen las conductas extradeporativas que con carácter general no podrán ser sancionables salvo en dos casos concretos establecidos en el art. 17.2 RD 1006/1985; si dichas conductas repercutan «grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista» o si las mismas «menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva».

La tipificación de las conductas extradeporativas, especialmente aquellas que se considera que menoscaban la imagen del club, se ha cuestionado desde la perspectiva de su constitucionalidad al entrar en juego derechos fundamentales como la libertad de expresión<sup>183</sup>. El TC ha establecido al respecto que «no basta con la sola afirmación del interés empresarial para comprimir los derechos fundamentales»<sup>184</sup>.

En cuanto a las posibles sanciones, destaca la previsión realizada por el RD 1006/1985 en su art. 17 apartándose de la regulación del ET y permitiendo la imposición de sanciones pecuniarias. La razón de ello se encuentra en que cualquier otro tipo de castigo como el apartamiento o inactividad del jugador podría tener consecuencias de mayor gravedad para el club que para el propio deportista<sup>185</sup>. Además, y de manera expresa, prohíbe la norma reglamentaria todas aquellas penas que supongan «la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista».

Referido al régimen disciplinario deportivo, el art. 1.5 RD 1006/1985 se limita a establecer que el régimen aplicable a los infractores de las reglas del juego se regirá por su normativa específica. Concretamente por los arts. 73 a 85 LD así como por el RD 1591/1992 de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva.

Las infracciones deportivas podrán ser de dos tipos: por un lado, las infracciones de las reglas del juego o competición y ,por otro lado, todas aquellas infracciones de las normas generales deportivas<sup>186</sup>. Las primeras aparecen definidas en el art. 73.2 LD como las «acciones u omisiones que, durante el curso del juego o competición, vulneren, impidan

---

<sup>182</sup> STS (Sala de lo Social), de 10 de julio de 2000 (RJ 2000\6625)

<sup>183</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., p. 32.

<sup>184</sup> STC (Sala Primera), 6/1995 de 10 de enero (RTC 1995\6)

<sup>185</sup> RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial...», cit., pp. 32-33.

<sup>186</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 302.

*o perturben su normal desarrollo» mientras que las segundas serán «las demás acciones u omisiones que sean contrarias a lo dispuesto por dichas normas».*

El ejercicio de esta potestad disciplinaria corresponderá a los jueces o árbitros durante el desarrollo de las diferentes competiciones, a los clubes, a las Federaciones deportivas españolas y al Comité Español de Disciplina Deportiva según lo establecido en los arts. 74.2 LD y 6.2 RD 1591/1992<sup>187</sup>.

El régimen sancionador deportivo se completa con lo dispuesto en la LO 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud y de la lucha contra el dopaje en la actividad deportiva así como en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte<sup>188</sup>.

## **VIII. OTROS DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.**

### **1. DERECHOS COLECTIVOS.**

Conforme a lo establecido en el art. 18.1 RD 1006/1985, los deportistas profesionales serán titulares de los mismos derechos de representación y acción colectiva que los reconocidos al resto de trabajadores con carácter general en la legislación vigente.

Adicionalmente podrán establecerse especialidades a través de los convenios colectivos cuando se estime oportuno respetando en cualquier caso el contenido básico de los derechos colectivos. En aquellos casos en los que no exista convenio colectivo el ejercicio de tales derechos se realizará a través de la normativa general contenida en el ET y demás normas concordantes<sup>189</sup>.

Los deportistas profesionales tendrán derecho a la libertad sindical en las mismas condiciones y términos que el resto de trabajadores resultando de aplicación la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical<sup>190</sup>. Establece el apartado segundo del art. 18 RD 1006/1985 que no procederá la suspensión del contrato por razones de representación sindical salvo en caso de acuerdo a diferencia de lo regulado en el art. 46.4 ET<sup>191</sup>.

---

<sup>187</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 302.

<sup>188</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., pp. 303-305.

<sup>189</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 480.

<sup>190</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 480.

<sup>191</sup> “Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.”

También serán titulares de todos los derechos de negociación, huelga o adopción de medidas en conflicto colectivo sin que sea posible ningún tipo de exclusión o matización por el hecho de tratarse de una relación laboral especial<sup>192</sup>.

## 2. DERECHO A LA SEGURIDAD Y A LA SALUD LABORAL.

El nivel de exigencia al que se ven sometidos los deportistas profesionales convierte la actividad deportiva en una fuente generadora de riesgos. A pesar de ello no se realiza ningún tipo de mención expresa al respecto en el RD 1006/1985. Según lo establecido en el art. 7.5 RD 1006/1985, «*Serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores.*» Ello supone que los deportistas deben tener garantizado su derecho a la integridad física así como la aplicación de una adecuada política de seguridad y salud laboral resultando de aplicación la Ley 31/1995, de 31 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>193</sup>.

La citada norma impone al empresario la obligación de adoptar todas aquellas medidas preventivas razonablemente necesarias aun cuando las mismas no estén previstas en la regulación aplicable.

A pesar de lo anterior, la protección de la salud en el ámbito deportivo se ha visto promovida en mayor medida por las políticas públicas, concretamente por la LO 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.

Establece la norma que será el CSD el organismo competente para establecer la política de protección de la salud de los deportistas a través del Plan de Apoyo a la salud en el ámbito deportivo. En dicho plan se establecerán los riesgos comunes y específicos, las necesidades específicas por razón de discapacidad así como las medidas de prevención necesarias y los instrumentos de formación y orientación para los propios deportistas<sup>194</sup>.

En relación con la responsabilidad derivada de los accidentes, la doctrina judicial opta por la aplicación de la teoría de la asunción del riesgo. El deportista asume el riesgo de su actividad salvo en el caso de que se dé una acción u omisión negligente por parte del

---

<sup>192</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 492.

<sup>193</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 264.

<sup>194</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 262.

empleador en relación con sus obligaciones preventivas o bien una intervención imprudente de terceros<sup>195</sup>.

### 3. DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

A pesar de que desde 1981 la de los deportistas profesionales es considerada una relación laboral especial, no fue hasta 2003 cuando los mismos quedaron incluidos dentro del Régimen General de Seguridad Social a través del RD 287/2003<sup>196</sup>.

La acción protectora para este colectivo será la prevista en el art. 155.1 TRLGSS tal y como establece el art. 2 RD 287/2003. Para que los deportistas profesionales tengan derecho a tales prestaciones deberán, además de reunir los requisitos particulares para las mismas, estar afiliados y en alta en el Régimen General o en situación asimilada al alta en el momento de sobrevenir la contingencia o situación protegida<sup>197</sup>.

En el ámbito del deporte profesional es frecuente que los convenios colectivos mejoren la acción protectora para cubrir contingencias tales como la incapacidad temporal, la muerte y supervivencia y la incapacidad permanente<sup>198</sup>.

## IX. CONCLUSIONES.

El ET regula, en su artículo segundo, las conocidas como relaciones laborales de carácter especial, que son aquellas que por las especificidades que presentan el legislador ha considerado que deberían contar con su propia normativa. Una de estas relaciones es la de los deportistas profesionales.

Tradicionalmente, se ha excluido el trabajo de los deportistas profesionales de la legislación laboral y no fue hasta la promulgación de la Ley de Relaciones Labores, en 1976, cuando por primera vez se les reconoció como trabajadores por cuenta ajena especiales. Desde entonces, numerosas han sido las normas que han entrado a regular aspectos relacionados con el trabajo de los mismos hasta llegar a la normativa actual, el RD 1006/1985.

---

<sup>195</sup> STS (Sala de lo Civil, Sección 1<sup>a</sup>), de 9 de marzo de 2006 (RJ 2006\1882)

<sup>196</sup> CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales...* cit., p. 275.

<sup>197</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 508.

<sup>198</sup> ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico...* cit., p. 517.

En el presente trabajo he tratado de realizar un análisis pormenorizado de esta relación laboral especial, basándome para ello en el estudio del RD 1006/1985. Al igual que ocurre con muchas otras relaciones especiales, la normativa contenida en el RD citado se limita a regular aquellas especialidades que el trabajo de los deportistas presenta frente al del resto de trabajadores, siendo aplicable supletoriamente el ET para todo aquello no regulado con carácter específico y siempre que no sea contrario a la normativa especial.

Cabe destacar la importancia que cobra la negociación colectiva, así como la contratación individual en esta relación laboral. La diversidad de situaciones que pueden darse en el mundo del deporte y las singularidades de cada deportista hacen imposible la existencia de una regulación estatal de carácter unitario. No obstante todo lo indicado con anterioridad, el RD 1006/1985 lleva a cabo la regulación de los que podrían denominarse como los aspectos básicos del trabajo de los deportistas.

Realiza, de entrada, una labor de gran relevancia como es la delimitación de la figura del deportista profesional. No todas aquellas personas que realizan una actividad deportiva pueden considerarse deportistas profesionales sino que deben darse una serie de notas. En este sentido la jurisprudencia ha jugado un papel clave ayudando a resolver aquellos casos fronterizos que presentan mayores dificultades.

En relación con esta delimitación y como se ha expuesto en el trabajo, llama la atención la cantidad de deportistas que quedan fuera del ámbito de aplicación subjetivo de la norma. La falta de la nota de regularidad hace que personas como Rafael Nadal, Marc Márquez o Sergio García no sean considerados como deportistas profesionales a los ojos del RD 1006/1985.

Muchas son las diferencias existentes entre la normativa general y la normativa específica aplicable a este colectivo y me gustaría destacar y centrarme en aquellas que considero de mayor interés.

**PRIMERA.** Referido a la duración del contrato de trabajo, frente a la duración indefinida que predica el ET, el contrato de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada. Esta decisión responde a la elevada exigencia a la que se ven sometidos los deportistas profesionales a lo largo de su carrera. La contratación temporal permite garantizar la libertad de trabajo durante la vida profesional del deportista.

**SEGUNDA.** Otro aspecto en el que las diferencias son notables con el régimen común es en el ámbito de los derechos y deberes de los deportistas. Los deportistas, como cualquier otro trabajador, tienen reconocidos una serie de derechos fundamentales además de los regulados por el ET. La diferencia viene en el ejercicio de los mismos y es que no debe perderse de vista el carácter público del trabajo de este colectivo.

Así, por ejemplo, el RD 1006/1985 regula el derecho a la libertad de expresión de los deportistas sobre temas relacionados con su profesión, pudiendo establecerse por convenio limitaciones a la misma siempre que estén justificadas por razones deportivas. Los límites previstos en la regulación específica son más restrictivos que los previstos en la propia CE, lo que ha hecho que la constitucionalidad de este precepto haya sido puesta en tela de juicio por muchos expertos y es que parece difícilmente justificable la limitación de un derecho de tanta relevancia como es la libertad de expresión amparándose en un concepto tan ambiguo como el de «*razones deportivas*».

Ahora bien, como personajes públicos disfrutan de una serie de derechos a los que el resto de trabajadores no tienen acceso como son los de participación en los beneficios derivados de la explotación de su imagen. Como ya se ha dicho el deporte ha sufrido un proceso de mercantilización notable. El trabajo de una gran cantidad de deportistas ya no se limita a entrenar, mantenerse en forma y participar en las diferentes competiciones sino que se han convertido en auténticos “hombres anuncio”.

**TERCERA.** Las peculiaridades del trabajo de los deportistas tienen su reflejo también en la extinción de su contrato. El RD 1006/1985 ha eliminado causas previstas en la normativa general, ha añadido nuevas o ha regulado de forma diferente causas previstas en el ET atendiendo a la realidad deportiva.

Encontramos también figuras que cabe destacar como la cesión temporal de los deportistas entre clubes. Se trata de una excepción a la prohibición prevista en el ET acerca del prestamismo laboral. Encuentra su razón de ser en el hecho de que para el desarrollo profesional del deportista es clave no solo el entrenamiento sino también la participación en las diferentes competiciones. Así pues las cesiones permiten beneficiarse a todos los sujetos implicados en la operación, deportista y ambos clubes.

**CUARTA.** Ciertas conductas de los deportistas profesionales pueden ser calificadas como faltas y ser objeto de sanción. Sin embargo, dos son las disciplinas a las que están sometidas los deportistas, una laboral y otra deportiva. Esto ha provocado que conductas

puedan ser doblemente castigadas y aunque se ha argumentado que ambos ordenamientos protegen bienes jurídicos diferentes muchas son las voces críticas con esta dualidad disciplinaria y su legalidad.

En definitiva, la de los deportistas profesionales es una de las muchas relaciones laborales especiales reguladas por nuestro ordenamiento. Durante muchos años los deportistas se vieron abocados a una cierta desprotección jurídica al no ser reconocidos como trabajadores por cuenta ajena y hasta llegar a la actual normativa los cambios han sido notables. Del análisis del RD 1006/1985 pueden extraerse una serie de conclusiones. Es innegable que la regulación realizada por la norma es muy laxa y hace depender demasiado del convenio colectivo o del propio contrato; sin embargo, no se puede pretender abarcar todas las especialidades de un mundo tan complejo como el deporte. Precisamente relacionada con esa complejidad, lo que si puede criticarse al RD es su falta de adaptación a la realidad socioeconómica del mundo del deporte actual. Podría ser realmente interesante una revisión de la norma y es que el mundo del deporte de 1985 no es el mismo que a día de hoy.

## X. BIBLIOGRAFÍA.

### 1. OBRAS DOCTRINALES.

CARDENAL CARRO, M., «Las relaciones laborales en el deporte profesional», en *La reforma del régimen jurídico del deporte profesional*, Millán Garrido (coord.), Editorial Reus, Madrid, 2010.

CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional: aspectos laborales y fiscales*, Lex Nova, Valladolid, 2001.

CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C., *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

FERRADANS CARAMÉS, C., *Análisis de la relación laboral especial de los deportistas profesionales con un enfoque de género*, Bomarzo, Albacete, 2019.

GARCIA MURCIA, J., «El deporte como trabajo: la relación laboral especial de los deportistas profesionales», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social* [revista electrónica], n. 1, 2010 [consultado 29 de diciembre de 2020]. Disponible en: <https://insignis-aranzadidigital-es.cuarzo.unizar.es:9443/maf/app/search/template?stid=all&stnew=true>

GARCÍA SILVERO, E.A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2008.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Ámbito de aplicación», en *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Monereo Pérez (dir.) et al., Comares, Granada, 2010.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., «Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985» en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* [revista electrónica], n. 118, 2015 [consultado 21 de enero de 2021]. Disponible en: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/detalle.action?cod=W0141518>

PRADOS PRADOS, S., *Las licencias deportivas: naturaleza y régimen jurídico que comporta, con especial referencia al ámbito autonómico andaluz*, Editorial Bosch, Barcelona, 2002.

ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011

RUBIO SÁNCHEZ, F., «Celebración y contenido del contrato», en *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Monereo Pérez (dir.) et al., Comares, Granada, 2010.

RUBIO SANCHEZ, F. et al., «La relación laboral especial de los deportistas profesionales», en *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Sempere Navarro (dir.), Cardenal Carro (dir.), Arias Domínguez (coord.), Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011.

SALA FRANCO, T., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Mezquita, Madrid, 1983.

VALIÑO ARCOS, A.: «La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva» en Actualidad Laboral, n. 8, 1998.

## 2. CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional. Código de Convenio nº 9907355.

Convenio Colectivo de Baloncesto Profesional ACB. Código de Convenio nº 9900857011994.

Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional. Código de Convenio nº 99002305011989.

Convenio Colectivo del Balonmano Profesional. Código de Convenio nº 99011755012007.