

Álvaro Sicilia Camacho,
Universidad de Almería
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

EL DEPORTISTA PROFESIONAL. UNA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL

Abstract

Palabras clave: contrato de trabajo, deportista profesional, despido laboral.

This article has as an objective the analysis of the term “professional sportsman” from the point of view of labour laws. For this end, we need to pay attention to the speciality of this type of work contract, as is given in Art. 2:1 of the law 8/1980 of 10th March (Workers Statute).

After the analysis of the definition of a professional sportsman as recognised in Art 1:2 of R.D. 1006/85, 26th June, and the main component elements, the next concentrates on the special relationship of the contract and the competent mediums to settle the conflicts between the sportsman and the club or organisation. Within this idea, we place special emphasis on the existing relationship between the “rules of play or competition” and the “sporting rules”; a delimitation which actually appears to meet some difficulties, as is shown in the field of contracts of foreign sportsmen.

Finally, we give some consideration to the annulment of the work contract of the professional sportsman through being sacked.

Resumen

El artículo tiene como objetivo el análisis del término «deportista profesional» desde el punto de vista del Derecho laboral. Se precisa para este fin, atender a la especialidad de este tipo de contrato de trabajo, tal y como le confiere el art. 2.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

Tras el análisis de la definición de deportista profesional recogido en el art.

1.2 del R.D. 1006/85, de 26 de junio, y los principales elementos que la componen, el texto se centra en la relación especial del contrato y los órganos competentes para dirimir los conflictos entre el deportista y el club o SAD. Dentro de esta idea, se pone especial énfasis en la relación existente entre las «reglas de juego o competición» y las «reglas deportivas», delimitación que actualmente parece encontrar algunas dificultades, tal y como se muestra en el ámbito de la contratación de deportistas extranjeros.



Finalmente, se exponen algunas consideraciones en torno a la extinción del contrato de trabajo del deportista profesional por causa de despido.

Introducción

Debemos reconocer que hasta la entrada en vigor de nuestra Constitución, en 1978, lo que prevalecía en materia legal, amparando a los deportistas profesionales, era la Ley de Educación Física del año 1961 y el Estatuto Orgánico de la Delegación de Educación Física y Deportes del año 1945. Con la promulgación de la Constitución de 1978 aparecen nuevas perspectivas a desarrollar, al imponer a los poderes públicos, en su artículo 43.3, la obligación de fomentar «*la educación sanitaria, educación física y el deporte*». De esta forma, y por mandato constitucional, se reguló la materia en la Ley General de la Cultura Física y el Deporte, de 31 de marzo de 1980. Consecuentemente se crea el Consejo Superior de Deportes, como Organismo Autónomo dependiente del actual Ministerio de Educación y Cultura, y que tiene como misión asegurar una coordinación permanente y efectiva de las Administraciones Públicas en la promoción y difusión de la cultura física y el deporte, así como en la programación global y construcción de instalaciones.

Algunos de los preceptos que desarrolló la citada Ley de la Cultura Física y el Deporte, fue el Real Decreto 177/1981, de 16 de enero, sobre normas reguladoras de clubes y federaciones, modificado por Real decreto

643/1984, de 28 de marzo, sobre estructuras federativas; Decreto 1466/1988, de 2 de diciembre, sobre estructura y organización del Consejo Superior de Deportes; y finalmente el Real Decreto 2690/1980, de 17 de octubre, sobre régimen disciplinario deportivo, reformado por Real Decreto 6422/1984, de 28 de marzo.

Al inicio de esta década fue publicada la Ley 10/1990 (1), que vino a sustituir a la Ley General de la Cultura Física y del Deporte de 1980, «*no tanto por el tiempo transcurrido desde su publicación como por las exigencias derivadas de la interpretación pautada del proceso autonómico, y por la propia evolución del fenómeno deportivo*». Así, la disposición final segunda de la presente ley declara expresamente derogada la antigua ley del 80.

No obstante, con anterioridad a los años 70 era frecuente la exclusión del deportista de la legislación laboral, de tal modo que cuando surgían pleitos en éste ámbito su solución se sometía a órganos federativos, y no a los órganos jurisdiccionales laborales. Así, a partir de los años 70, la legislación deportiva tuvo especial auge, pues la jurisprudencia, resolviendo de forma analógica continuos supuestos de hecho, fue considerando concretamente a los futbolistas como trabajadores sometidos a un contrato de trabajo. (cf. Alonso y Casas, 1993; Sagardoy y Guerrero, 1991). De hecho, hace ya algún tiempo que estos deportistas han pasado a ser considerados trabajadores por cuenta ajena, es decir, personas que mantienen una relación singular con el adquiriente

de los frutos (estableciéndose una relación de ajeneidad) (2).

Hoy día, conforme a la legislación actual, son incluidos los deportistas profesionales en una relación laboral de carácter especial. Esta nota de especialidad hace que tenga un régimen jurídico distinto al de las relaciones laborales comunes; y ello motivado por esa «*especialidad*» del trabajo, por el lugar de la prestación de servicios y por el propio empleador. Así, los deportistas profesionales, a tenor del art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T) (3), quedan incluidos dentro de las relaciones laborales de carácter especial, junto a otras formas de trabajo caracterizadas también por dicha especialidad, tales como artistas en espectáculos públicos, penados en instituciones penitenciarias, etc.

Esta Ley tiene ámbito de aplicación general para todas las relaciones laborales, y se encuentra desarrollada en este aspecto por el R.D 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial del deportista profesional; tal y como expresamente lo dispone este precepto, estableciendo en su art. 21 que: «*En lo no regulado por el presente R.D. serán de aplicación el Estatuto de los trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales*». Supletorio último es el Código Civil, según lo establece su art. 4.3.

No obstante, las consecuencias jurídicas de la atribución de «*especialidad*»,

(1) Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. Aprobado en B.O.E. nº 249, de 17 de octubre.

(2) El concepto de «ajeneidad» en el Derecho laboral hace referencia al trabajo que versa sobre bienes cuyo aprovechamiento no pertenece al que lo efectúa, sino a «otro». De ello se deduce la necesidad de una remuneración que compense al trabajador, como consecuencia misma de la ajeneidad. (Diéguez, 1995).

(3) Ley 8/1980, de 10 de marzo. (B.O.E. de 14 de marzo).

venían señaladas en la disposición adicional segunda del E.T. al establecer que el Gobierno, en un plazo máximo determinado desde la publicación de esta Ley (plazo modificado posteriormente por la Ley 32/1984, de 2 de agosto), regularía el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el art. 2 de la Ley. Este hecho se llevó a efecto, en lo concerniente al ámbito de los deportistas profesionales, con la promulgación del R.D. 318/1981, de 5 de febrero, el cual fue nuevamente regulada por R.D. 1006/1985, de 26 de junio, al que nos referimos anteriormente.

Concepto de deportista profesional

Nos encontramos, al hablar de deportista profesional, con uno de los tipos de trabajo singular, llamados «*a la parte*» o parciarios, porque «*siendo contratados y por tanto dependientes, presentan la singularidad de ser retribuidos con una parte del producto de la explotación a la que sirven*» (Diéguez, 1995).

No resulta nada fácil establecer los límites que englobaría el concepto de deportista profesional. Intentaremos, no obstante, aclarar su significado, al menos desde el punto de vista laboral. Al llevar deportista el calificativo de «profesional», nos está diciendo ya el carácter retributivo que se le da a la actividad de los deportistas.

Lo que convierte en «trabajo» la ocupación de los deportistas profesionales es que la práctica del deporte se orienta

al entretenimiento del ocio de los demás, explotándose de este modo el juego deportivo y convirtiéndolo en espectáculo público. Una nota distintiva del deportista profesional la constituye por tanto su dependencia a una entidad o club, que es quien explota y recoge los frutos producidos por el deportista; a cambio lógicamente de la remuneración (4).

Desde esta perspectiva, y a tenor del art. 1.2.2 del R.D. 1006/85, no serían considerados deportistas profesionales las personas que dedicándose a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club, perciban solamente los gastos de su práctica deportiva. En este sentido, quedarían excluidos aquellos deportistas «*aficionados que juegan*», que realizan práctica deportiva por pura afición y divertimiento, sin ánimo profesional y de lucro (5). Según el Tribunal Central de Trabajo (T.C.T), 6 de julio de 1979, el deportista profesional aficionado o amateur, «*desarrolla la actividad deportiva sólo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o compensación*», y aún sometido a la disciplina del club, y abonándose las cantidades para «*gastos de viaje, alojamiento, etc....*»; en él priva siempre «el interés lúdico sobre el económico». Frente a éstos, quedarían incluidos en la definición únicamente los deportistas que «*trabajan*» (independientemente de que se diviertan o no), es decir, aquellos que prestan sus servicios a un empresario a cambio de un salario. Porque, y según el citado T.C.T, 6 de julio de 1979, «*el deportista profesional hace del deporte materia (...) de trabajo, por lo que el dinero que percibe retribuye tan específica*

relación laboral, con la condición de salario». Por su parte, el T.C.T, 24 de junio de 1971 (citado en S. de 20 de Marzo de 1986) declaraba que el «jugador hace del deporte su medio de vida habitual»; por eso los deportistas «*amateurs*» o aficionados no perciben retribución, aunque sí «*dietas*» o «*sulpidos*» (citado por Diéguez, 1995).

Hechas estas aclaraciones iniciales, podemos decir que los deportistas profesionales son trabajadores por cuenta ajena, que trabajan al servicio de alguien, y a cambio de una remuneración. En esta línea, el art. 1.2 del R.D. regulador de la materia, establece que «*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*».

Analicemos esta definición, matizando algunos puntos que pueden ser objeto de posibles interpretaciones:

1) En primer lugar, nos encontramos con el hecho de que ha de existir una relación entre el deportista y el club o entidad. Esta relación vendrá establecida por el *contrato de trabajo*, el cual establece cómo ha de formalizarse esa relación, y en virtud del mismo ambas partes quedan sometidas a unos condicionamientos, objeto del contrato.

El carácter de especialidad del contrato de trabajo del deportista profesional lleva en este caso a regular la forma de realización del contrato, al

(4) Precisamente esta nota de dependencia sitúa al deportista bajo el control de otra persona o entidad; aspecto que tendrá especial relevancia de cara a la responsabilidad civil de los clubes respecto de los perjuicios causados a terceras personas por sus jugadores en el desempeño de sus funciones laborales (art. 1903 C.C.).

(5) Cabrera Bazán (1991). En M. Alonso Olea y M.E. Casas Baamonde. *Derecho del Trabajo*. (12º Ed.) Madrid: Universidad Complutense.



afirmar el art. 3 del R.D. 1006/1985, que éste deberá ser formalizado por escrito (6).

2) Se exige la dedicación voluntaria a la *práctica del deporte*. Quedan por tanto excluidos del ámbito del Real Decreto todos aquellos empleados de clubes o entidades deportivas que no presten actividades deportivas (personal administrativo, de vigilancia...), así como aquellos que desempeñando actividades conexas a la práctica del deporte no poseen la naturaleza de práctica deportiva estricta, esto es, técnicos y entrenadores (7). Estos trabajadores que no prestan actividades deportivas, se someterán a la normativa general o común, salvo que fueran calificados como personal de alta dirección, en cuyo caso se encontrarían sometidos a la normativa específica relativa a este otro tipo de relación labo-

ral especial. (Sagardoy y Guerrero, 1991) (8).

3) En cuanto al «*carácter regular*» de este tipo de contratos, es obvio que tiene que existir un trabajo realizado a lo largo de una serie de jornadas, caracterizándose así estos contratos por una nota de *continuidad* (9).

En este sentido, el tiempo efectivo de prestación de servicios o la duración de la jornada laboral, será en este caso, la fijada en convenio colectivo (es decir, la pactada entre los representantes de los deportistas profesionales y los empresarios), o por contrato individual (o sea, la convenida entre el deportista y su empresario), respetando siempre el límite legal vigente, que conforme al E.T., se establece en 40 horas semanales.

De forma general, dentro de la jornada laboral no se incluirán los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos. La jornada si se verá completada por el tiempo de prestación efectiva de los servicios del deportista profesional, es decir, el empleado en realizar algún espectáculo o actividad deportiva, ante el público, fijado de común acuerdo entre el deportista y la entidad deportiva, y que no podrá coincidir con el tiempo de prestación profesional del deporte que se trate ante el público, así como el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma (10).

(6) Los diferentes convenios colectivos manifiestan la necesidad de forma escrita del contrato, sin embargo el número de copias es variable. Mientras la forma general establece que sea por triplicado, el convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional (publicado por B.O.E. 4-12-1995, nº 289), establece, por ejemplo, que deberá realizarse por sextuplicado, de tal forma que una copia sea para cada parte contratante, una tercera para la LNFP, una cuarta para AFE, una quinta para la RFEF, y la sexta para el INEM.

(7) Al respecto la Jurisprudencia del T.S., en sentencia de 14 de mayo de 1985, y 14 de febrero de 1990 ha calificado como relaciones laborales de deportistas profesionales las de entrenadores y técnicos, al entender que el concepto de deportista profesional establecido en el art. 1.2 del actual R.D 1006/1985 no difiere de las disposiciones anteriores. Sin embargo en los últimos años numerosos autores (Alonso y Casas, 1991; Diéguez, 1995; Sala, 1994b; Sagardoy y Guerrero, 1991; Conde, 1995, etc.) han reiterado la no inclusión en esta relación especial de aquellas personas que no sean «*deportistas*». Especial interés mostramos por los comentarios de Vicente Conde (1995), magistrado de la Sala 3ª del T.S., quien considera, entre otras cuestiones, que la razón en la que se basa la necesidad de un régimen laboral especial es precisamente la práctica del deporte, por lo que no tendría cabida en este régimen los técnicos y entrenadores.

(8) De igual forma, el T.S.J de Cantabria (Sala de lo Social), en sentencia 13 de Diciembre (nº 798/94) desestimaba la calificación de deportista profesional a un jugador, al considerarlo, como en repetidas sentencias previas, que se trataba de un jugador aficionado o amateur, pues «desarrollaba la actividad deportiva sólo por afición o por utilidad pública, sin afán de lucro aun cuando se encuentre encuadrado en un club y sometido a la disciplina del mismo, con posible derecho a que le sufraguen los gastos de viaje, alojamiento y demás derivados de su actividad deportiva. Al mismo tiempo la sentencia determinaba que el mero hecho de que la Federación denomine al deportista como «profesional» no determina su calificación judicial. El determinante de dicha calificación debe ser por tanto la relación (vinculación) con el club a través de un contrato de trabajo. (En Actualidad Laboral 1995/2, nº 18, pp. 1275-1277).

(9) El contrato, según el art. 6º del R.D 1006/1985, debe ser de duración determinada, ya sea por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable (sentencia 23 de mayo de 1995, T.S.J, Castilla y León. Valladolid (Sala de lo Social). (En Actualidad Laboral, 1995-3, nº 42, pp. 3352).

(10) Por acuerdo expreso, recogido en el art. 8 del convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional (B.O.E. 4-12-1995, nº 289) la jornada laboral del futbolista comprenderá la prestación de servicios ante el público y el tiempo en que se encuentre bajo las órdenes directas del club, entidad o SAD. El tiempo bajo las órdenes del club o SAD comprenderán: a) los momentos de entrenamiento. Deberán ser realizados colectivamente, salvo caso de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada; b) las concentraciones y desplazamientos. Concentraciones que no deben exceder las 36 horas inmediatamente

En todo caso, la jornada laboral ha de respetar el principio general de descanso semanal contenido en el art. 37 del E.T. Para este caso, es de día y medio ininterrumpido (art. 10 del R.D. 1006 del 85); aunque su regulación es flexible, pudiendo darse diferentes posibilidades. Así, en caso de no poder disfrutar el descanso semanal como hemos apuntado previamente, el art. 10.1 contempla la posibilidad de que la parte no disfrutada se traslade a otro día de la semana (11). Igual ocurriría si no se descansa en días de fiesta incluidas en el calendario oficial. Independientemente, el descanso mínimo semanal debe ser de 36 horas.

4) El club o entidad deportiva que contrata a los deportistas profesionales, podrá constituirse en una Sociedad Anónima Deportiva (SAD), siempre y cuando éstos, participen en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y de ámbito estatal. Esta innovación es obra de la Ley del deporte 10/1990, de 15 de octubre, (art. 19.1).

No obstante los clubes que mantengan su estructura jurídica actual y cuenten con varias secciones deportivas deberán formar presupuestos separados para cada sección deportiva. Los clubs que no participe en competiciones oficiales de carácter profesional ni nacionales puede tener a su servicio deportistas profe-

sionales, al igual que no profesionales.

5) Por último, y dentro de la definición que venimos analizando, nos queda la otra parte del contrato de trabajo, la que tiene que cumplir el empresario, y que viene determinado por el *salario* (el trabajo del deportista profesional a cambio de una retribución).

El salario que recibirá el deportista profesional se compone de las percepciones en metálico o en especie que el club o entidad deportiva le retribuya por la prestación de sus servicios profesionales. Si bien hay que excluir de estas percepciones, las recibidas en concepto de indemnizaciones, los suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos (así se desprende del art. 26.2 del E.T., lo que mas concretamente se denominan «percepciones extrasalariales»).

De cualquier forma cada deportista, dependiendo de su categoría, tendrá una retribución mínima garantizada por convenio colectivo (12).

El art. 24 del convenio colectivo para la actividad de Fútbol Profesional expresamente determina que «conceptos salariales que componen la retribución de un jugador profesional son:

- *Sueldo mensual;*
- *Pagas Extraordinarias;*
- *Plus de antigüedad;*
- *Prima de contratación o Fichaje;*
- *Prima de Partido;*
- *Derechos de Explotación de Imagen (en su caso)»*

En el caso del ciclismo, el art. 18 del convenio colectivo la retribución salarial estará compuesta por el:

- *Sueldo mensual;*
- *Pagas extraordinarias;*
- *Plus de antigüedad;*
- *Ficha o prima de contratación*

Competencia en los conflictos deportivos

Una vez analizada esta definición, vamos a detenernos seguidamente en el intento de aclarar que jurisdicción es la competente para conocer de los conflictos entre jugador y club (o SAD).

Nos encontramos por un lado con el régimen disciplinario, que incluiría por un lado las infracciones de reglas de

anteriores a la de comienzo del partido cuando se juega en campo propio y 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento) cuando se juega en campo ajeno; c) Otros menesteres. Que engloba reuniones técnicas, informativas, sauna, masaje, etc.

En el caso del ciclismo profesional (convenio colectivo publicado por B.O.E. 20-7-1994, nº 172) sin embargo no se computarán a efectos de jornada laboral los tiempos dedicados a la recuperación física, sauna, etc., después de cada jornada de entrenamiento.

(11) Puede observarse en convenio colectivo como el día y medio de descanso semanal para los futbolistas puede ser fraccionado, siempre que al menos un día sea disfrutado de forma continua, y el medio día se disfrute en otro lugar de la semana, previo acuerdo de las partes.

(12) El convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional (ACB-ABP), publicado por B.O.E. 3-2-1994, nº 29, recoge en su art. 12 una escala de retribuciones mínimas anuales en función de la edad del jugador. El convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional (B.O.E. 4-12-1995) recoge en su art. 28, de forma parecida, unas cantidades mínimas a recibir en concepto de sueldo mensual y, para este caso, en función de la división en que milita el deportista.



juego, y por otro, las normas generales deportivas; ambas definidas en el art. 73.2 de la Ley 10/90, (Título XI: «Disciplina deportiva»), al especificar que, «*son infracciones de las reglas del juego o competición las acciones u omisiones que, durante el curso del juego o competición, vulneren, impidan o perturben su normal desarrollo*» y «*son infracciones a las normas generales deportivas las demás acciones u omisiones que sean contrarias a lo dispuesto por dichas normas*».

La competencia de la potestad disciplinaria deportiva corresponde, con marcado carácter jerárquico, a los jueces o árbitros, a los clubes deportivos, a las federaciones deportivas, a las ligas profesionales y al Comité Español de Disciplina Deportiva (art. 74 Ley 10/1990).

El Reglamento de Disciplina Deportiva (R.D. 642/84, de 2 de marzo), vigente en lo no modificado por la Ley 10/90 (disposición final tercera) confirma la exclusión jurisdiccional tanto a infracciones de reglas del juego o competición, como a las de conducta deportiva. Y aunque este hecho sea la norma general, puede ocurrir en algunos casos que la infracción a la conducta deportiva, constituya además de infracción disciplinaria deportiva, infracción sancionable laboralmente (o incluso penalmente), es decir, que al mismo tiempo que son sancionadas o corregidas por las personas o entidades sometidas a la disciplina deportiva (según sus compe-

tencias), pueden ser sancionadas ante la jurisdicción social o penal (dependiendo de la infracción), y todo ello sin violar el principio de «*non bis in idem*» (13).

En segundo lugar, compete a la jurisdicción social conocer de los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo (art. 19 del R.D. 1006/85). Y como hemos expuesto anteriormente, las infracciones deportivas del deportista profesional pueden originar sanciones deportivas y a la vez sanciones laborales.

Además el R.D., en su art. 17.1, da la posibilidad de recurrir ante la jurisdicción laboral las sanciones impuestas por el club o entidad deportiva por incumplimiento contractual del deportista profesional. Y una nota más de la especialidad de este tipo de contrato, lo determina el tipo de sanciones imponibles por la entidad deportiva. Estas, podrán ser, en contra de la norma general del art. 58.3 del E.T., sanciones pecuniarias.

y el régimen contenido en las disposiciones deportivas sobre la misma materia, es decir, organización y participación en competiciones oficiales, facultad que compete a los órganos federativos. Estas federaciones deportivas son entidades privadas que además de sus propias atribuciones ejercen por delegación funciones públicas de carácter administrativo (artículo 30, Ley 10/1990).

No hay restricciones o limitaciones en la aplicación de la normativa deportiva a este respecto, por cuanto por ejemplo no se impide a un club la contratación del número de deportistas profesionales que desee, sino que, y en este caso, se imponen limitaciones únicamente a la hora de su participación en las competiciones oficiales organizadas por las distintas federaciones españolas (cf. Sagardoy y Guerrero, 1991).

Respecto a esta cuestión, la sentencia del Tribunal de Justicia de la CEE de 15 de octubre de 1995 (caso Bosman), ha planteado la limitación al número de jugadores que podrían ser alineados en un equipo de un país comunitario, lo que abre de nuevo el debate sobre la distinción entre reglas de juego y normas generales deportivas (14). Esta sentencia, en lugar de referirse al término de contratación de extranjeros, utiliza el concepto de alineación, elemento que se encuentra más ubicado en el ámbito de las normas técnicas de competición y no en el de derecho deportivo.

Contratación de deportistas profesionales extranjeros

La contratación de deportistas extranjeros se regirá por la normativa general

(13) En este sentido se manifiesta la Jurisprudencia al refiere al despido disciplinario de un futbolista que «*insultó y agredió a un compañero e hizo un gesto despectivo a los espectadores, provocando sus iras y alterando el orden público*» (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 1986), o al delito de lesiones hacia el árbitro imputado al jugador, con responsabilidad civil subsidiaria del club (Sentencia del Tribunal Supremo, segunda, de 6 de Noviembre de 1986).

(14) Como expusimos en líneas precedentes, el art. 73.2 de la Ley 10/1990 definía las infracciones de las reglas de juego o competición, y por exclusión delimitaba las normas generales. La realidad es que la separación es confusa, por cuanto puede encontrarse infracciones que sean cometidas a la vez contra las normas de juego y las normas generales.

Para Bañegil (1995) las alineaciones de jugadores (número, condición, edad, etc.) son reglas de juego, por lo que las federaciones, ligas nacionales, o en cualquier caso, cada club, como instituciones privadas, tienen libertad para tomar sus propias decisiones estatutarias. Sin embargo, contratación y alineación se encuentran mutuamente afectadas, puesto que la limitación en la alineación de los jugadores repercutiría en las contrataciones.

Incumplimiento contractual del deportista profesional

Dentro de los conflictos que pueden surgir entre el deportista profesional y su club o entidad deportiva, nos encontramos el originado por un incumplimiento contractual del deportista, y que lleva aparejado el despido del trabajador.

Aunque el contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral, estamos, con el despido, en presencia del único acto unilateral realizado por voluntad del empresario (en este caso el club o SAD). Ahora bien, ya que se rompe con el principio general de que el cumplimiento de los contratos de trabajo no puede dejarse al arbitrio de una de los contratantes (Código Civil, art. 1256), esta excepción ha de estar apoyada en la causalidad, es decir, en que el despido tiene que ser motivado.

Nuestro derecho ofrece dos causas que justifican el despido:

1. La fuerza mayor, es decir, un conjunto de hechos que independiente de la

voluntad de las partes, impiden la continuación de la ejecución del contrato de trabajo. O como dice el Código civil: «*También quedará librado el deudor en las obligaciones de hacer cuando la prestación resultare legal o físicamente imposible*».

2. Un incumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador. También contemplada esta causa en el Código Civil para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe (art. 1.184).

El despido como sanción más grave del trabajador, está recogido en el número 11 del art. 49 del E.T., como causa de extinción del contrato de trabajo. El incumplimiento del deportista profesional, para que de lugar a esta decisión unilateral del club o entidad deportiva, ha de ser grave y culpable. Así se desprende al menos del E.T. en su art. 54, llamado «*despido disciplinario*». Por supuesto, los incumplimientos contractuales vienen recogidos explícitamente en la misma Ley, y si alguno constituye causa de despido, tendrá que alegarlo y probarlo así el empresario, como fundamento de su decisión resolutoria para legitimarlo.

Al deportista le queda la opción de no compartir esa voluntad del club o SAD, y para ello puede hacer uso de la jurisdicción competente, alegando la improcedencia del despido (o nulidad), quedando así en manos de un árbitro moderador de sus conflictos o contienda con el club o SAD.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo ofrece una posibilidad en sus distintas resoluciones, para cada caso concreto en se pueda haber visto involucrado un deportista profesional y que halla tenido como final el despido del mis-

mo. Así en Sentencia 21 de enero de 1992 (T.S., cuarta) se planteaba un despido que había sido declarado improcedente en sentencia anterior por causa de incumplimiento grave y culpable consistente en reiterada actitud de disciplina y desobediencia en el trabajo (art. 54.2 del E.T.), y el cual debía tener el efecto de indemnizar al deportista profesional (una cantidad fijada judicialmente), a falta de acuerdo entre ambas partes de volver a readmitirlo. El tema finalmente se vio en el Tribunal Supremo, en recurso de casación por una de las causas legales establecidas en la Ley de Procedimiento Laboral (15), en este caso por infracción de ley.

En otras ocasiones puede pretender el deportista la nulidad del despido, es decir, intentar determinar que el club o SAD no ha cumplido las formalidades establecidas al tomar esa decisión última. En este sentido, el art. 55.1 del E.T. expresa que «*El despido regulado en el artículo anterior (despido disciplinario) deberá ser notificado por escrito en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto*». En este caso, la Sentencia del T.S., 14 de septiembre de 1981, al admitir como válida la causa de nulidad de despido, alegada por el demandante, estableció que el empresario debía readmitir de nuevo al deportista, como así se establece legalmente en el art. 55.4 del E.T.

Bibliografía

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E. (1993). *Derecho del Trabajo*. (13ª Ed.). Madrid: Servicio publicaciones Facultad de Derecho. Universidad Complutense.

(15) Aprobado por Real Decreto legislativo 521/1990, de 27 de abril.



BAÑEGIL ESPINOSA, A. (1995). «La aplicación del derecho comunitario Europeo al deporte, después de la sentencia del Tribunal de Justicia de la CE sobre el caso Bosman». *Revista Actualidad Jurídica Aranzadi*, 228, 2-6.

BLASCO PELLICER, A. (1995). *La individualización de las relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.

CONDE MARTÍN DE HIJAS, V. (1995). La relación laboral del deportista profesional. *Actualidad Laboral*, 1995-3, nº 42, pp. 3349-3352.

DIÉGUEZ, G. (1995). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. (4^a Ed.). Madrid: Marcial Pons.

Ley 11 de mayo de 1888, por la que se autoriza al Gobierno a publicar un Código Civil con arreglo a las condiciones y bases establecidas en la misma.

Ley 8/1980, de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (B.O.E., de 14 de marzo).

Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. (B.O.E., de 17 de octubre).

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. (B.O.E. de 27

de junio; y corrección de errores en B.O.E., de 28 de junio y 4 de julio).

SALA FRANCO, T. (1994a). *La extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación e incapacidad del empresario*. Valencia: Tirant lo Blanch.

SALA FRANCO, T. (Dir.) (1994b) *Derecho del trabajo* (8^a Ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GUERRERO OSTOLAZA, J. M. (1991). *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Cívitas.