



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo fin de grado

# RELACIONES LABORALES EN EL FUTBOL

**Autores**

**Rafael Blasco Aured**

**Guillermo García Bonafonte**

**Tutor/a**

**Ana Cristina Arbués**

**Grado de Relaciones Laborales y RRHH**

## INDICE

<b>I. RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>II. INTRODUCCION .....</b>	<b>4</b>
1. <i>CUESTION TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO .....</i>	4
2. <i>RAZON DE LA ELECCION DEL TEMA Y JUSTIFICACION DE SU INTERES .....</i>	4
<b>III. EL FUTBOLISTA PROFESIONAL COMO TRABAJADOR. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. RELACIÓN LABORAL DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES.....</b>	<b>8</b>
1. <i>MARCO LEGAL .....</i>	8
2. <i>EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES .....</i>	13
3. <i>DERECHOS Y OBLIGACIONES .....</i>	15
4. <i>EXTINCION DEL CONTRATO .....</i>	20
<b>V. INCAPACIDADES Y ACCIDENTE DE TRABAJO.....</b>	<b>24</b>
1. <i>INTRODUCCION .....</i>	24
2. <i>ALTERACION DE LA SALUD EN LA PRACTICA DEL DEPORTE PROFESIONAL.....</i>	25
3. <i>EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONCEPTO DE LESION DEPORTIVA .....</i>	26
4. <i>POSIBILIDAD DE INCAPACIDAD PERMANENTE A RAIZ DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.....</i>	30
4.1. <i>La incapacidad permanente total en deportistas profesionales .....</i>	30
4.2. Extinción de la relación laboral debido a la invalidez .....	36
4.2.1. <i>Hecho causante .....</i>	36
4.2.2. <i>Argumentación de la edad y profesión habitual para denegar la invalidez .....</i>	37
4.2.3 <i>Momento de ejecución de la solicitud de Incapacidad Permanente .....</i>	39
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>VII.BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>43</b>

## **I. RESUMEN**

En el siguiente trabajo vamos a hacer un estudio y una comparación de cómo está actualmente la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en concreto, en el mundo del fútbol, y cual ha sido su evolución a lo largo del tiempo en sus correspondientes leyes. Para ello, diferenciaremos dos bloques y finalizaremos destacando las ideas más importantes.

Empezaremos analizando el Contrato de Trabajo como una relación laboral especial que afecta a los deportistas profesionales y, para ello, partiremos del Estatuto de los Trabajadores para hacer una analogía con el RD 1006/85, de 26 de junio, que regula la actividad de los deportistas profesionales, y el Convenio Colectivo de los futbolistas profesionales.

Más adelante, nos centraremos en las incapacidades y accidentes de trabajo, buscando la determinación del hecho causante. Además, resulta importante conocer cuál es la situación de la incapacidad permanente para estos deportistas profesionales. También expondremos la extinción de la relación laboral debido a la invalidez.

Para todo ello, hemos desarrollado un trabajo de investigación, analizando distintas leyes. Por un lado, la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, entre otras; y algunas más específicas reguladoras de la relación especial de los deportistas profesionales. Además, también tendremos en cuenta distintas Sentencias del Tribunal Supremo y de Reales Decretos.

## **II. INTRODUCCION**

### **1. CUESTION TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO**

En el presente Trabajo de Fin de Grado abordaremos las relaciones contractuales de los deportistas profesionales y trataremos los accidentes de trabajo que derivan una incapacidad permanente debido a las lesiones causadas por dicho accidente.

En cuanto a las relaciones contractuales, en primer lugar, cabe entender en qué marco normativo nos estamos moviendo cuando hablamos de deportistas profesionales, en concreto, futbolistas. Para ello, al ser una relación laboral, acudiremos al Estatuto de los Trabajadores pero, al ser especial, nos centraremos en el Real Decreto que regula a los futbolistas y el Convenio colectivo de estos deportistas profesionales.

Por último, en relación con las incapacidades permanentes, nos centraremos en la incapacidad permanente total. Analizaremos lo relativo a dicha incapacidad derivada del accidente de trabajo y los factores que influyen en la concesión de la invalidez y beneficencia de una pensión vitalicia para el futbolista.

### **2. RAZON DE LA ELECCION DEL TEMA Y JUSTIFICACION DE SU INTERES**

Al escoger este tema hemos querido poner en práctica los conocimientos aprendidos a lo largo de la carrera universitaria así como nuestros conocimientos en el fútbol, al estar implicados, en primera persona, en este deporte.

La elección viene fundada en la motivación de la búsqueda de información acerca de relaciones contractuales, accidentes de trabajo, incapacidades, pensiones, que están hoy muy presentes en el mundo del fútbol a través de Sentencias o artículos. Es por ello que hemos querido encontrar un tema en el que nos resultase interesante transcribir estos conocimientos y aplicarlos a una de nuestras pasiones.

### **III. EL FUTBOLISTA PROFESIONAL COMO TRABAJADOR. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.**

En la actualidad, los futbolistas profesionales son considerados trabajadores a todos los efectos, pero sometidos a una relación laboral especial, recogida en el RD 1006/85, que regula la actividad de los deportistas profesionales. Para comprender esta realidad, a la que no ha sido fácil llegar, es necesario conocer cuál ha sido la evolución de esta relación que vincula a futbolistas profesionales con sus clubes, que es considerada laboral sometida a un régimen especial.

A mediados del siglo XX, estaban en vigor, en cuanto al tema que nos acontece, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y la Reglamentación de Trabajo de Espectáculos y Deportes de 1950, dos leyes que, por separado, consideraban que el deporte de alto rendimiento era una devoción deportiva, sin intención fructífera de trabajo, por lo que no se contó con los jugadores en la normativa laboral. El Tribunal Central de Trabajo incluso las normas federativas (Estatutos de la Real Federación Española de Fútbol de 1950 y el Reglamento de Jugadores de Fútbol) consideraban que nada tenía que ver un club deportivo con la figura de la empresa, tal como era entendida en aquella época, pues no veían ánimo de lucro. Se pensaba que la relación que unía a los futbolistas con sus clubes era de carácter asociativo, es decir, que en vez de tener salario entendían que las cantidades que recibían de sus clubes eran en concepto de indemnización por gastos y dietas. Esta diferencia en cuanto al concepto de la retribución es la que, como veremos más adelante, diferencia al futbolista profesional (trabajador) del no profesional (amateur). De hecho, en los años setenta, el Tribunal Supremo y el Tribunal Central de Trabajo excluyeron a los futbolistas del contrato de trabajo, por lo que también del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, JOSÉ LUIS PÉREZ PAYA<sup>1</sup> fue el impulsor de los derechos de los deportistas profesionales al cuestionar esta forma de ver la actividad deportiva como un mero entretenimiento y no como una auténtica relación contractual. En este mismo sentido, JOSÉ CABRERA BAZÁN<sup>2</sup>, unos años más tarde, comienza a defender que en la relación entre el futbolista y el club existen todos los elementos que debe reunir un contrato de trabajo para un trabajador por cuenta ajena, es decir, voluntariedad, dependencia y ajenidad. Por tanto, considera que existe relación laboral, ya que el club sí que reúne las características de una empresa al contratar los servicios profesionales de los futbolistas para llevar a cabo una actividad productiva. Además, bajo su punto de vista, esas

---

<sup>1</sup> PÉREZ PAYA, JOSÉ LUIS: *“El contrato del futbolista y el Derecho del Trabajo”*, Revista de trabajo de 1955.

<sup>2</sup> CABRERA BAZÁN, JOSÉ: *“El contrato de trabajo deportivo”*, Instituto de Estudios Políticos de 1961.

retribuciones deberían considerarse como salario, ya que es el futbolista el que presta unos servicios con una contraprestación monetaria, lo que genera una dependencia económica, la base de cualquier contrato. Es en los años 60, en los que el fútbol adquiere una relevancia enorme a nivel social, comienzan a retransmitirse partidos por la televisión y aumentan los ingresos de los clubes de fútbol y lo cual conlleva el aumento de las retribuciones de los mejores deportistas.

“Hemos de rechazar el mandato como institución reguladora de la relación jurídica futbolista profesional-club. Este instituto viene caracterizado por el elemento confianza. Y resulta obvio que a los clubs les impulsa más, a la hora de contratar a un jugador, la esperanza de que el profesional ofrezca un rendimiento positivo que esa confianza típica del mandato. La relación jurídica jugador-club tampoco puede conceptuarse como arrendamiento de servicios, al estar aquél sometido a unos imperativos de disciplina y un estado de subordinación incompatible con la libertad de movimientos que esta institución exige. Al profesional del fútbol, por otra parte, se le estipula una remuneración periódica, lo que le convierte en un trabajador”.<sup>3</sup>

Más adelante, en 1976, se crea la Ley de Relaciones Laborales, en la que se incluye la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Con la creación de este régimen especial se aceptó por el legislador, y la sociedad en general, la existencia de estos elementos característicos que conforman la relación laboral dentro de la relación entre futbolistas profesionales y sus clubes.

Son las propias cláusulas del contrato que los clubs presentan al jugador para que estampe su firma las que, en relación con el artículo 16 de la Ley de Contratos de Trabajo, nos van a dar la clave de la relación del profesional de fútbol. En el citado artículo se comprenden nueve párrafos, siete de los cuales se encuentran plasmados en el contrato-tipo que la Real Federación Española de Fútbol ha estipulado. El hecho de que las disposiciones 5.º y 8.º, referentes a seguros sociales y educación del jugador, no tengan correlativo en el contrato del profesional no empaca la validez del mismo, según se desprenda del último párrafo del artículo 16 en relación con el artículo 10 de la Ley de Contratos de Trabajo.

Se estipulan, por otra parte, una serie de condiciones que vienen a tipificar el concepto de trabajador que observa nuestro ordenamiento jurídico. En el contrato del jugador va implícita una dependencia -cláusula primera- típica en la relación trabajador-patrono que ya la Ley de Contratos de Trabajo contemplaba en su artículo primero. A esta dependencia técnica de subordinación, de

---

<sup>3</sup> [https://elpais.com/diario/1976/05/08/deportes/200354401\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1976/05/08/deportes/200354401_850215.html)

acato a las órdenes de otra persona se suma otra económica, prevista en el pacto 7º: «En compensación, el citado club abonará al jugador la suma»

También en la cláusula primera se hace una declaración de la disciplina que el jugador debe observar, cuya falta, pacto 4º, podría ser castigada por el club «con suspensiones o multas». Es en definitiva una disciplina del mismo carácter y naturaleza -art. 69 de la Ley de Contratos de Trabajo- que la de cualquier otro trabajador.

Por último, el contrato impone unas limitaciones «hallarse en las mejores condiciones físicas y de juego y a su adecuado régimen de vida», pacto primero, de tipo personal que son genéricas en todo trabajador y cuya inobservancia -art. 77, apartados d, f, h, i, j, de la Ley de Contratos de Trabajo- se sanciona en nuestro ordenamiento jurídico como justas causas de despido. Comprenden estos apartados la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado; la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal; la embriaguez; la falta de aseo y originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Por ello, podemos ver esta ley como un punto de inflexión en la consideración del deportista profesional como trabajador. Tras la Ley de Relaciones laborales, se aprobó el actual Estatuto de los Trabajadores en 1980, donde se reiteró esta posición especial, con especialidades en materia de jornada laboral, descansos, vacaciones, remuneraciones, extinción del contrato y demás elementos de la relación laboral, que analizaremos a continuación.

Por último, en 1985, se aprobó el RD 1006/85, de 26 de junio (actualmente vigente), cuyo objetivo principal es poder adecuar al mayor número de deportistas profesional la normativa laboral especial común para el resto de trabajadores.

## IV. RELACIÓN LABORAL DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES.

### 1. MARCO LEGAL.

Para saber si este tema se regula por la normativa laboral, acudimos directamente al ámbito de aplicación de su norma básica, el 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. Este texto, en su art 1, referido a su ámbito de aplicación, señala que «será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». Además, el artículo 8 del mismo cuerpo legal genera una presunción iuris tantum de laboralidad al decir que «se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél».

De esta manera, siempre se presumirá que existe relación laboral entre quien presta un servicio dentro del ámbito de organización y dirección de otro, quien lo retribuye. Podemos concluir que, desde el punto de vista positivo, relación laboral será la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia<sup>4</sup>, que son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios .

El primero de los elementos que pasamos a analizar es el de dependencia, que según la STS de 29 de septiembre de 2003 (rec. 4225/2002), se entiende como 2la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa, constituye un elemento esencial que diferencia la relación de trabajo de otros tipos de contrato”.

Para determinar si realmente se está desarrollando la actividad bajo el ámbito de organización del empresario en régimen de dependencia se acude a los indicios desarrollados por la jurisprudencia, que se detallan en la STS de 11 de mayo de 2009 (rec. 3704/2007), siguiendo a la de 27 de noviembre de 2007 (rec. 2211/06), que en cuanto a dependencia podemos resumir en los siguientes:

- La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario.

---

<sup>4</sup> STS de 19 de julio de 2002, de 3 de mayo de 2005 y 20 de septiembre de 1995

Es claramente visible este indicio dentro de la relación profesional, ya que el futbolista está obligado a asistir a los entrenamientos, generalmente en la ciudad deportiva propiedad del empleador, en el horario designado por el propio club.

- También se utiliza como hecho indicio de dependencia el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995).

En este caso, es lógico entender que se trata de un contrato *intuitu personae*, es decir, en relación a las cualidades de la persona. Por lo tanto, la obligación de la prestación profesional es personalísima, de modo que no puede ser sustituido o suplantado por otra persona.

- Es necesario destacar la STS de 2 de abril de 1996 (rec.2613/1995), que afirma que “es que no sólo el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras en la realización del trabajo encomendado sino, también y fundamentalmente, el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre, a través de la empresa recurrente, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo”.

Queda claro que el rendimiento del futbolista es controlado por el club y es el entrenador quien le ordena el seguimiento de unas determinadas directrices a la hora de desarrollar su juego o trabajar en los entrenamientos. Además queda claro que el club es quien asigna la zona geográfica donde se va a desarrollar la prestación, ya que tiene que haber desplazamientos para poder enfrentarse a los otros clubes.

- Se debe atender también a la propiedad de los medios de producción. La propiedad de los medios de producción dependerá de qué entendamos como medio de producción. La producción que realiza el futbolista es su juego y para ello sólo necesita su cuerpo y su habilidad, por lo que entenderíamos que los medios de producción son del deportista. Desde un punto de vista más general, el futbolista no podría desarrollar su trabajo de forma profesional si no fuese gracias a un club, que le permite entrenar en sus instalaciones y participar en las competiciones profesionales. Por lo que entendemos que los medios de producción son propiedad del club, ya que sin él, no podría desarrollarse la actividad del futbolista de manera profesional.

Por lo tanto, podemos decir que la práctica del fútbol profesional debe considerarse como una relación de dependencia del futbolista hacia el club de fútbol, debido a que está expuesto a unos horarios estrictos de entrenamientos y partidos de alta intensidad, a una corta vida de su carrera profesional, con distintos riesgos e incapacidades, así como a una remuneración, la cual es la base de su medio de vida.

El siguiente de los elementos que requiere análisis jurídico es el del concepto de ajenidad, que se define desde dos perspectivas diferentes, la de los riesgos y la de los frutos:

- a) Ajenidad en los riesgos. Los riesgos son todos para el empresario. El trabajador presta su trabajo y por ello percibe un sueldo, mientras que el empresario corre con los distintos riesgos que puedan presentarse, sobre todo el del buen fin de la operación. La ajenidad en los riesgos, implica que el trabajador no asume directamente los riesgos (económicos y materiales) que se derivan de su trabajo, ya sean favorables o adversos, sino que estos se traspasan al empresario. El trabajador tiene derecho a percibir su salario, con independencia de que su trabajo sea beneficioso o no para el empresario.
- b) Ajenidad en los frutos. Esta teoría se basa en el concepto clásico de Marx de la alienación, que surge cuando el producto del trabajo del hombre, en lugar de satisfacer sus necesidades, se vuelve algo ajeno, es decir, el producto cobra una existencia totalmente independiente del hombre que la produjo. Una vez que ese producto cobra su independencia, se genera el trabajo alienado, a través del cual el hombre se vuelve esclavo cada vez más y más de las cosas.

Como indicios de existencia de ajenidad dentro de una relación profesional podemos observar los siguientes:

- a) La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados.

Es decir, si trasladamos esta alienación al fútbol, entendemos que un futbolista no juega para él, sino para el beneficio deportivo y económico del equipo, ya que la victoria es del equipo. Al final, el fútbol es un deporte de equipo, por lo tanto, las victorias, empates y derrotas serán de todo el equipo. Por eso es importante que el trabajador rinda en su mejor versión para el beneficio de la

empresa, que es la que sufre los resultados. Si su aportación es positiva al equipo, no obtendrá unos beneficios directos pero si indirectos, en forma de primas estipuladas en el contrato, mejora de condiciones, rendimiento, incluso la oportunidad de recalcar en un club de mayor prestigio, mejorando notablemente sus condiciones.

- b) El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

Claramente la retribución del futbolista profesional tiene un carácter periódico por parte del empleador, que suele ser mensual. Además, es el club quien paga al futbolista profesional, no el propio espectador que paga su entrada por ver el partido.

Por otro lado, existe voluntariedad, el tercero de los elementos definitorios de la laboralidad, ya que ambas partes se han comprometido mediante la firma de un contrato, mediante la aceptación de determinadas condiciones o cláusulas aceptadas de antemano, al igual que existe ajenidad, ya que los beneficios obtenidos de su trabajo no van a parar al futbolista, sino que es el club el que gestiona esas cantidades y le ofrece una retribución previamente pactada.

En el artículo 2.1 del ET<sup>5</sup>, en su letra d, encontramos, en primer lugar, que el deporte profesional es una relación laboral especial, por lo tanto, deben existir otras normas de desarrollo de esta especialidad (Real Decreto que regula la relación laboral de los deportistas profesionales, el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio), y para todo aquello que no esté recogido en la norma especial será de aplicación la norma general (ET).

A este respecto, el objeto básico de esta ley, como dice el prólogo del RD 1006, “ha sido trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva; en este sentido se ha entendido la norma como un instrumento jurídico que para tener su más plena virtualidad deberá ser completado mediante la negociación colectiva, como fuente característica del derecho laboral”.

---

<sup>5</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para conocer a quienes podemos definir como “deportistas profesionales” tenemos que acudir al Art. 1.2 del RD 1006/85<sup>6</sup>, de 26 de junio, por el que se regula la relación especial de los deportistas profesionales: “Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución; quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”.

Por lo tanto, para que puedan ser considerados deportistas profesionales y, por consiguiente, trabajadores para los distintos clubes de fútbol, es necesario que concurran los siguientes extremos:

- Relación establecida con carácter regular
- Voluntariedad
- Práctica del deporte
- Por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o una entidad deportiva
- A cambio de una retribución
- Excluidos si perciben de un club solamente la compensación de gastos derivados de su práctica deportiva

En esta definición podemos ver cómo se expresan los distintos elementos que definen la existencia de la relación laboral, a saber: voluntariedad, dependencia y ajenidad.

Por esto, MARÍA PILAR OLLO LURI dice que “como requisitos de este tipo de relación contractual son la dedicación, la voluntariedad, la habitualidad, la ajenidad y dependencia, así como la retribución, prestando atención a si se practica de forma profesional o como aficionado, o si es por afición o por beneficio físico, esto es, con o sin ánimo de lucro dentro de la disciplina de un club de fútbol”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> “quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.

<sup>7</sup> OLLO LURI, MARÍA PILAR: “*Revista Aranzadi Doctrinal num.5/2009 parte Jurisprudencia*”. Fichas de Jurisprudencia, Editorial Aranzadi, S. A. U., Cizur Menor. 2009. Página 1.

El Tribunal Supremo, con base en el artículo 13.b RD 1006/85, afirma que una vez vencido el plazo de la dependencia profesional entre el jugador y el Club se entiende por finalizado el contrato laboral. Además, el artículo 21 concede el Derecho Supletorio al ET en lo no regulado en este Real Decreto. Por tanto, es en el ET<sup>8</sup> donde encontramos que el futbolista profesional, una vez finalizado su contrato, se convierte en acreedor de las indemnizaciones de los trabajadores ante la finalización de un contrato temporal<sup>9</sup>.

## **2. EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES.**

### **2.1 CAPACIDAD PARA CONTRATAR**

Para conocer quienes están capacitados legalmente para suscribir un contrato de trabajo tenemos que acudir al Estatuto de los Trabajadores, ya que ni la legislación especial ni el Convenio Colectivo hacen referencia, que en su artículo 7 dispone que:

“Podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- 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.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

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

El artículo 6 del ET prohíbe el acceso al trabajo a los menores de dieciséis años. Este artículo también lleva consigo una excepción, la intervención en espectáculos públicos. Para que pueda suscribir un contrato de trabajo para participar en espectáculos públicos será necesario un permiso de la Autoridad Laboral pertinente para actos determinados.

---

<sup>8</sup> Artículo 49.1.c.

<sup>9</sup> STS 1882/2019 de 14 de mayo de 2019.

Por otro lado, todo mayor de diecisésis años pero menor de dieciocho, podría ser contratado siempre que no realice horas extraordinarias, trabajos nocturnos o las limitaciones que establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales para trabajos de cierta peligrosidad.

## 2.2 FORMA DEL CONTRATO

El Convenio Colectivo de los Futbolistas Profesionales en su artículo 12 nos indica que “Los contratos de trabajo que suscriban los Futbolistas Profesionales y los Clubes/SADs, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985”

De ello extraemos que el contrato de trabajo del futbolista profesional deberá contener, como mínimo:

- a) La identificación de las partes. Deberá aparecer el nombre y DNI del futbolista, el Club contratante y deberá acreditarse o reconocerse capacidad suficiente para contratar.
- b) El objeto del contrato. El objeto del contrato es la prestación profesional como futbolista del trabajador al Club durante el tiempo que se estipule en la cláusulas del contrato. El contrato no incluye solo los partidos y entrenamientos, sino que también la atención a los medios, las concentraciones, etc.
- c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas. Entre las cláusulas de retribución se suelen pactar, a parte del salario base (que es obligatorio), primas por partido, primas por goles, y en general, cualquier prima por cualquier concepto que estipulen las partes. En cualquier caso, el futbolista profesional recibirá, como mínimo, la retribución mínima pactada en Convenio Colectivo (para la primera división es de 155.000 euros anuales y la mitad en la segunda división)<sup>10</sup>
- d) La duración del contrato. La duración del contrato del futbolista profesional siempre tendrá una duración determinada, quedando claramente pactado el día de comienzo y el día de fin de la relación contractual.

---

<sup>10</sup> Anexo II Convenio Colectivo del Fútbol.

La duración de los contratos de los deportistas profesionales, al ser una relación laboral de carácter especial, siempre será determinada por un período de tiempo o bien por número de apariciones deportivas. Estos contratos podrán prorrogarse mediante los acuerdos pertinentes una vez finalizado el objeto del contrato, tal y como aparece en el artículo 6 del RD 1006/85. Se trata de un contrato temporal ya que es una cesión de los derechos del jugador durante un tiempo determinado, de tal forma que un club no pueda hacerse con los servicios de un jugador o entrenador durante un tiempo indefinido, ya que vulneraría el derecho a la elección de trabajo del jugador, así como la imposibilidad de pactar nuevas condiciones a las alcanzadas<sup>11</sup>.

El propio Convenio Colectivo requiere que dicho contrato se formalice por sextuplicado exemplar, de los cuales, un exemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para la LNFP<sup>12</sup>, un cuarto para la AFE<sup>13</sup>, el quinto para la Real Federación Española de Fútbol (en adelante «RFEF»), el sexto para el INEM<sup>14</sup>.

### **3. DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

Por un lado, la Constitución Española<sup>15</sup> menciona el deber de trabajar y el derecho al trabajo, así como de elegir libremente una profesión con una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades. Por otro lado, en el artículo 43 de la CE se preocupa por fomentar el deporte. Es por ello que tanto el ET como el RD 1006/85, de 26 de junio, regulan los derechos y obligaciones de las partes a la hora de regir su relación laboral. El ET se centra en los trabajadores de forma más generalizada mientras que el RD, se especializa en los deportistas profesionales.

La libre elección<sup>16</sup> de trabajo es uno de los derechos de los trabajadores, al igual que la huelga o adecuación de las medidas de prevención, a la vez que existen obligaciones de cumplimiento del puesto de trabajo, como contribuir con las órdenes del empresario o con la actividad de la empresa, entre otras.

Es por esto que, el art. 7.5 del RD 1006/85, de 26 de junio, aplica a esta relación laboral los derechos y deberes recogidos en los artículos 4 y 5 del ET. Relaciona el artículo 4.2 del ET<sup>17</sup> con el

---

<sup>11</sup> STS 1218/1990 de 13 de febrero de 1990 y STS 17121/1990 de 13 de febrero de 1990.

<sup>12</sup> LIGA NACIONAL DE FUTBOL PROFESIONAL.

<sup>13</sup> ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES.

<sup>14</sup> INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO.

<sup>15</sup> Artículo 35 de la Constitución Española.

<sup>16</sup> Artículo 53 de la Constitución Española.

<sup>17</sup> Derechos Laborales. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al trabajo efectivo.

artículo 7.4 del RD 1006/85, de 26 de junio<sup>18</sup>, de tal forma que ningún jugador pueda ser descartado de entrenamientos o partidos, excepto por causa de sanción o lesión. Se confirma que “la negativa del Club al que pertenece un jugador profesional de tramitar su licencia federativa constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y una vulneración de oportunidad efectiva”<sup>19</sup>. Mientras, el art.7.1 del mencionado RD, especifica que el deportista debe aplicar la “diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas y de acuerdo con las reglas de juego aplicables e instrucciones de los dirigentes”<sup>20</sup>.

A continuación, pasaremos a realizar, de manera comparativa, una explicación precisa de cómo son las jornadas de trabajo de los deportistas profesionales, sus descansos y vacaciones, en comparación con el resto de trabajadores sujetos a una relación laboral común o general.

#### A) Jornada

La jornada del futbolista profesional aparece en el artículo 7 del Convenio Colectivo y estipula que ésta comprenderá “la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.” Añadiendo una limitación y es que dicha jornada, en ningún caso superará las siete horas del día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente (8) relativo al horario.

El tiempo que el Futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá:

- a) Entrenamientos: Serán decididos por el Club/SAD o Entrenador y comunicados a los Futbolistas con la necesaria antelación. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al Futbolista.
- b) Concentraciones y Desplazamientos: El Futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si

---

<sup>18</sup> “Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”.

<sup>19</sup> Resolución de la STS de 28 de Abril de 2010 (Recurso de Unificación Doctrina 238/2008).

<sup>20</sup> Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

c) Otros Menesteres: Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje deberán ser comunicadas al Futbolista con la debida antelación.

Por otro lado, los trabajadores sometidos a relación laboral general, tienen recogida su jornada laboral en el artículo 34 del ET, que determina que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.”

Aquí vemos la primera diferencia con la jornada del futbolista profesional, mientras que el trabajador del régimen general sabe que, como máximo, trabajará 40 horas si nada se ha pactado en convenio colectivo o contrato individual. Por el contrario, el futbolista profesional no conoce con suficiente antelación como va a ser su jornada laboral, dado que los transportes son considerados horario de trabajo (algunos son de 20 horas), las concentraciones pre-partido, etc. Esto implica una absoluta dedicación del futbolista profesional a su trabajo.

El punto 3 del mismo artículo del ET, determina que “entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.”

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

El futbolista profesional muchas veces no puede disfrutar de ese periodo de 12 horas ya que en muchas ocasiones tienen entrenamientos mañana y tarde, sesiones de video, partidos entre semana con sus concentraciones, etc. Todo esto hace que las jornadas laborales de los futbolistas profesionales sean muy intensas y con pocos periodos de descanso.

## B) Descansos

El artículo 9 del Convenio determina que “los futbolistas disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado.”

Los futbolistas profesionales, además del descanso semanal también tienen derecho a los días de descanso y permisos especiales que se recogen en el artículo 11 del Convenio:

“Los Futbolistas Profesionales disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se jugase en campo propio, o 72 horas, si se jugase en campo ajeno, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo”. Además, se prohíbe la celebración de partidos de ningún tipo los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero. Muchos de estos días son laborables para el resto de trabajadores.

Para otros permisos especiales, el mismo artículo hace una remisión a lo dispuesto en la materia en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo vemos que, además de los días festivos propios de su profesión de futbolistas se le aplican los permisos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”

El mismo artículo del Estatuto nos dice en su primer punto cuál es el descanso semanal del trabajador sujeto a una relación laboral general: “Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.”

Aquí vemos una diferencia con el régimen especial ya que, por lo general, el día de descanso será el domingo, día en el que un futbolista profesional deberá realizar su actividad profesional durante el partido. De ahí que el futbolista tendrá que pactar cuando será disfrutado el medio día restante a lo largo de la semana. Además los trabajadores tendrán las fiestas laborales, que no podrán exceder de 14 al año, situación de la que también pueden disfrutar los futbolistas profesionales que están sujetos a un calendario deportivo, ya que en días como el 12 de octubre no hay partidos.

### C) Vacaciones.

Lo primero que cabe destacar es que tal y como nos dice el artículo 10.2 del CCF y el 38.1 del ET, se impide sustituir los días de vacaciones por una compensación económica.

A este respecto, vemos que el CCFP estipula en su artículo 10 que “ los Futbolistas tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el Club/SAD; y de los que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de

desacuerdo, se disfrutarán los 30 días de forma continuada. En ningún caso podrá sustituirse el período vacacional por compensación económica.”

El periodo de vacaciones suele ser cuando termina el último partido de la temporada hasta el día que entrenador y club fijen como día de comienzo de la pretemporada. En sus periodos de descanso los futbolistas profesionales suelen atender a compromisos con sus selecciones nacionales, ya sea de manera oficial o amistosa, lo que no les permite disfrutar de ese periodo de descanso en su totalidad. Entre empresario y trabajador deberán pactarse el resto de días de disfrute de estas vacaciones, de manera que no perjudique al equipo.

En cuanto al régimen general, el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores marca como obligatorio el disfrute de 30 días naturales como mínimo al año. Estas vacaciones serán retribuidas.

Tal y como sucede con los futbolistas profesionales los trabajadores comunes deberán pactar con el empleador las fechas en las que se disfrutarán dichos días de vacaciones.

#### **4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

El artículo 13 del RD 1006 establece las causas por las que puede extinguirse un contrato de trabajo de un futbolista profesional y son:

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

Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.

Esto es lo que sucede cuando un futbolista es fichado por otro club diferente a aquel con quien tiene contrato en vigor. De esta manera, se debe finalizar un contrato antes de firmar otro<sup>21</sup>. Se trata de una extinción anticipada del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. El artículo 17 del Convenio Colectivo del Fútbol determina que “durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD y el Futbolista Profesional podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél

---

<sup>21</sup> Artículo 16 Reglamento Federación Española Futbol.

haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre el Futbolista, y siempre que éste acepte, expresamente, dicha cesión definitiva.”

Por lo tanto, será necesaria la aceptación expresa del futbolista, que podrá pactar libremente las indemnizaciones pertinentes por la extinción anticipada con su empleador. En defecto de pacto, tendrá derecho como mínimo al 15 por ciento del precio total del traspaso. Esto no quiere decir que no pacten que no exista ningún tipo de remuneración, como suele suceder.

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

Esto no exige de denuncia o previo aviso. En un principio, aquí no existiría indemnización, a no ser que, como dice la AFE<sup>22</sup>, esté estipulado en los Convenios Colectivos, como podría ser el premio por antigüedad. Sin embargo, se equipara la indemnización de los deportistas profesionales<sup>23</sup> con las de los trabajadores recogido en el artículo 49.1.c del ET<sup>24</sup>.

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

Como veremos más adelante, el deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.

**d) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios.** En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

**e) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente.** Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.

---

<sup>22</sup> Asociación de Futbolistas Españoles.

<sup>23</sup> STS 885/2016 de 13 de mayo de 2016 (Madrid, Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>, Sentencia num. 22/2017 de 13 de enero).

<sup>24</sup> STS 1222/2014 de 26 de marzo de 2014.

Pueden darse situaciones dentro del Club que afecten al desarrollo habitual de la profesión de futbolista. Esta situación podría venir, como hemos visto en los dos puntos anteriores, por una disolución del club por la Asamblea General de Socios, por una crisis económica o por una crisis institucional (como por ejemplo el descenso de categoría, tal y como nos dice Carolina Pina en su artículo<sup>25</sup>), y para ello se seguirá lo dispuesto en el artículo 51 del ET sobre despidos colectivos, lo que llevaría al club a hacer una reforma casi completa de la plantilla.<sup>26</sup>

- f)** Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.

Estas causas están sujetas a la libre voluntad de las partes, con la mera limitación de que no supongan un abuso de derecho. Por lo tanto, futbolistas y clubes pueden acordar que ante determinadas situaciones se podrá rescindir el contrato de trabajo.

- g)** Por despido del deportista.

En caso de despido improcedente, sin readmisión, el artículo 15 del RD1006 “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, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.” Por lo tanto, cuando nada se haya pactado en el contrato de trabajo sobre indemnizaciones por despido, ni se haya pactado extrajudicialmente, será la Jurisdicción Social la que determine la cantidad de la indemnización, teniendo en cuenta, sobre todo, las cantidades que haya dejado de recibir el futbolista por la extinción de su contrato. Como mínimo el futbolista recibirá dos mensualidades con sus complementos y como máximo, la cantidad restante por cobrar hasta la completa satisfacción de lo convenido en contrato.

Hablamos del despido improcedente, que será el más frecuente, ya que el despido disciplinario 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

---

<sup>25</sup> PINA, CAROLINA: “Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento num.47/2015 parte Garrigues Sports & Entertainment”. Editorial Aranzadi, S. A. U., Cizur Menor. 2015. Página 1.

<sup>26</sup> Puntos e) y f) del artículo 13 RD 1006/85.

acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados.

**i) Por voluntad del deportista profesional.**

El artículo 16 del RD1006 determina que “La extinción del contrato por voluntad del futbolista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.”

Por lo tanto, será el Juez de lo Social quien decidirá la indemnización correspondiente. El problema aquí radica en que los jueces no se han especializado en Derecho Deportivo, que está tan en auge, y no son capaces de medir con certeza el perjuicio económico. De ahí, que cobre cada vez más importancia el peritaje judicial en el mundo del fútbol. De la indemnización fijada, será responsable subsidiario el club que contrate sus servicios dentro del año siguiente a la extinción unilateral del contrato con el club anterior.

El propio artículo 16 nos muestra otra remisión a la norma general, en concreto al Estatuto de los Trabajadores, al determinar que “la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.” Las justas causas para resolver el contrato a las que se refiere el artículo 50 son las siguientes:

“a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.”

En conclusión, estos serían los motivos por los que el jugador de fútbol profesional podría rescindir su contrato con justa causa, generándole, de este modo, indemnización a su favor. A continuación, vamos a ver qué sucede cuando un futbolista profesional tiene que cesar en su actividad por motivos de salud o accidente de trabajo.

## **V. INCAPACIDADES Y ACCIDENTE DE TRABAJO**

### **1. INTRODUCCION**

Al igual que en cualquier trabajo, en el deporte también ocurren sucesos en los que el trabajador resulta que, por diversas circunstancias, sufre una lesión corporal por la que debe de pedir la baja al estar impedido para realizar las funciones acordes a su puesto de trabajo.

El fútbol no es una excepción, y los jugadores, al igual que los trabajadores, bien sea por cuenta ajena o por cuenta propia, también están expuestos a riesgos asociados a su puesto de trabajo. Muchos trabajadores resultan lesionados por las prácticas propias de su trabajo, más aún, los deportistas profesionales.

Estos están sometidos a un alto nivel de rendimiento físico y psíquico que entraña peligros para su integridad física, como por ejemplo las lesiones de rodilla y tobillo, incluso llegando a fracturarse en múltiples ocasiones por impactos diversos.

Muchos de ellos, tras la lesión, no vuelven a ser los mismos y su rendimiento baja notoriamente, no volviendo a competir en las mismas condiciones que antes de la lesión, por lo que tienen que abandonar la práctica profesional de la cual dependen la mayoría de sus ingresos.

Es conveniente e importante apuntar que todos los deportistas profesionales deben estar dados de alta en el régimen de la seguridad social, por lo que es de suma importancia encuadrar a estos en el sistema de la seguridad social. Para ello acudimos al RD 84/1996, de 26 de enero por el cual se aprueba el reglamento sobre la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas y sobre la variación de datos en tesorería.

Acudimos al art. 10 de tal RD, en este artículo se establece la obligatoriedad al empresario de la solicitud de inscripción del trabajador con carácter previo al inicio de sus actividades. Por consiguiente, son los clubes y las sociedades anónimas deportivas (SAD) las que deben ser las

encargadas de tal relevante función ya que son únicas responsables de sus trabajadores y por tanto refuerzan el carácter de empresarios que tienen tales entidades<sup>27</sup>.

Por otro lado, en cuanto a las responsabilidades de las entidades deportivas, también tienen de carácter obligatorio el establecer, una vez solicitada la inscripción de los jugadores, qué entidad gestora o mutua se hará cargo de la protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por último, en este apartado trataremos los accidentes de trabajo y las incapacidades dentro del futbol profesional y por otro lado, si los futbolistas afectados deberían de ser beneficiarios de un subsidio por invalidez tras la lesión y el papel fundamental que pueden jugar factores como son la edad del futbolista, si deberían de estar en activo o no y la habitualidad del desarrollo de su profesión.

## **2. ALTERACION DE LA SALUD EN LA PRACTICA DEL DEPORTE PROFESIONAL**

El concepto de deporte, según la RAE, “*es la actividad física ejercida como juego o competición cuya práctica implica cierto entrenamiento y que quien lo ejerza deba estar sometido a un conjunto de normas o reglas*”. Debemos añadir que en el pasado, el deporte se asociaba a un espectáculo artístico y el deportista estaba tipificado como un artista. En la actualidad, el concepto de deporte como tal, ha experimentado una gran evolución, la esencia en sí sigue siendo de carácter lúdico cuya diferencia radica en que los sueldos que se pagan actualmente han experimentado un crecimiento estratosférico. En el momento en el que una actividad es retribuida se convierte en una actividad económica que requiere estar regulada en materia de tributación y cotización.

También cabe destacar, que el deporte profesional está desarrollado por personas que como en toda actividad laboral por profesionales, y estos generan una relación de carácter especial laboral y una relación contractual con el club del cual obtiene una contraprestación compensatoria por el trabajo realizado. Puntualizar también que quizá una de las notas características del porqué llamamos relación especial laboral a este tipo de actividades sea que el deportista profesional, debido a las exigencias de dicha actividad, no puede dedicar tiempo a formarse en otra actividad para preparar un futuro, que debido a la corta carrera que desarrollan, es muy cercano.

---

<sup>27</sup> FERNANDEZ ORRICO, F.J., << Peculiaridades en materia de seguridad social de los deportistas>>, cit.,p. 144.

En todo tipo de deporte, y es cierto que, según su naturaleza, en algunos en mayor medida que en otros, bien sea a nivel amateur o a nivel profesional debido a la competitividad existente, sus participantes ponen en juego su integridad tanto física como psíquica. Esto provoca una alteración de la salud que puede llevar a cabo una incapacidad para trabajar, por lo tanto existe una relación causal entre la alteración y el desarrollo de la práctica, que es una de las claves para determinar si se tipifica como accidente de trabajo o no.

El asumir estos riesgos inciden en la capacidad económica del deportista de adquirir rentas y en el propio ejercicio de la actividad, que es lo que le genera al deportista el percibir dichas rentas.

Uno de los conceptos importantes, tanto en este apartado como en los siguientes, es la profesión habitual<sup>28</sup>. Según Art.11.2 de la Orden de 15 de abril de 1969, se trata de aquella en la que el trabajador dedica su actividad fundamental durante los doce meses anteriores a iniciar la incapacidad laboral de la que deriva la invalidez.

### **3. EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONCEPTO DE LESIÓN DEPORTIVA**

#### ACCIDENTE DE TRABAJO

Según recoge el Art. 156 Ley General de la Seguridad Social, en adelante LGSS, “*se entiende por accidente de trabajo toda la lesión corporal que el trabajador sufra por consecuencia u ocasión del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”<sup>29</sup>. En el punto uno tenemos la definición de

---

<sup>28</sup> Según la STS 2003/CATALUÑA de 5 de junio del 2003 en la cual se expone la importancia de determinar cuál ha de ser la profesión habitual del actor a la hora de llevar a cabo el procedimiento de invalidez, donde el demandante admite que su profesión habitual en relación con las lesiones sufridas, estas no serían suficientes para la incapacitación.

<sup>29</sup> Artículo 156 de LGSS. Concepto de accidente de trabajo.

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerzan las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

accidente de trabajo, en el punto número dos tenemos una enumeración de supuestos que están tipificados como accidente de trabajo siguiéndole un apartado tres el cual recoge la presunción de aquellos que lo serán salvo prueba en contrario cuando se sufran durante tiempo y lugar de trabajo. Por otro lado, tenemos el Art. 169 de la LGSS, que recoge el concepto de incapacidad temporal, situación previa por la cual se debe pasar antes de incurrir en la incapacidad permanente, situación que encontramos en el Art. 193 de la LGSS y Art. 194 que recoge los grados de invalidez<sup>30</sup> o incapacidad<sup>31</sup>.

Como señala ALMANSA PASTOR<sup>32</sup> podemos distinguir tres elementos definitorios como son, por un lado, la relación profesional deportiva existente por cuenta ajena. Esta relación profesional por cuenta ajena debemos ponerla en conexión con la relación laboral especial por la que se rigen los deportistas profesionales, que, como ya hemos dicho antes, se encuentra regulada por el RD 1006/85 de 26 de mayo en el que su artículo 1.2 define las personas que son deportistas profesionales, quedando excluidas aquellas que se dediquen a la actividad percibiendo del club, tan solo la compensación de los gastos derivados de su realización.

Por otro lado, destaca la fuerza lesiva que provoca la lesión, indicando que este elemento se genera a través de una acción súbita, imprevista y traumática a través de un elemento externo al cuerpo humano.

---

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

<sup>30</sup> Ley 24/1997 de 15 de julio, en la que se consolida y se racionaliza el Sistema de Seguridad Social, buscando una mayor seguridad jurídica la hora de determinar las pensiones de invalidez estableciendo una lista de enfermedades en la que se valoraran entre otros la presunción de perdida de la capacidad de trabajo debido a la invalidez.

<sup>31</sup> Situación laboral en la que se encuentra un trabajador que no puede desempeñar su profesión con normalidad debido reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de ser determinadas objetivamente y previsiblemente definitivas.

<sup>32</sup> ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la seguridad social. TECNOS. Sexta edición. Madrid 1989. Pag 237.

Además, expone que nuestro ordenamiento jurídico admite que dicha fuerza lesiva se produzca por un proceso lento y larvado, una agresión interna manifestada a través de una enfermedad. Por ello en la mayoría de los hechos o situaciones de accidente de trabajo producido en deportistas profesionales son constituidos a través de enfermedades tipo óseas, articulares o musculares.

Para finalizar, el autor, incluye la lesión corporal indicando que para que exista un accidente de trabajo conlleva a la existencia de una lesión corporal. El concepto de lesión lo integran tanto el daño físico como las fracturas; las perdidas funcionales como la limitación de movimientos; las perdidas sensoriales como la vista, el oído, etc.; y por último y no menos importantes, las lesiones psíquicas que también influyen en los accidentes de trabajo tipificadas en estrés, depresiones y trastornos ansiosos.

Estos conceptos ALMANSA los considera estáticos, pero contempla otros dos conceptos, denominados dinámicos que implica una relación causal entre la fuerza lesiva y la realización de las actividades del trabajo<sup>33</sup> y otra relación causal entre la fuerza lesiva y la lesión<sup>34</sup>.

Para incurrir en incapacidad permanente es necesario haber pasado por un proceso de incapacidad temporal<sup>35</sup>. El Art. 170 de LGSS explica las competencias sobre el proceso que debe de seguir en dicha situación.

---

<sup>33</sup> En la que acudimos al art. 115 de la LGSS para acreditar dicha relación ya que en él se entiende que existe accidente de trabajo cuando se produce a consecuencia inmediata del deporte o con ocasión del mismo modo que aun cuando la práctica de tal no cause directamente la fuerza lesiva si da lugar a que esta se produzca.

<sup>34</sup> En este caso, indica que obliga a que la lesión sea producida en consecuencia de la fuerza lesiva con independencia de otras causas ajenas al trabajo.

<sup>35</sup> Art. 169 de LGSS. 1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.

Dicho proceso tendrá una duración de trescientos sesenta y cinco días que, agotados, el trabajador se someterá a una revisión para que el órgano competente evalúe, califique y revise la incapacidad permanente, en adelante IP, del trabajador. Este informe emitido por el órgano competente podrá prorrogar, con un límite de ciento ochenta días más, la incapacidad para resolver ya sea determinando la iniciación de un proceso de IP o para emitir el alta médica por curación del trabajador.

Los grados de incapacidad permanente son cuatro, cada uno de los cuales dará derecho a la percepción de una prestación u otra.

- Incapacidad permanente *parcial* para desempeñar y desarrollar la profesión habitual, se trata de una discapacidad que no siendo total, ocasiona al trabajador una disminución que nunca está por debajo del 33% en el desempeño las funciones de su trabajo.
- Incapacidad permanente *total* para la profesión habitual, en este grado, al trabajador se le incapacita para el desarrollo de las funciones que venía desarrollando con habitualidad con una excepción, podría desempeñar otras funciones en una disciplina laboral distinta a la que venía realizando.
- Incapacidad permanente *absoluta*, se trata de aquella que te impide la realización y el desarrollo de todas las funciones y actividades en cualquier disciplina laboral.
- *Gran invalidez*, nos encontramos en el grado de incapacidad más severo. Se aplica a todo aquel que, debido a la reducción y perdidas anatómicas y funcionales, necesitan valerse de otra persona para seguir con su vida diaria.

## LESIÓN DEPORTIVA

Una Lesión es un daño que ocurre en el cuerpo como consecuencia de accidentes, caídas, golpes, quemaduras, armas y otras causas.

Al practicar cualquier tipo de deporte tenemos una alta probabilidad de sufrir lesiones, ya bien sea por la realización de un mal calentamiento o por el simple hecho de sufrir una contusión y que la extremidad afectada sufra las consecuencias de dicha contusión.

En la práctica a nivel profesional, a pesar de los controles a los que están sometidos los jugadores, y debido al alto nivel de rendimiento y a las exigencias a las que se exponen, aumentan notablemente las probabilidades de sufrirlas.

## **4. POSIBILIDAD DE INCAPACIDAD PERMANENTE A RAIZ DEL ACCIDENTE DE TRABAJO**

### **4.1. La incapacidad permanente total en deportistas profesionales**

Existe un gran debate sobre si los futbolistas de élite son merecedores, tras sufrir lesiones que impiden su correcto desarrollo de sus funciones asociadas al puesto de trabajo, de una prestación por invalidez derivada de accidente de trabajo.

Muchos son los que, tras una lesión grave y su posterior recuperación y rehabilitación, pierden facultades sensoriales para poder seguir desarrollando su actividad laboral con las mismas exigencias que el deporte profesional requiere, por lo que su rendimiento desciende notoriamente. Este hecho de pérdida notoria o bajo rendimiento de trabajo supone un inconveniente para poder seguir ganándose la vida con esta actividad.

Por ello, vamos a analizar si estos jugadores, tras sufrir una lesión que le impida desarrollar sus funciones como lo venía haciendo en momentos anteriores a la lesión, debería de ser beneficiario de una prestación por incapacidad o, por el contrario, deberían de retirarse de la práctica profesional.

Para ello tendremos en cuenta factores como son la edad o la pérdida a consecuencia de la lesión de ingresos futuros.

En primer lugar, cabe destacar que los jugadores de fútbol a diferencia del resto de personal del club en el que prestan servicios, están tipificados como una relación laboral especial<sup>36</sup> recogida en el artículo número dos, apartado d) del ET y desarrollada por el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio.

Dicho Real Decreto, en adelante RD, deroga al antiguo RD 318/1981 y establece una nueva regulación de la relación laboral de los deportistas profesionales, colectivo en el que se encuentran recogidos los futbolistas.

---

<sup>36</sup> RD 1006/1985 de 26 de junio por el que se regula la relación especial de los deportistas profesionales.

El artículo uno del RD 1006/1985, de 26 de junio, define el ámbito de aplicación de dicho RD. En dicho artículo encontramos la definición de Deportista Profesional<sup>37</sup>.

Por otro lado, cabe destacar el artículo 11 del citado RD, ya que hace referencia a las cesiones temporales<sup>38</sup>, método que se emplea mucho en el mundo del fútbol, y es importante debido a las responsabilidades que tendría cada uno de ellos ante una lesión del futbolista cedido.

A su vez, el artículo 13<sup>39</sup> hace referencia a la extinción del contrato. En su apartado d) se recoge la extinción de la relación contractual por muerte o lesión que sufra el trabajador ya que muchas entidades deportivas deciden rescindir el contrato de trabajo del jugador tras no superar los reconocimientos médicos posteriores. Por lo que supone una afiliación, alta y cotización en seguridad social que habrá de llevarse a cabo a través del régimen general.

Esta relación laboral especial que desarrollan los futbolistas se debe de englobar en el marco de la Seguridad Social para ello, el instrumento por el cual protegemos las contingencias de dicho colectivo es el RD 2806/1979 de 7 de diciembre, por el que se establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores de fútbol, cuyo artículo número dos indica que el objeto de dicho Real Decreto es dar la protección necesaria tanto a los citados profesionales como a sus familiares o asimilados.

El artículo número tres, hace referencia al campo de aplicación. En las relaciones laborales en el fútbol existen tanto cesiones de jugadores como traspasos por lo que hay una diversidad de nacionalidades. Consecuencia de ello, en este artículo se engloba a los profesionales con nacionalidad española que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional y respecto a los profesionales extranjeros se atenderá a lo dispuesto en el artículo 7 punto cuatro de la LGSS<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> Quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Quedan excluidos aquellos que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.

<sup>38</sup> Se trata cuando, con el consentimiento del futbolista afectado, el club al que pertenece cede sus servicios a otro club distinto debido a la falta de minutos con el objetivo de que en la entidad a la que se le cede, goce de esos minutos para su crecimiento y desarrollo profesional.

<sup>39</sup> Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieren causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.

<sup>40</sup> Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las pensiones contributivas, cuales quiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España siempre que ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en los

En conclusión podemos afirmar que desde la entrada del RD 1006/85, todos los deportistas profesionales incluidos en dicho colectivo, deberán haber sido integrados en el régimen protector de la Seguridad Social.

Es de suma relevancia comentar que se encuentra fuera de la protección de IP Total, todas aquellas situaciones que presenten una reducción inferior al 33% en el rendimiento habitual del trabajo sin el impedimento de la ejecución de otras tareas o funciones que sean relevantes en dicho trabajo.

Según la sentencia del Tribunal Superior de justicia de Madrid de 20 de abril de 2009 nos muestra la relevancia que tienen las secuelas producidas por dicha lesión, ya que en ella indica que los inconvenientes que dichos jugadores tengan en la realización de sus funciones, determinados por factores patológicos y que no presenten cierta relevancia para el desarrollo para las actividades básicas del trabajo que desarrollan, no se consideraran protegidas por la incapacidad permanente.

Por lo que el hecho de que el deporte profesional requiera estar al 100% de capacidad física, no quiere decir que cualquier lesión o defecto sufrido sea suficiente para la concesión de dicha IP. Como a todo trabajador, las limitaciones del futbolista sufridas en el accidente de trabajo que sufra, tienen que ser evaluadas con los mismos parámetros incapacitantes que están establecidos legalmente, es decir, todas aquellas limitaciones que supongan una disfunción superior o igual al 33%.

Para el desarrollo y la aceptación sobre si un futbolista es merecedor de la invalidez a raíz de accidente de trabajo debemos recurrir a jurisprudencia.

En jurisprudencia tenemos diversas sentencias en las que se valora el ser merecedor o no de la prestación, para ello atienden a diversos factores, entre ellos la gravedad de las lesiones. Se comenta que sólo las limitaciones que tengan una entidad o relevancia funcional cualitativamente significativa al efecto obligarían a un tal reconocimiento de incapacidad. Para que se evalúe si debería ser beneficiario de una prestación por invalidez, las lesiones que ha sufrido como consecuencia del accidente de trabajo deben de ser lo suficientemente significativas para que el rendimiento del jugador disminuya notablemente. Por lo que, únicamente, la simple dificultad que

---

siguientes apartados (...) 4. El gobierno como medida para facilitar la plena integración social y profesional de los deportistas de alto nivel, podrá establecer la inclusión de ellos en el sistema de la Seguridad Social.

pueda derivar de las lesiones que presenta el interesado en orden a lograr un óptimo rendimiento profesional en la profesión a la que se refiere no puede ser identificada como causa o presupuesto del reconocimiento de una situación de invalidez permanente. Es decir, el argumento que apunta a la alta exigencia que implica la realización como profesional de un deporte en el cual estuviera impedido para su realización, no sería válido para reconocerle una incapacidad ya que el mero hecho de no estar en unas siempre óptimas condiciones físicas no es útil o eficaz en estos casos.

Por lo que para reconocer y acreditar la incapacidad, debería de demostrarse que las consecuencias sufridas del accidente de trabajo son relevantes y directas para la realización de las funciones del puesto de trabajo y no que afecten levemente en el rendimiento del futbolista en su profesión<sup>41</sup>.

Por otro lado, tenemos un caso en el que nos habla sobre un jugador el cual presta sus servicios en la empresa Real Racing Club de Santander como futbolistas profesional.

El jugador sufre un accidente de trabajo que conllevan una serie de lesiones en la extremidad del pie que le impiden realizar las funciones de su profesión habitual ya que tienen una inflamación que le impide flexionar el dedo, una cicatriz de 4 cm entre los dedos de los pies (...) el actor presenta solicitud de IP y se tramita. El Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) emite informe dictando resolución el INSS que declara al actor afecto de lesiones permanentes no invalidantes y es indemnizado.

Tras la recuperación es dado de alta y reincorporado a las órdenes del club.

Tras el fallo de la sentencia desestimatoria se interpone recurso, y se denuncia la aplicación indebida del art. 137.4 de LGSS.

El actor consta como futbolista como profesión habitual y padece de forma definitiva tendinitis crónica en el flexor del primer dedo del pie izquierdo rigidez de dedo y cicatriz. Por lo que como futbolista de primera categoría, y a raíz del accidente ocurrido, no ha podido reincorporarse a la práctica de dicho deporte a nivel profesional. Destaca que no existen otras lesiones derivadas de la práctica del futbol, que el actor en fecha de alta, tenía 31 años y que a esa edad existen muchos futbolistas desarrollando la práctica de forma satisfactoria por lo que, a independencia de su edad y

---

<sup>41</sup> STSJ CAT 8161/2018 de 22 de octubre de 2018.

dado que las lesiones ocurridas le impiden la práctica de este deporte, debe de reconocerse la incapacidad permanente total para la práctica de la profesión habitual<sup>42</sup>.

En esta sentencia vemos que la relevancia de las lesiones sufridas por el jugador hacen que este no pueda desarrollar su trabajo de forma correcta y esperada.

Creemos que es de suma importancia analizar el puesto de trabajo, determinando las funciones que se desarrollan para así poder determinar si las lesiones sufridas por el trabajador son relevantes o no para el correcto y habitual desarrollo de la profesión sin perder el rendimiento que exige la misma, tal y como queda avalado por la STSJ CANT 1895/2003, de 13 de octubre de 2003<sup>43</sup>.

En contraposición a esta sentencia desarrollada, hemos encontrado un caso en el que no se discuten las lesiones sino que se discute si la edad cumplida por el futbolista es un actor principal para ser declarado en situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo.

El que el futbolista presta servicios en el C.F. CIUDAD DE MURCIA y en el C.F. GRANADA, tiene como profesión habitual la de futbolista en ambos equipos los cuales dados de alta y cubiertos por la mutua Ibermutuamur. El futbolista mientras disputaba el mundial de futbol de Alemania 2006 sufrió una lesión grave en la rodilla con la selección de Togo<sup>44</sup>, se reincorpora a los 17-18 meses a su profesión habitual, y con posterioridad aparecen cuatro partes de baja más. En 2010 el futbolista pertenece a un equipo de la liga francesa y ese mismo año solicita ante el INSS ser declarado en situación de incapacidad permanente afirmando que en la última empresa que había prestado servicio era el C.F. GRANADA.

La Dirección Provincial del INSS en 2012 decreta que no es merecedor declarar al actor en situación de IP Total por accidente de trabajo (AT), ya que no reúne los requisitos de IP<sup>45</sup> pues no prestaba servicio para una empresa española y además el hecho causante se produce en un país con distinta ley en materia de seguridad social. Por otro lado, sostiene que el jugador se interesa por la

<sup>42</sup> Estas lesiones le impiden correr, saltar y disponer de plena estabilidad y en la realización de los diferentes esfuerzos y actividades físicas que requiere la práctica del futbol profesional incluso el calzar botas de futbol, todo ello fundamental para la práctica de su profesión habitual, futbolista.

<sup>43</sup> STSJ CANT 1895/2003 de 13 de octubre de 2003.

<sup>44</sup> Se trata de un futbolista extranjero y se lesionó en Alemania, un país que no es España y por lo tanto bajo el paraguas de una ley de seguridad social distinta.

<sup>45</sup> Dichos requisitos pueden ser:

- **Parcial:** Los requisitos para la incapacidad permanente parcial son, no tener la edad prevista en el apartado 1 a) del artículo 205 de la LGSS, estar afiliado al alta o en situación de asimilada al alta y tener un periodo previo de cotización en casos de que la incapacidad derive de enfermedad común.
- **Total:** mismos requisitos para parcial pero varía en el periodo previo de cotización.
- **Absoluta:** mismos requisitos que en los anteriores salvo por que también se reconoce en situación de no alta.

incapacidad a la edad de 30 años cuando su actividad laboral va a ser cesada. Por lo que, no cabe considerar AT ya que no prestaba servicios en una empresa española<sup>46</sup> ni estaba sujeto a la normativa vigente española<sup>47</sup>.

El trabajador recurre el informe de la Dirección Provincial de INSS basándose en la sentencia TSJ 578/2003 de Cantabria de 13 octubre de 2003 en la que se declara al futbolista afecto a una incapacidad permanente total para su profesión habitual a los 31 años.

Ambas sentencias llegan a la misma conclusión y fallo, estimar que el jugador se encuentra incapacitado para realizar las funciones básicas de su profesión habitual, ya que se valora que el futbolista de más de 30 años es merecedor de la incapacidad.

Pero, por otro lado, en este caso no deberíamos tratar la edad como actor fundamental para reconocer la incapacidad, sino que deberíamos entrar en si el futbolista al tener nacionalidad distinta a la española y tener AT fuera del territorio nacional y en una empresa la cual no es española, debería de recibir una prestación de incapacidad permanente total de la Seguridad Social. Ya que según el art. 7.1 de LGSS el campo de aplicación de esta ley, entre otros, son los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que ejerzan su actividad en el territorio nacional, por lo que siendo que el accidente de trabajo ocurre fuera del territorio nacional y prestando servicios para la selección de Togo, la prestación no debería correr a cargo de la Seguridad Social.

Por otra parte, en cuanto a la edad, a pesar de que la vida laboral del futbolista es más corta que la del resto de profesiones y a su vez que la LGSS solo recoja en su ART.7.1 todo aquel con independencia de sexo, profesión y estado civil, y se deniegue una prestación de invalidez por edad del futbolista podría resultar discriminatorio en base a que todos y cada uno de los trabajadores que se encuentran en el campo de aplicación de dicha ley, contribuyen al sostenimiento del Régimen

---

<sup>46</sup> Prestaba servicios en la selección de Togo.

<sup>47</sup> El hecho causante se produce en un país que no es España y según el art. 7.1 de LGSS indica que “estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en los apartados siguientes:

- Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el art. 1.1 del ET.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos sean o no titulares de empresas titulares o familiares mayores de 18 años que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
- Estudiantes y/e funcionarios públicos, civiles y militares.

General de la Seguridad Social. No solo eso sino que en este caso carece de entidad jurídica la afirmación relativa a la edad del futbolista profesional de 30 años unido a que se encuentra al final de su carrera ya que es cierto que muchos de ellos desarrollan sus carreras profesionales a un alto nivel pasados los 30 años<sup>48</sup>.

## 4.2. Extinción de la relación laboral debido a la invalidez

### 4.2.1. *Hecho causante*

La relación contractual puede extinguirse debido a que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad permanente ya sea total o absoluta o se encuentre en situación de gran invalidez siempre y cuando el órgano calificador no prevea una revisión de mejora de este que le permitiese la reincorporación al puesto de trabajo que venía desarrollando, en plazo de dos años desde la declaración de esta situación sea cual fuere en cuyo caso, existe un derecho de reserva de puesto durante el transcurso de dicho periodo<sup>49</sup>.

En cuanto a la indemnización deberíamos de acudir al convenio colectivo de aplicación a este colectivo de trabajadores. Puesto que son un caso en el cual existe una relación laboral especial, acudiremos al convenio colectivo de futbolistas para comprobar si este tipo de extinción de contrato tiene indemnización o no ya que este tipo de extinción, no tiene derecho a indemnización salvo las recogidas en Convenio Colectivo<sup>50</sup>. En el caso de que la incapacidad reconocida naciera o tuviera nexo causal en accidente de trabajo cabría determinar qué tipo de responsabilidad empresarial tendría la entidad deportiva en la que prestase servicios de forma habitual y en este caso valorar la indemnización que le correspondería al jugador.

---

<sup>48</sup> STS 5773/2016 de 20 de diciembre de 2016.

<sup>49</sup> Artículo 49.e) del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>50</sup> Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional.

#### 4.2.2. *Argumentación de la edad y profesión habitual para denegar la invalidez*

Como hemos explicado en apartados anteriores, la edad es un factor de suma relevancia a la hora de determinar si dicho jugador es o no beneficiario de una prestación de invalidez derivada de accidente de trabajo.

Según las sentencias, STS de justicia de Cataluña de 23 de febrero de 2004 y STS de Galicia de 8 de noviembre de 2000, indican que la edad es un factor denegatorio, ya que a estos deportistas de élite hay que prestar una especial atención a su carrera profesional anterior al momento del hecho causante ya que es inevitable debido a la exigencia de la profesionalización del deporte, sufren lesiones a lo largo de su carrera deportiva y dicha acumulación de lesiones, desencadenan que el jugador no pueda desarrollar dicha actividad de forma satisfactoria.

Por lo que si interpretamos que si la exigencia del deporte profesional siempre conlleva a estar en un nivel óptimo de desarrollo y capacidad física del deportista, y a su vez el deportista va encadenando una serie de relevantes episodios lesivos en su carrera profesional, todas las carreras deportivas de dicho colectivo concluirían con la extinción de dicha relación en forma de incapacidad permanente total y no con la retirada voluntaria del profesional.

En consecuencia de ello, el deterioro de la capacidad física del deportista, gradual y lenta, no está considerado factores a proteger con la invalidez, por lo que deducimos que para que valore la asignación de dicha validez y a su vez ser beneficiarios de una pensión vitalicia, se debe de llegar a una disfunción igual o superior al 33% en un mismo episodio lesivo y no a través de la reiteración de lesiones que éste sufriera a lo largo de su vida profesional.

En cuanto a la profesión habitual, conviene mencionar el artículo 11.2 de la orden de 15 de abril de 1969, el cual indica que profesión habitual es aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante los doce meses anteriores a la fecha en la que se inicie la incapacidad laboral de la que derive la invalidez. Por lo que en este caso se deberá valorar el momento en el que inicia la incapacidad temporal causada por el accidente de trabajo.

En este caso, el accidente de trabajo, se entiende que la profesión habitual es aquella que viene desempeñando el trabajador en el momento de sufrir el hecho lesivo con independencia del tiempo transcurrido por lo que no es de relevancia que la profesión haya sido desempeñada de forma prolongada o continua.

En base a nuestro criterio, consideramos que la edad no es relevante en la determinación de la invalidez. Existen sentencias como las señaladas anteriormente que fallan a favor del trabajador y reconocen la invalidez a pesar de que el jugador tenga una edad que se catalogue como avanzada en el mundo del fútbol. También existen sentencias que no reconocen la invalidez a jugadores que han pasado los 30 años ya que interpretan que dichos jugadores han bajado el rendimiento debido a que entran en una edad avanzada para dicha profesión y es la edad, ante una lesión, lo que produce que el rendimiento del jugador no vuelva a ser el mismo por lo que no son merecedores de una prestación por invalidez y estos jugadores son “obligados” a retirarse. Dichas sentencias exponen que si no fuere así, todas las carreras de futbolistas acabarían con una prestación de invalidez por consecuencia del bajo rendimiento causado por la edad, como hemos explicado anteriormente.

Creemos que, al igual que en otras profesiones se reconocen incapacidades permanentes con independencia de la edad, esta profesión no debería ser una excepción. Tomar el factor edad como determinante para la negación de una prestación puede resultar discriminante por cuestiones de edad, ya que en la mayoría de profesiones no se tienen en cuenta, y por lo consiguiente no deberíamos acudir a la edad si no a la gravedad del hecho causante y a su vez más relevante que es el alcance de la lesión.

Cuando se valora la concesión de una prestación por invalidez acudimos a las secuelas producidas, ya bien sea a través de accidente de trabajo o no y de enfermedad profesional o no, por lo que en estos casos también deberíamos acudir y entrar a valorar si el alcance de la lesión y una vez consumidos los plazos de recuperación a los que se someten dichos jugadores, las secuelas que permanecen en ellos son invalidantes o no.

Por ejemplo, existe un caso en el que un futbolista ejecuta una entrada escalofriante a otro jugador y este no vuelve a desarrollar la profesión debido a las secuelas producidas en consecuencia de ella.

Este es el caso de Cesar Jiménez jugador del Real Zaragoza. Se produjo en un encuentro entre el Real Madrid y el Real Zaragoza en la temporada 2004/2005, cuando el futbolista del Real Madrid Luis Figo lesionó de gravedad al futbolista del Real Zaragoza en un balón dividido entrando con la plancha directa a la rodilla de Cesar rompiéndole los ligamentos.

Cesar fue sometido hasta cuatro intervenciones jurídicas en la rodilla durante dos años pero debido al mal estado en el que quedó su maltrecha rodilla, se vio obligado a retirarse de los terrenos de juego definitivamente en el año 2007. Tras la retirada, el jugador fue entrenador de la cantera del Real Zaragoza y actualmente es profesor en la escuela de técnicos deportivos en Ávila, a su vez también es director de la escuela deportiva Linko.

En el momento del hecho causante, Cesar contaba 28 años de edad y en este es un caso las secuelas producidas por dicha lesión fueron muy relevantes en la declaración de incapacidad del jugador. Tales secuelas una vez intervenido cuatro veces fueron de tal gravedad que impidieron al jugador poder seguir desarrollando su profesión habitual, futbolista.

Cabe destacar que este jugador tenía 28 años por lo que no solo le genera un perjuicio físico sino que también económico ya que es muy joven según la profesión y la cantidad dineraria que deja de percibir debido a esta lesión es merecedora de, aunque no en la cantidad que dejó de recibir, de una pensión por invalidez que en cierta medida compensa con ellas.

#### *4.2.3 Momento de ejecución de la solicitud de Incapacidad Permanente*

Para finalizar, exponer que en este apartado cabe un gran debate sobre el momento en el que el futbolista debe de solicitar la incapacidad, por un lado, si debe de ser mientras éste se encuentra en activo o por contraposición, el futbolista puede solicitarla una vez se ha retirado de la práctica profesional y se encuentra desarrollando otra actividad.

Para ello, es de suma relevancia definir el concepto de Profesión Habitual.

Por un lado, encontramos la sentencia de la sala cuarta del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2002 que concluye que la profesión habitual es la desarrollada durante la estancia en activo aunque el último periodo antes de la solicitud de incapacidad se dedique a otra actividad, dicho periodo debe de ser corto por lo que la demora de solicitud no debe de llevarse muy lejos.

Por otro lado, existen sentencias como la del tribunal superior de justicia de Cataluña de 23 de febrero de 2004 que aconsejan no llevar muy lejos el momento de solicitar dicha incapacidad ya que la edad del futbolista es relevante, es decir, existen obviedades que indican que un jugador de 39 años el cual por la especialidad que presenta su profesión, es muy difícil que sea contratado por un

equipo profesional aun no siendo víctima de lesiones incapacitantes por lo que las probabilidades de que siga desarrollando su profesión son muy escasas.

Esto es, la demora de solicitud por parte del profesional juega un papel importante en contra del futbolista ya que cuando la lesión fuere hecho causante de la imposibilidad de desarrollo de sus funciones básicas de la profesión, el paso del tiempo hace indicar y así se interpreta, que el motivo de la solicitud es debido a la imposibilidad de encontrar un equipo que quiera hacerse con sus servicios.

## VI. CONCLUSIONES

Antes de finalizar el trabajo, nos gustaría concluir haciendo un análisis de lo que ha sido el trabajo, los estudios y comparaciones realizadas así como sus investigaciones.

- En primer lugar, era importante saber en qué condiciones estaban los deportistas profesionales y cuál es la situación actual. Desde un primer momento no eran considerados como trabajadores, ya que la legislación que existía entonces (obsoleta para la que tenemos hoy en día) era la Ley de Contrato de Trabajo y la Reglamentación de Espectáculos y deportes. Hemos observado como han ido evolucionando estas leyes hasta lo que existe en la actualidad, el Estatuto de los Trabajadores y el RD 1006/85, así como el Convenio colectivo de los futbolistas profesionales. Cuando hablamos de evolución, nos referimos al papel tan fundamental de Miguel Cardenal Carro, José Luis Pérez Paya, José Cabrera Bazán o Alonso Olea, referentes en incorporar el matiz especial a las relaciones laborales de los deportistas profesionales, equiparando la relación contractual con cualquier trabajador o trabajadora por cuenta ajena. Su trabajo se fundó en establecer cuáles son las características de un contrato de trabajo y analizar las propias de la relación existente entre un futbolista y un club. Además, es muy importante el concepto de salario, que es donde nace la relación laboral, pues ya no es considerado como una indemnización de gastos, sino que hablamos de remuneración por la prestación de servicios como parte de la producción. Por último, cabe destacar que el club de fútbol sí que puede considerarse actualmente como una empresa, cosa que no pasaba en el pasado, ya que hablamos de ánimo de lucro, de prestación de bienes y servicios como es el espectáculo público, tiendas, estadio, bar, etc.
- Además, hemos podido comparar semejanzas y diferencias en los tipos de contratos. Por un lado tenemos los contratos laborales y por otro, los especiales. Existen muchas semejanzas (al igual que en los derechos y obligaciones de los trabajadores) como son la forma, la celebración o el contenido, regulado en el ET, pero existen pequeñas diferencias que se regulan en el RD 1006/85 y CCFP, como pueden ser las vacaciones, los descansos semanales, la duración de la jornada o el salario.

- Desde nuestro punto de vista jurídico, las incapacidades en el mundo del fútbol es una de las prestaciones de la seguridad social que más litigios ha planteado en cuanto a la protección de estos profesionales.

A diferencia de las demás profesiones, el deporte profesional es una actividad que tiene una corta vida laboral, a la cual los deportistas están sometidos a un alto sometimiento de rendimiento físico que les deteriora lo suficiente para no rendir al máximo nivel en los últimos años de carrera. Por ello, se argumenta que, si se concediera la incapacidad a un bajo precio, es decir, la concesión de la incapacidad por el mero hecho de acreditar una bajada en el rendimiento esperado del profesional, todas las carreras profesionales desembocarían en la incapacidad.

Por eso, es de vital relevancia que la lesión sufrida se relacione causalmente con el ejercicio de las actividades que los deportistas realizan para determinar dicha lesión sea la causante de que el jugador no pueda continuar ejercitando su profesión habitual. También creemos que el deporte profesional, debido al alto rendimiento que exige, requiere una especial y casi exclusiva dedicación, por lo que esta impide a los deportistas hasta bien entrados los 36 años dedicarse a otro tipo de actividades que les prepare para en el momento de la retirada puedan desempeñar otra actividad.

Por otro lado, concluimos que la edad no es un elemento que deba determinar si el jugador pueda ser incapacitado o no, si no que lo sustancialmente relevante es si existe relación causal entre la lesión y la profesión que vienen ejercitando.

Para finalizar, exponer que la jurisprudencia es una parte fundamental para la determinación de la situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo en deportistas profesionales. De ese modo hemos comprobado que en la mayoría de los sucesos, el fallo del tribunal se decanta en base a la aportación de distintas sentencias de sucesos similares como sucede en la sentencia STS 5773/2016 de 20 de diciembre de 2016 (Madrid, Sala de lo Social, sección 1<sup>a</sup>), en lo referente a la edad del jugador, el cual recurrió en casación, aportando como sentencia referencial citada por el TSJ de Cantabria de 13 de octubre de 2003.

## VII. BIBLIOGRAFIA

PÉREZ PAYA, JOSÉ LUIS: “*El contrato del futbolista y el Derecho del Trabajo*”, Revista de trabajo de 1955.

CABRERA BAZÁN, JOSÉ: “*El contrato de trabajo deportivo*”, Instituto de Estudios Políticos de 1961.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO: “*Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, num.24/2008 3 parte Doctrina*”, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2008. Página 3.

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

Artículo 26, Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

OLLO LURI, MARÍA PILAR: “*Revista Aranzadi Doctrinal num.5/2009 parte Jurisprudencia*”. Fichas de Jurisprudencia, Editorial Aranzadi, S. A. U., Cizur Menor. 2009. Página 1.

Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Resolución de 23 de abril de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo para la actividad del fútbol Profesional.

STS 1882/2019, de 14 de mayo de 2019.

Constitución Española.

Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Resolución de la STS de 28 de Abril de 2010 (Recurso de Unificación Doctrina 238/2008).

STS 3313/2014 de 11 de diciembre (Sevilla, Sala de los Social, Sección 1<sup>a</sup>).

STS 885/2016 de 13 de mayo de 2016 (Madrid, Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>, Sentencia num. 22/2017 de 13 de enero).

STS 1222/2014 de 26 de marzo de 2014.

PINA, CAROLINA: “*Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento num.47/2015 parte Garrigues Sports & Entertainment*”. Editorial Aranzadi, S. A. U., Cizur Menor. 2015. Página 1.

STS 3313/2014 de 11 de diciembre (Sevilla, Sala de los Social, Sección 1<sup>a</sup>).

STS 2919/2002 de 17 de julio ( Sevilla, Sala de lo Social, sección 1<sup>a</sup>).

FERNANDEZ ORRICO, F.J., << Peculiaridades en materia de seguridad social de los deportistas>>, cit.,p. 144.

STS 2003/CATALUÑA de 5 de junio (Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>).

Ley 24/1997 de 15 de julio.

ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la seguridad social. TECNOS. Sexta edición. Madrid 1989. Pag 237.

STSJ CAT 8161/2018 de 22 de octubre de 2018 (Cataluña, Sala de lo Social, sección 1<sup>a</sup>).

STSJ CANT 1895/2003 de 13 de octubre de 2003 (Cantabria, Sala de lo Social, sección 1<sup>a</sup>).

STS 5773/2016 de 20 de diciembre de 2016 (Madrid, Sala de lo Social, sección 1<sup>a</sup>).

Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional.

