

LA RETRIBUCIÓN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES, CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS FUTBOLISTAS*

Alexandre Pazos Pérez**
Universidad de Vigo

SUMARIO: 1. La relación laboral especial de los deportistas profesionales. –2. Jurisdicción competente. –3. Las percepciones salariales de los deportistas profesionales. –4. Percepciones extrasalariales. –5. Los sistemas extrajudiciales previstos en los convenios colectivos. –6. Las garantías del salario. –7. Especial referencia a los futbolistas. –8. Conclusiones. Bibliografía.

RESUMEN

Los deportistas profesionales tienen una serie de derechos propios de una relación laboral de carácter especial. Es muy importante la delimitación de lo que se considera salario para no confundirlo con las compensaciones de gastos, propias de los deportistas amateurs y precisar los requisitos necesarios previos para la correcta intervención del Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia del Club. La importancia de la retribución en el caso de los futbolistas.

ABSTRACT

Professional athletes have a number of their own rights of special nature regarding employment. The definition of what is considered salary is very important not to be confused with wage compensation expense, typical of amateur athletes and specify the necessary requirements for the proper intervention of the Wage Guarantee Fund in the event of insolvency of the Club. The importance of remuneration in the case of football players.

Palabras clave: Salario, deportista, futbolista, relación laboral, amateurismo compensado.

Key words: Salary, athlete, football player, work relationship, compensated amateurism.

1. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

En primer lugar, con respecto a la Constitución española¹ hay que destacar el art. 35 que indica que todos los españoles tienen “el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elec-

*Recibido el 8 de septiembre. Aceptado el 20 de septiembre.

** Profesor Ayudante Doctor de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social

¹ BOE de 29 de diciembre de 1978. En adelante CE.

ción de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia” y también señala que la ley regulará un estatuto de los trabajadores². También es de gran interés el art. 43.3 de la CE que se refiere a que los poderes públicos fomentarán la “educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio”. Por tanto, se trata de una referencia genérica que une el deporte³ al ocio, sin hacer alusión a los deportistas profesionales⁴.

En segundo lugar, con respecto al ET, el art. 1.1 señala que el ámbito de aplicación de la presente Ley será de aplicación a los “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. También hay que tener en cuenta que el art. 2.1 d) alude a los deportistas profesionales pero desde una perspectiva excluyente, como una relación laboral de carácter especial y, por tanto, con una regulación legal específica. El origen de la regulación laboral especial se encuentra en las propias características específicas de la profesión de deportista, a los que se les exigen concretas aptitudes, una elevada cualificación, constante preparación física y además están sometidos a una severa disciplina, mayor que la de un trabajador normal.

Dicha regulación específica se encuentra en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Concretamente, el art. 1.2 del RD 1006/1985, considera deportistas profesionales a los que “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 una entidad deportiva a cambio de una retribución”. Asimismo, hay que tener en cuenta que la regulación que ha hecho el legislador con respecto a la relación laboral especial de los deportistas profesionales, va dirigida especialmente a los deportistas que prestan sus servicios en deportes de equipo, como el fútbol o el baloncesto, en los que es más fácil la aplicación de este reglamento⁶.

Por tanto, como se puede apreciar tanto la definición que hace el RD 1006/1985, con respecto a los deportistas profesionales por un lado, como la que se lleva a cabo en el ET en relación con los trabajadores por cuenta ajena por otro, presenta grandes similitudes, independientemente de que los deportistas profesionales formen parte de una relación laboral especial y los trabajadores por cuenta ajena de una ordinaria⁷.

Por otro lado, con respecto a la determinación del carácter laboral o no de la relación que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de éstas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de la concurrencia de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual⁸, debiendo de atenderse a la realidad prestacional realmente desempeñada, por encima de la formal que se haya plasmado en

² 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. BOE de 24 de octubre de 2015. En adelante ET.

³ La importancia del deporte y su relación con el trabajo es innegable, ya que genera un valor añadido de 407.000 millones de euros, correspondiente al 3,7 del PIB de la Unión Europea, y da trabajo a unos 15 millones de personas, es decir, al 5,4 % de la población activa. GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el deporte*, Bosh (Barcelona, 2011), p. 16.

⁴ TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., “Balance y perspectivas de futuro de la seguridad social de los deportistas profesionales”, *Revista de Información Laboral*, núm. 3/2014, Lex Nova (Pamplona, 2014), p. 1.

⁵ BOE de 27 de junio de 1985. En adelante RD 1006/1985.

⁶ MONEREO PÉREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “Introducción general: la relación laboral especial de los deportistas profesionales (una necesaria contextualización)”, en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010), p. 10.

⁷ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Editum (Murcia, 1996), p. 125.

⁸ STSJ de Galicia, de 23 de marzo de 1994 (AS 1994/923).

el contrato. En este sentido, hay que señalar la escasa o nula importancia que, a la hora de establecer si existe o no esa relación, tiene la calificación que el deportista ostente en la correspondiente Federación deportiva⁹ o la que se dé por las partes al posible pacto o contrato que suscriban¹⁰, así como el nombre que le den a las remuneraciones que, en su caso, se acuerden. Además para determinar si en casos de práctica deportiva bajo el ámbito de organización y dirección de un Club o entidad deportiva¹¹, existe una relación laboral u otra distinta, en caso de que el deportista perciba cantidades dinerarias, lo determinante es el carácter que hay que atribuir a tales cantidades, pues si se consideran un salario o retribución¹², estaremos ante una relación laboral que no existirá si sólo se consideran compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva¹³, como se deduce del número 2 del art. 1 del referido Decreto 1006/1985, que afirma que no existe relación laboral cuando los deportistas perciben únicamente una compensación de los gastos, como desplazamientos, comidas o material deportivo¹⁴.

Para determinar si existe o no relación laboral, también hay que comprobar si los servicios prestados por los deportistas se realizan bajo el esquema organizativo y de dirección de un Club, a través de las órdenes que reciben del entrenador del equipo, lo que se define como servicios prestados bajo la dependencia del empresario¹⁵. Que la actividad no se preste en régimen

⁹ La doctrina judicial ha mantenido reiteradamente que no es vinculante la calificación que haga la federación sobre la consideración del deportista como aficionado o profesional. De la misma forma que no es un requisito necesario la licencia federativa para la calificación del deportista como profesional, ya que la licencia federativa sólo tiene repercusiones en el ordenamiento interno deportivo, pero no para desnaturalizar la relación de naturaleza laboral, como afirma la STSJ de Madrid, de 21 de mayo de 1991 (AS 1991/2957).

¹⁰ La STSJ de Galicia, de 5 de noviembre de 1996 (AS 1996/3864).

¹¹ La STSJ de Cataluña, de 9 de mayo de 2014 (AS 2014/1550), declara que existe relación laboral ya que los trabajadores se encuentran bajo la organización y dirección de la fundación. Se puede comprobar esa relación de dependencia en que los coordinadores técnicos distribuían los tiempos de presencia del personal. Los entrenadores debían explicar a los referidos coordinadores el desarrollo de cada entrenamiento. La fundación entregaba trimestralmente un documento/guía de trabajo, a través de la cual se supervisaba la realización de la actividad deportiva, elaborando los entrenadores/monitores dicho informe de evaluación para su entrega a las familias de los socios federados. La asignación de niños y jóvenes a cada grupo lo decidía la fundación, no los entrenadores, asimismo, a través de la dirección técnica fijaba los horarios y días de entrenamiento. Los monitores/entrenadores utilizaban el uniforme de la entidad deportiva. Además, la fundación proporcionaba un uniforme de invierno, otro de verano y otros accesorios, encargándose de su limpieza. Hernando Espada, D., "A vueltas en la diferenciación entre el deportista amateur y el deportista profesional. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña", Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 47, abril y junio 2015, p. 395.

¹² Parte de la doctrina científica considera que la retribución de los jugadores no es suficiente como criterio de delimitación de la relación laboral de los deportistas profesionales, siendo necesaria la existencia de dependencia jurídica. La causa es la aparición de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente el 12 de octubre de 2007, con la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, aprobando el Estatuto del Trabajo Autónomo. El razonamiento se basa en la comparación con la Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo Alemán de 10 de mayo de 1990, que sí requiere la existencia de la característica de la dependencia para que exista la verdadera relación laboral de los deportistas profesionales. ARUFE VARELA, A., "La distinción entre futbolistas profesionales y aficionados en Alemania. A propósito de la sentencia clásica del Tribunal Federal de Trabajo de 10 de mayo de 1990, sobre futbolistas con contrato amateur, en VV.AA., *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (Coruña, 2010), p. 26.

¹³ La STSJ de Andalucía, Granada, de 15 de octubre de 2002 (AS 2002/3836), sobre un jugador de fútbol sometido al ámbito de organización y dirección de la entidad deportiva afirma que como el salario del futbolista es tan elevado, es evidente que dicha cantidad no puede responder a una verdadera compensación de gastos. Por tanto, el TSJ concluye que se trata de un jugador que presta sus servicios profesionales para una empresa, concretamente para una entidad deportiva, sometido a su régimen organizativo y disciplinario, mediante una auténtica retribución, notablemente superior a lo que pudieran ser los gastos derivados de la práctica deportiva, elementos todos ellos que configuran la existencia de una relación laboral especial.

¹⁴ STSJ de Extremadura, de 23 de enero de 2008 (JUR 2008/106343).

¹⁵ La STSJ de Madrid, de 25 de febrero de 1998 (AS 1998/603), la SJS de Pontevedra, de 23 de octubre de 1998

de dedicación exclusiva o que el salario percibido sea inferior al salario mínimo interprofesional, establecido en 655,20 euros al mes¹⁶, en cómputo anual o incluso mensual y que éste se abone sólo durante los meses en los que se desempeña la actividad deportiva, no son elementos suficientes que puedan desvirtuar la verdadera naturaleza laboral propia de la relación especial de deportistas profesionales¹⁷.

En el caso de los deportistas, además de estar bajo el ámbito de organización y dirección de un Club o entidad deportiva, en muchas ocasiones también están sometidos a estrictos regímenes disciplinarios. Principalmente, en los deportes de equipo, como pueden ser el fútbol, el baloncesto o el balonmano, los deportistas tienen la obligación de acudir a los entrenamientos y a los partidos, incluso pudiendo ser sancionados si no lo hacen o desobedecen las órdenes del entrenador¹⁸. Sin embargo, para que exista una verdadera relación laboral de deportistas profesionales, establecida en el art. 2.1 d) del ET además de tratarse de una relación de carácter regular y realizada voluntariamente, es necesario que sea a cambio de una retribución. En este sentido, es muy clarificadora la importante STS de 2 de abril de 2009¹⁹, que establece con ca-

(AS 1998/3754) y la STSJ de Galicia, de 4 de febrero de 1999 (AS 1999/56), entre otras, excluyen a los árbitros de la consideración de deportistas profesionales del ámbito laboral por la ausencia del requisito de la dependencia y por tanto de la aplicación del RD 1006/1985. Sin embargo, un sector doctrinal considera que entre los árbitros y su federación respectiva confluye el presupuesto de la dependencia por lo que debe ser incluida dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. GARCÍA SILVERO, E. A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi (Pamplona, 2008), p. 60. Y el sector mayoritario se ha decantado por incluir a los árbitros dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985. CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional... op. cit.*, p. 60 y FERNÁNDEZ, R., "La prestación de servicios de árbitros y entrenadores", Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento, núm. 17, 2007, p. 107. Aunque se debe tener en cuenta que la mayor parte de los preceptos regulados en el RD 1006/1985 no pueden aplicarse a los árbitros (duración de los contratos, trasposos, derechos de formación, cláusulas de rescisión, etc), por lo que parece que la opción más adecuada es encuadrar a los árbitros dentro de la regulación común del contrato de trabajo. GARCÍA SILVERO, E. A., *La extinción... op. cit.*, p. 61.

¹⁶ Como señala el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, a través del cual el Gobierno actualiza el Salario Mínimo con una subida del 1% para situarlo en los 655,20 € mensuales, es decir, 9172,80 € anuales. En adelante SMI.

¹⁷ STSJ de Murcia, de 20 de febrero de 2012 (JUR 2012/88182).

¹⁸ Muchos deportistas profesionales ven incrementada su relación de dependencia, incluso afectando a su vida privada, por el sometimiento estricto a las órdenes del entrenador o de la entidad deportiva, en comparación a un trabajador ordinario que le sea de aplicación la legislación laboral común. El motivo se justifica "por la necesidad que tiene el deportista de alimentar las habilidades y aptitudes que le permiten ejercitar profesionalmente la práctica de un deporte con la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas". TOROLLO GONZÁLEZ, F. J., "Las relaciones laborales especiales de los deportistas y artistas en espectáculos públicos", Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo, *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, núm. 100, marzo/agosto 2000, p. 181. En este sentido, el Convenio Colectivo del baloncesto profesional tipifica como falta grave no mantener el peso razonable y el consumo habitual de tabaco y de bebidas alcohólicas, incluida la reiteración de salidas nocturnas. Muy similar es también el Convenio Colectivo del balonmano profesional.

¹⁹ RJ 2009/1848. En esta sentencia el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina de una sentencia recurrida en Suplicación frente al TSJ de Madrid. En este caso se cumple el requisito de que exista una sentencia contradictoria como así establece el art. 217 de la LJS, porque frente a pretensiones iguales, existen pronunciamientos distintos. Mientras en la sentencia recurrida nos encontramos con un caso de un futbolista que recibe unos "honorarios" en la sentencia contradictoria nos encontramos con un jugador de baloncesto que percibe unas "gratificaciones". Ambos inferiores al SMI. Mientras un tribunal determina que la relación no es laboral y suscribe "la profesionalidad requiere ser medio habitual de vida y ello comporta ingresos no inferiores al SMI". El otro reconoce un vínculo laboral argumentando que "la relación laboral se determina por sus notas definitorias y no por la cuantía de una retribución mínima". La cuestión radica en si estamos ante un deportista profesional o aficionado. No hay contrato escrito. El actor entrena en las instalaciones del Club durante dos horas diarias y en tres o cuatro días a la semana, participando en los partidos que disputaba el Club con arreglo al calendario federativo de competiciones y percibiendo bajo la denominación de "honorarios" una cantidad media de 230 euros mensuales. El TSJ de Madrid declaró la incompetencia del Orden social para conocer la cuestión suscitada, por entender que la "profesionalidad" requiere de una dedicación principal y habitual que presupone rendimientos de

rácter general, cuales son los requisitos para la existencia de un contrato de trabajo deportivo. La sentencia señala que además del requisito de la dependencia, lo que realmente determina la profesionalidad, es la existencia de una retribución a cambio de los servicios prestados. Se aclaran dudas interesantes con respecto a que las exigencias legales no van referidas a la percepción del SMI²⁰, ni tampoco que la profesionalidad dependa de la exclusividad del medio de vida²¹, exactamente igual que si se tratase de una relación laboral común, donde es factible, y del todo frecuente, el trabajo a tiempo parcial. Para que exista una verdadera relación laboral no se requiere que la actividad prestada sea de absoluta dedicación y constituya el exclusivo o fundamental medio de vida, puesto que el deportista también puede desarrollar otros cometidos remunerados, sin ver por ello desvirtuada su profesionalidad. Lo que es realmente importante es la existencia de una retribución²². Y para saber si efectivamente se trata de un salario o de

al menos el salario mínimo interprofesional. Además argumenta en la misma línea, que es indicativo para la negación de la existencia de relación laboral, que las partes no hubiesen suscrito contrato de prestación de servicios como futbolista profesional y que tampoco se tramitase la correspondiente licencia profesional. Aunque se debe aclarar que en la normativa actual no es preciso que el deportista se halle en posesión de la correspondiente licencia federativa, ya que no se puede condicionar un vínculo laboral a la posesión de una licencia de un ámbito normativo distinto. Concurren claramente en este supuesto las exigencias del art. 1.2 del RD 1006/1985, la dedicación a la "práctica del deporte", la voluntariedad, la ajenidad y la dependencia. El problema se centra en el requisito de la retribución, en si se considera salario o si por el contrario es una mera compensación de gastos. Para determinar si se trata de una u otra el Tribunal señala unas pautas, como que es irrelevante la calificación que le hubieran dado las partes a la relación, puesto que los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, conforme al principio de primacía de la realidad. Tampoco determina la existencia o no de la relación laboral especial la calificación federativa como deportista profesional o aficionado. Como acertadamente indica la sentencia, "más aun cuando la reglamentación federativa considera aficionados a jugadores de Tercera División". Para que la relación sea laboral no es necesario que la actividad prestada sea de absoluta dedicación y constituya el fundamental medio de vida, ya que el deportista también puede llevar a cabo otras actividades remuneradas. Lo realmente determinante es la existencia de una retribución a cambio de los servicios prestados, si no existiera estaríamos claramente ante un amateur. Pero hay que aclarar que la exigencia legal no va referida a la percepción mínima del salario interprofesional. La norma se limita a exigir una retribución, sin precisar la cuantía. El RD excluye del ámbito de aplicación el "amateurismo compensado". La existencia del deporte amateur compensado aumenta las posibilidades de enmascarar la retribución, por lo que no resulta infrecuente la presencia del llamado "amateurismo marrón", producto de la manipulación contractual. Este fraude legal exige fijar criterios orientativos para poder desenmascararlo, particularmente tres reglas. La primera consiste en que al deportista le corresponde demostrar la existencia de contraprestación económica, pero una vez probada, le corresponde a la entidad deportiva justificar que las cantidades entregadas son simplemente de carácter compensatorio. Y esto solo será posible mientras no excedan de los gastos reales ocasionados al deportista. La segunda regla es que se impone el principio de la realidad, sin importar el nombre que le atribuyan las partes a estas prestaciones. Por último, la regla de la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de que estamos ante una retribución salarial. Ya que las verdaderas compensaciones de gastos tienen características radicalmente contrarias ya que suelen ser irregulares y variables. Por todo ello el alto tribunal falló que la doctrina ajustada a derecho es la de la sentencia de contraste ya que la sentencia recurrida está infringiendo el art. 1.2 del RD 1006/1985.

²⁰ Aunque no es un hecho determinante, superar el SMI, sí supone un indicio a favor de la naturaleza salarial, como señala la STSJ del País Vasco, de 20 de febrero de 2007 (AS 2007/1774) que considera determinante en la consideración como deportista profesional que los ingresos excedían del SMI.

²¹ Es totalmente lícito que se compagine el deporte con otra actividad que sea el medio de vida del deportista, ya que la naturaleza del salario "no proviene de su finalidad vital, sino de su causa: remuneración directa de un trabajo". SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M., *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas (Madrid, 1991), p. 48. En este mismo sentido, la STSJ de Galicia, de 23 de febrero de 2005 (JUR 2005/79958) afirma que el desarrollo de otro trabajo no "desvirtúa la naturaleza profesional de la relación entre las partes".

²² La STSJ de Aragón, de 16 de mayo de 2007 (JUR 2007/328108), dispone que hay relación laboral en el caso de un futbolista de tercera división que percibía, por un lado, la cantidad de 200 € por la práctica del deporte, y, de otro, una compensación por los gastos de desplazamiento de 0,20 euros/Km. Por el contrario, la STSJ de Valencia, de 25 de enero de 1994 (AS 1994/366), indica que no hay relación laboral entre un futbolista de tercera división y su club al no percibir nada más que los costes del transporte y las dietas.

una compensación de gastos es irrelevante como le denominen las partes, es decir, el término que se le atribuya, siendo indicios de salario la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe²³, aunque éste no alcance el SMI²⁴. Sin embargo, no es fácil saber dónde está el límite de la cuantía para considerar a un deportista aficionado o profesional. Desde mi punto de vista, considero que siempre que se cobre un salario, por muy pequeño que sea, el deportista debe ser considerado profesional y por tanto, disfrutar de los derechos laborales que la jurisdicción social le otorga. Llegados a este punto, es necesario determinar la consideración de la naturaleza de las cantidades percibidas por los deportistas, ya que la regulación legal elimina del ámbito de aplicación el “amateurismo compensado”²⁵. Es decir, se excluyen de la aplicación del RD 1006/1985, las percepciones del Club que respondan solamente a la compensación de los gastos derivados de la práctica del deporte, como son los gastos de transporte, vestimenta o calzado, alimentación, preparación y cuidado físico²⁶. De todas formas, hay que tener en cuenta que la propia existencia de esta práctica deportiva compensada aumenta las posibilidades de enmascarar la retribución, por lo que no resulta infrecuente la presencia del llamado “amateurismo marrón”, producto de la manipulación contractual. Por todo ello es necesario fijar criterios orientativos en orden a deslindar el deporte compensado del propiamente retribuido. En este sentido, hay que tener en cuenta que en aplicación de los principios que informan la carga de la prueba, como indica el art. 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil²⁷, al deportista le corresponde acreditar la existencia de la contraprestación económica. Normalmente se puede hacer mediante prueba documental, por ejemplo aportando el contrato, notas de prensa, datos de páginas web, actas de la federación y también mediante prueba testifical. También es importante valorar la posibilidad de llevar a cabo el interrogatorio de parte del representante legal de la entidad deportiva, ya que es un derecho procesal reconocido procesalmente tanto en los arts. 301 y siguientes de la LEC, y del art. 91 y concordantes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social²⁸.

Además, las cantidades abonadas integran salario por virtud de las presunciones *iuris tantum* establecidas en los arts. 26.1 del ET y 8.2 del RD 1006/1985, de forma y manera que debe ser la entidad deportiva quien acredite que las referidas cantidades tienen carácter simplemente compensatorio, lo que únicamente tendrá lugar cuando pruebe que no exceden de los gastos que en la realidad tenga el deportista por la práctica de su actividad²⁹.

Por último, la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de naturaleza retributiva, al ser tales notas características del salario, frente a la irregularidad y varia-

²³ El abono de cantidades fijas devengadas periódicamente es un fuerte indicio de laboralidad, frente a la variabilidad e irregularidad del importe propia de la compensación de gastos. LUJÁN ALCARAZ, J., *Las fronteras del deporte profesional*, Aranzadi Social, núm. 3, 2008, p. 20.

²⁴ STSJ de Galicia, de 18 de marzo de 2010 (AS 2010/1555).

²⁵ También llamado amateurismo “marrón” como se puede apreciar en DE LA VILLA GIL, L. E., *Los deportistas y el Derecho del Trabajo*, Estudios en homenaje del Prof. LÓPEZ-RODÓ, vol. III, Universidad de Santiago de Compostela, 1972, p. 516. Se denomina amateurismo “marrón” a la situación motivada por los deportistas que percibiendo gratificaciones cuya “cuantía superaba la compensación de gastos originados por el deporte, no eran calificados como profesionales”. CARDENAL CARRO, M., “Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional. (Nota extrapolable al ámbito de aplicación de otras relaciones laborales especiales)”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, p. 128.

²⁶ STSJ de Cataluña, de 28 de septiembre de 2009 (AS 2009/2431) y STSJ de Cantabria, de 16 de enero de 2008 (JUR 2008/107084).

²⁷ BOE de 8 de enero de 2001. En adelante LEC.

²⁸ BOE de 11 de octubre de 2011. En adelante LJS.

²⁹ Presunción de que las cantidades abonadas son salario, correspondiendo al Club demostrar que realmente se limitan a compensar los gastos ocasionados por la práctica deportiva. SEMPERE NAVARRO, A., “Tres noticias para el deporte profesional”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 748, 2009. Si la entidad deportiva no demuestra que el dinero va destinado a compensar gastos, debe considerarse que lo recibido tiene naturaleza salarial. STSJ de Madrid, de 21 de mayo de 1991 (AS 1991/2957).

bilidad que son propias de las verdaderas compensaciones de gastos. El carácter periódico de los salarios sólo se puede desvirtuar si se demuestra que es una compensación de gastos e incluso algunas sentencias consideraron la calificación federativa como un indicio o dato indicativo³⁰. Sin embargo, dicha corriente doctrinal está superada puesto que el verdadero indicio es que exista retribución, en virtud del art. 1.2 del RD 1006/1985, y por lo tanto en esos casos debe invertirse o aligerarse la carga de la prueba y ser el Club el que justifique que tales percepciones son compensaciones de gastos. Asimismo también hay que tener en cuenta que se presume salario cualquier pago³¹, como indica el art. 8 que señala que tendrán la consideración legal de salario “todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”.

En resumen, hay que estar a la verdadera realidad contractual y comprobar si los deportistas cobraban, demostrando que esa contraprestación económica es un salario por los servicios prestados, prevaleciendo la realidad y circunstancias efectivamente existentes, sobre lo que diga el contrato. Además, hay que tener en cuenta que puede no existir un contrato escrito, siendo plenamente válido y eficaz el contrato verbal, muy utilizado en las categorías inferiores de deportes de equipo.

2. JURISDICCIÓN COMPETENTE

La distinción entre la cantidad dineraria que percibe el deportista como salario o compensación de gastos adquiere gran relevancia, ya que trae consigo importantes consecuencias prácticas, siendo la más destacada, la configuración de la naturaleza de la relación. Así, si la cantidad que percibe el deportista se considera salario, se estará ante la relación laboral especial de deportistas profesionales y la jurisdicción social será la competente para conocer de la controversia. Sin embargo, si la cantidad recibida por el deportista no es de naturaleza salarial, sino de carácter compensatorio, el vínculo que une al deportista amateur con el club o entidad deportiva es civil, por lo que el orden jurisdiccional competente será el civil³². Con respecto a la retribución, el art. 29.1 del ET establece que la “liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”.

El plazo de prescripción para reclamar las cantidades adeudadas, es decir los salarios impagos o pagas u horas extraordinarias que provengan de una relación laboral, será de un año a contar desde la fecha de su devengo y aquellas derivadas del contrato de trabajo que no tengan plazo de prescripción especial y no hubiesen vencido a la extinción del mismo prescribirán al año de la extinción del contrato. Estas reclamaciones se llevan a cabo a través del procedimiento ordinario regulado en los arts. 76 y siguientes de la LJS. No obstante, a fin de agilizar el proceso y cumpliendo con el principio de celeridad, la LJS introdujo como novedad en el ámbito de la jurisdicción social, la posibilidad de reclamar frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, a través del proceso monitorio, siempre y cuando deriven de una relación laboral.

La contraprestación económica recibida por el deportista debe ser de tipo salarial, siendo válida e incluso procedentes desde el punto de vista probatorio, las cantidades abonadas mediante transferencia bancaria, para que exista relación laboral, con independencia del volumen o cuantía de ésta³³. Además, como indica la STS de 2 de abril de 2009, puede existir una relación laboral aunque las cantidades percibidas no superen el SMI y establece una serie de criterios orientativos para determinar la naturaleza de las cantidades. El primer criterio se refiere

³⁰ STSJ de Castilla-La Mancha, de 18 de abril de 1996 (AS 1996/1381).

³¹ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y derecho... op. cit.*, p. 130.

³² STSJ de Madrid, de 28 de mayo de 2012 (JUR 2012/381574).

³³ STSJ de Cataluña, de 9 de mayo de 2014 (AS 2014/1550).

a que corresponde al deportista acreditar la existencia de la contraprestación económica, pero una vez probada ésta, las cantidades abonadas tienen la consideración *iuris tantum* de salario, en virtud de las presunciones establecidas en los arts. 8.2 y 26.1 del RD 1006/1985, de forma que será la entidad deportiva quien deba acreditar que las referidas cantidades tienen carácter simplemente compensatorio, es decir, que no exceden de los gastos que tenga el deportista por la práctica de su actividad. El segundo criterio sobre la naturaleza, compensatoria o retributiva, de las cantidades percibidas señala que es por completo independiente de la denominación que le den las partes y el tercer y último criterio afirma que es propio de la consideración de un salario la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe.

Con respecto a la verdadera naturaleza retributiva también hay que destacar la STSJ de Madrid de 22 de octubre de 2010³⁴, sobre un entrenador que en su contrato se establecía que percibiría la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva. Concretamente la compensación por pérdida de horario laboral, 1.000 euros, la compensación gastos de viaje, 1.000 euros, por la compensación de gastos de manutención otros 1.000 euros, por la compensación gastos de material deportivo, también 1.000 euros. En consecuencia, debido a la identidad cuantitativa de las cuatro partidas suscritas en el contrato, el TSJA considera que, no demostradas la realidad y cuantía de los gastos pretendidamente compensados, tales percepciones no pueden reputarse como una compensación de gastos sino como un salario.

Cuando se acredita la existencia del salario y el club o entidad deportiva no se encuentra en situación de concurso y no se oponga formalmente a la demanda de salarios, el trabajador podrá formular su pretensión mediante el proceso monitorio regulado en el art. 101 de la LJS. Es necesario que las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, no excedan de 6.000 euros, derivadas de su relación laboral. En el proceso monitorio debe constar la identidad completa y precisa del empresario deudor, datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado, así como el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados. Deberá acompañarse copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, así como documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles. Asimismo, el secretario judicial procederá a la comprobación de los requisitos anteriores, completando, en su caso, los indicados en la solicitud con otros domicilios, datos de identificación o que afecten a la situación empresarial, utilizando a tal fin los medios de que disponga el juzgado, y concederá trámite de subsanación por cuatro días de cualquier defecto que apreciarse, salvo que sean insubsanables.

En caso de apreciar defectos insubsanables, o de no subsanarse en plazo los apreciados, se deberá dar cuenta al juez para que resuelva sobre la admisión o inadmisión de la petición. Si el juez admite la petición, requerirá al empresario para que, en el plazo de 10 días, pague al trabajador, acreditándolo ante el juzgado, o comparezca ante éste y alegue sucintamente, en escrito de oposición, las razones por las que a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada, con apercibimiento de que de no pagar la cantidad reclamada ni comparecer alegando las razones de la negativa al pago, se despachará ejecución contra él. Del requerimiento se dará traslado por el mismo tiempo al Fondo de Garantía Salarial³⁵, plazo que se ampliará respecto del mismo por otros 10 días más, si manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial. Transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, de haberse abonado o consignado el total importe se archivará el proceso, previa entrega de la cantidad al solicitante. De no haber mediado en dicho plazo oposición, por escrito y en forma motivada, del empresario o del FOGASA,

³⁴ AS 2010/2671.

³⁵ En adelante FOGASA.

el secretario judicial dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud. Si se formulase oposición en el plazo y la forma, se dará traslado a la parte actora, que podrá, en los 4 días siguientes, presentar, ante el Juzgado de lo Social, demanda, en cuyo caso se procederá seguidamente al señalamiento ulterior de los actos de conciliación y juicio en la forma ordinariamente prevista, sobreseyendo en caso contrario las actuaciones, de la misma forma que si se superase la cuantía de 6.000 euros de deuda.

Por otro lado, con respecto al plazo para reclamar los salarios adeudados, hay que tener en cuenta que es un plazo de un año de prescripción³⁶, a partir de la fecha de su devengo. Asimismo, de acuerdo con el art. 1973 del Código Civil, la prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los Tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor. En este sentido, por un lado, se produce la interrupción por reclamación judicial haciéndose extensiva dicha interrupción también a los trámites preprocesales previos, es decir a la solicitud de conciliación o mediación, como indica el art. 65.1 de la LJS. Y por otro lado, con respecto a las reclamaciones extrajudiciales en el ámbito laboral, se debe considerar que los plazos de prescripción se pueden interrumpir también por negociaciones entre los afectados respecto al objeto del conflicto, cartas dirigidas a la empresa o al Club deportivo deudor o por hacer una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Además, por el mero hecho de presentar la demanda ya se interrumpe el plazo de prescripción, independientemente de que a continuación se desista de la acción³⁷. Lo cual es muy interesante a efectos de espera o de poder seguir negociando con el plazo abierto para poder llegar a un acuerdo.

También se debe tener en consideración el art. 29.3 del ET que señala que la mora del salario devengará un interés del 10 por 100 de lo adeudado, ya que se debe aplicar cuando se produce la condena del club o entidad deportiva por sentencia al abono del salario del deportista profesional.

La primera exclusión que hace el RD 1006/1985 es en este sentido, sobre los deportistas que tan solo reciben compensaciones por gastos³⁸. El problema surge porque en innumerables ocasiones se disfraza una percepción salarial en compensación por gastos, es el llamado por algunos autores “amateurismo marrón” o amateurismo compensado. En cuanto a la compensación por gastos no puede exceder de los gastos realmente ocasionados al deportista, ya sea transporte, dietas... Muchas veces el montante de estas compensaciones es tan elevado que es sospechoso, pero la doctrina judicial maneja un indicio que en principio presupone que se trate de percepciones salariales y es la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe³⁹.

Otra figura que merece especial atención, por ser posible objeto de engaño es la del deportista semiprofesional⁴⁰ que es una figura intermedia entre el deportista amateur y el profesional. Se da cuando el deportista presta sus servicios a cambio de una beca para formarse, perfeccionarse técnicamente y en un futuro ser profesional. Hay que destacar que el RD 1006/1985 no es aplicable a este colectivo. Para evitar el fraude es importante de nuevo conocer la realidad del asunto y para ello es importante saber que solo se entiende como beca la que tenga por finalidad primordial formar al deportista. De no ser así estamos ante un salario y por lo tanto ante un deportista profesional. Tanto en el caso del deportista aficionado como del semiprofesional la jurisdicción competente es la del orden civil.

³⁶ Art. 59.2 del ET.

³⁷ ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional*, Monografía de Revista Jurídica del Deporte, Aranzadi (Pamplona, 2013). Versión online (BIB 2013/2344).

³⁸ El art. 1.2 del RD 1006/1985 afirma que “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”.

³⁹ Así lo indica SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., GUERRERO OSTOLAZA, J. M., *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid, 1991, p. 49.

⁴⁰ GONZALEZ DEL RÍO, J.M., *El deportista profesional ante*, (...), opus cit., pp. 133-134.

Por último, no se puede olvidar que el RD 1006/1985 considera todas las percepciones que percibe el deportista como una presunción *iuris tantum*⁴¹ remitiéndose a lo pactado en el convenio colectivo de aplicación o en el propio contrato. Por su parte, la normativa no establece ningún mínimo para que se dé la consideración de salario, por ello adquiere gran relevancia e importancia la citada STS de 2 abril de 2009.

3. LAS PERCEPCIONES SALARIALES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Es innegable que el deporte en la actualidad no se trata exclusivamente de una actividad reglamentada de carácter competitivo, ya que esto se sitúa en un segundo plano dando paso al factor mediático y económico del mismo. Esto se maximiza cuando hablamos de fútbol en donde parece no primar la competición sino el negocio, aunque sí es cierto que una cosa lleva a la otra ya que el equipo con más presupuesto normalmente ficha a mejores jugadores y logra sus objetivos. Así como, por ejemplo en el fútbol profesional, un equipo que asciende a primera división o se clasifica para la Champions League obtiene unos amplios beneficios, mientras que el equipo que desciende de categoría se ve inmerso normalmente en un desastre no solo deportivo sino también económico.

A pesar de todo, el deportista sigue siendo el protagonista del espectáculo y el que hace posible que se consigan los resultados tanto deportivos como económicos. Los deportistas son la imagen visible del Club y es por ello que los medios de comunicación los realzan y magnifican convirtiéndolos en estrellas a la vista de los aficionados. Esto conlleva una cadena en donde el *merchandising*, los *sponsors* y los derechos televisivos provocan que se realicen contratos millonarios, principalmente en deportes de equipo como el fútbol o el baloncesto, tanto en la esfera del Club como en la del deportista considerado individualmente. La revolución informática y el incesante auge de las redes sociales no han hecho más que potenciar este fenómeno.

El factor comercial del deporte ha hecho que el deportista ya no sea valorado exclusivamente por sus aptitudes físicas, psíquicas, técnicas... sino que su imagen cobra especial importancia. Ya no se retribuye exclusivamente el rendimiento o las cualidades del deportista sino también su imagen. A fin de cuentas los deportistas son el activo más importante del Club sin los cuales su actividad no tendría sentido.

Actualmente, el deporte requiere un estudio pormenorizado diferente al del resto de colectivos de trabajadores porque está demostrado socialmente que no se ve afectado de igual forma por la situación económica que lo rodea⁴². Es por todo esto, además de la especialidad de la prestación, por lo que no podemos analizar las retribuciones de un deportista asimilándolas a las de un trabajador común. Si a esto sumamos las grandes masas dinerarias que mueve el mundo del deporte en ciertas disciplinas⁴³, el concepto de “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia” que proclama el art. 35 CE se ve desvirtuado cuando hablamos de deportistas profesionales⁴⁴.

⁴¹ El art. 8 del RD 1006/1985 señala en su apartado uno que “la retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual”. En su apartado dos aclara que “tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”.

⁴² Culpa de ello es la permisividad que los responsables gubernativos tienen en este sentido, traducándose en un tratamiento fiscal mucho más flexible que el exigido a cualquier otro empresario no deportivo. Así lo resalta CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional. Aspectos*, (...), opus cit., p. 56.

⁴³ Según R. CALAZA, J.J., DE LA DEHESA, G., “El poderío económico de la Premier League”, Faro de Vigo, <http://www.farodevigo.es/opinion/2015/02/15/poderio-economico-premier-league/1184423.html>, 15/02/2015, el escalafón por ingresos de las diez primeras ligas mundiales es el siguiente: 1 NFL (fútbol americano): 8,2 (miles de millones euros); 2 MLB (baseball EE.UU): 7,8; 3 Premier League: 4,1; 4 NBA (baloncesto EE.UU): 3,6; 5 NHL (hockey EE.UU): 3,3; 6 Bundesliga: 2,1; 7 Liga BBVA: 1,9; 8 Serie A Italia: 1,7; 9 Ligue 1 Francia: 1,3; 10 Campeonato brasileño: 0,85 (miles de millones de euros).

⁴⁴ Aunque es cierto que algunos deportistas ganan sumas de dinero que parecen desorbitadas, no es menos cierto

En cuanto a la regulación de las retribuciones debemos atender al art. 8 del RD 1006/1985 que no delimita los conceptos salariales. Esta ausencia de especificación nos debe remitir de forma automática al art. 21 del propio RD que establece que lo que no esté regulado por el mismo se regulará por el ET y por las demás normas laborales de aplicación general. Así mismo aparte del RD y del derecho supletorio aplicable, el art. 8 destaca la importancia en esta materia tanto del contrato individual como del convenio colectivo aplicable, que son los encargados de fijar la cuantía de la retribución.

Los convenios colectivos establecen unas cuantías mínimas que deben ser garantizadas⁴⁵, aunque para establecerlas utilizan distintos parámetros. Por ejemplo, el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional⁴⁶ establece un sueldo mínimo anual por todos los conceptos retributivos para la primera división y otro inferior para la segunda división⁴⁷. En cuanto a otros convenios existentes es necesario mencionar el III Convenio colectivo del baloncesto profesional⁴⁸, el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional⁴⁹ y el III Convenio colectivo de balonmano profesional⁵⁰. Se presentan dudas en la doctrina, en torno a los parámetros que se utilizan para establecer esas retribuciones mínimas anuales, que no son otros que el criterio de la edad del deportista. Autores como CORDERO SAAVEDRA afirman que es un elemento discriminatorio que contraviene el principio de “un mismo salario para idéntico trabajo”.

Hay que destacar por tanto que el salario pactado encontrará límite en el convenio colectivo de aplicación, además de respetar el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Respecto al primero de estos límites hay que hacer referencia a la posibilidad de que un club se descuelgue del convenio colectivo de referencia como establece el art. 82.3 ET. Es esta una excepción a la eficacia *erga omnes* de los convenios estatutarios que fácilmente se puede extrapolar al ámbito deportivo cuyo objetivo es no perjudicar a determinados clubs que por su situación económica precaria pudieran ver incluso peligrar su categoría por no poder cumplir con lo que establece el Convenio. El acuerdo para llevar a cabo el descuelgue será entre la empresa y los representantes de los trabajadores afectados.

En atención al art. 3.2 del RD 1006/1985, uno de los contenidos mínimos del contrato escrito del deportista con su club es la constancia de la retribución acordada y de los conceptos que la configuran además de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas. Además, hay que tener en cuenta que tendrán la consideración legal de salario “todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”⁵¹. Quedando excluidas

que la carrera del deportista tiene una duración condicionada a su capacidad física que en la mayoría de los casos, por cuestiones de la propia naturaleza del ser humano, es de muy breve duración. Además hay que tener en cuenta que las estrellas del mundo del deporte son una gran minoría respecto del conjunto de deportistas profesionales, por lo que parece prudente analizar cada caso antes de dejarse llevar por corrientes demagógicas.

⁴⁵ CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional. Aspectos, (...), opus cit.*, p. 61.

⁴⁶ Resolución de 25 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional (BOE de 9 de octubre de 2014).

⁴⁷ Es destacable que el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional es aplicable tan solo a deportistas profesionales de primera y segunda división del fútbol español, quedando excluidos los deportistas profesionales de segunda división B.

⁴⁸ Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB (BOE de 17 de octubre de 2014).

⁴⁹ Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional (BOE de 1 de abril de 2010).

⁵⁰ Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de balonmano profesional (BOE de 27 de diciembre de 2010).

⁵¹ Art. 8.2 RD 1006/1985.

“aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial.” El RD no añade nada distinto⁵² al art. 26 ET por lo que nuevamente el art. 21 del RD nos sirve de guía para saber por qué norma regirse.

El salario está compuesto por distintas partidas que así mismo forman parte de un todo. Debemos diferenciar entre el salario base y los complementos salariales. El primero estará fijado por el tiempo trabajado o por la cantidad de trabajo prestado, lo que no impide que se integren en él pagas extraordinarias, gratificaciones o incluso prestaciones no dinerarias. En cuanto a los complementos salariales pueden incorporarse al salario atendiendo a diferentes circunstancias como pueden ser el trabajo realizado, las circunstancias personales del trabajador o la situación y resultados empresariales. Estas partidas salariales se pueden estructurar de la siguiente manera⁵³. Por un lado, el sueldo mensual, que es el conocido como “salario base” y se fija por unidad de tiempo y no por el trabajo realizado siendo irrelevante en su percepción que se haya competido más o menos partidos. Por otro lado, las pagas extraordinarias en las que el salario ejerce una *vis atractiva* sobre todo lo que no puede ser considerado percepciones complementarias, por lo que se deben equiparar al salario base⁵⁴. Su denominación como pagas extraordinarias es debido a que el vencimiento para su abono es por periodos superiores al mes. Hay que aclarar que cuentan con una regulación legal específica y son en todo caso una obligación empresarial y no un favor o regalo por parte del empresario. La negociación colectiva será la responsable de su configuración, siendo el convenio colectivo aplicable el que fije su cuantía, el periodo para su devengo, el número de ellas y en su caso la opción del prorrateo de las mismas.

Con respecto a las primas de fichaje, se refieren a la cantidad acordada de mutuo acuerdo entre el deportista y su Club por el hecho de suscribir el contrato. No tiene una naturaleza compensatoria y su devengo transcurre a lo largo de toda la vigencia del contrato. Es un complemento salarial en atención a las circunstancias personales del trabajador⁵⁵. Los Convenios de las diferentes disciplinas hacen referencia a este concepto⁵⁶.

También pueden existir primas especiales, consistentes en complementos salariales que tienen especial relevancia en este ámbito puesto que es habitual que para motivar y estimular a los deportistas los clubes busquen recompensarlos para lograr su máximo compromiso y pro-

⁵² El art. 20 del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional indica que los conceptos salariales que forman parte de la retribución son: la prima de contratación o fichaje, la prima de partido, el sueldo mensual, las pagas extraordinarias, el plus de antigüedad y los derechos de explotación de imagen en su caso. No obstante, el art. 27 del propio Convenio dispone que “los Clubes/SAD/s y los Futbolistas podrán pactar cualquier forma de retribución distinta de la señalada en los arts. anteriores siempre que respeten, dentro de la estructura retributiva, los salarios mínimos mensuales previstos en el presente Convenio, teniendo en cuenta, además, si fuera el caso, que el plus de antigüedad no será nunca absorbible ni compensable”. Esto supone que mediante pacto individual, el futbolista y el club pueden establecer un sistema y estructura salarial diferente al que establece el convenio colectivo. Como indica ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas*, (...), opus cit., p. 215, mediante pacto se podrá establecer un salario global prescindiendo de los distintos conceptos salariales o un salario por rendimiento en función del número de partidos disfrutados o de los goles obtenidos por el deportista. Eso sí, “la validez de estos pactos está condicionada a que se respeten los salarios mínimos mensual y anual previstos en el propio convenio colectivo”.

⁵³ Así lo hace CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional. Aspectos*, (...), opus cit., p. 72.

⁵⁴ LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El salario: concepto, estructura y cuantía*, La Ley, Madrid, 2007, p.

⁵⁵ La STSJ de Navarra 360/1997, de 26 de mayo, señala en su fundamento de derecho 2 apartado b) que “la denominada prima de fichaje tiene su ubicación dentro de la estructura salarial a la que se ha hecho referencia, en los denominados complementos salariales, en concreto personales, por referirse a las condiciones del deportista y que vienen a retribuir su calidad, lo que si bien no forma parte del sueldo mensual, entendido como salario base, sí lo hace como parte de los complementos, aunque su devengo sea superior al mes en cuyo caso procede su prorrateo”.

⁵⁶ A excepción del III Convenio colectivo del baloncesto profesional.

curar un mayor rendimiento. De esta forma se busca que el deportista se establezca unas metas y el empresario se vea beneficiado por ello. Son habituales las primas por jugar un determinado número de partidos, primas de goles, de canastas, de ascenso de categoría, de clasificación, de partido ganado... Los convenios colectivos hacen referencia a algunos de estos conceptos, pero será el pacto individual el que los fijará o no.

Los pluses de antigüedad son complementos salariales relativos a las circunstancias del deportista que tienen como objetivo compensar y premiar en cierto modo la permanencia del mismo en el club. Es importante destacar como hacen los convenios colectivos que estos complementos no pueden ser absorbidos ni compensados con las mejoras que para cualquier otro concepto los clubes les concedieran a sus jugadores⁵⁷. Los convenios colectivos aclaran que la antigüedad corresponde a la cantidad que percibe el deportista por cada dos años de permanencia en el mismo club⁵⁸.

En este orden de consideraciones también pueden existir otras retribuciones pactadas en el contrato individual siempre que tengan relación con el servicio prestado por el deportista. Ejemplo de ello puede ser la cesión del derecho de imagen, siempre que no tenga fines extralaborales⁵⁹, primas por partido jugado, o el pago de primas de seguros en beneficio del deportista entre otras posibilidades⁶⁰.

Por último, del análisis del art. 8.2 del RD 1006/1985⁶¹, se deduce que es indiferente que la percepción salarial se produzca en especie o en dinero, eso sí, la retribución en especie no puede ser una mera consecuencia del trabajo, sino que para que se considere contraprestación debe de producirse por la prestación de servicios. El empresario, por tanto, puede sustituir parte de la retribución de dinero por pagos en especie, con el límite legal del 30 por 100 de las percepciones del trabajador⁶².

4. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

El art. 26.2 del ET⁶³ hace una definición en negativo de lo que no debe ser considerado como retribuciones salariales y serán aquellas que no están relacionadas con la actividad laboral desempeñada por el trabajador, lo cual no quiere decir que no sean consecuencia de la prestación de servicios. En la práctica es muy difícil determinar cuándo se trata de una percepción salarial y cuándo no. Pueden señalarse como extralaborales las siguientes cantidades percibidas en concepto de suplidos o indemnizaciones por los gastos realizados como consecuencia de su

⁵⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., GUERRERO OSTOLAZA, J. M., *El contrato de trabajo del, (...), opus cit.*, p. 74. Por ejemplo el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional en su art. 26.2 así lo reseña y el art. 27 del propio convenio lo recalca.

⁵⁸ Por ejemplo en el caso del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional su importe es equivalente al cinco por cien (5%) del sueldo mensual, cada dos años de permanencia, con los límites señalados en el art. 25 del ET.

⁵⁹ CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional. Aspectos, (...), opus cit.*, p. 79.

⁶⁰ Las primas por partido ganado, por ascenso o permanencia en la categoría o por títulos alcanzados. Cabe destacar el premio de antigüedad que establece el art. 32 del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional que se concede al futbolista "a la extinción de su relación contractual con el Club/SAD cuando ha permanecido en el mismo equipo, como futbolista profesional" durante un número de años que determina el propio artículo. Como señala ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas, (...), opus cit.*, p. 214-220, se trata de una percepción puntual tras acreditar un número de años en el mismo equipo premiando la fidelidad del deportista. Se retribuye normalmente a través del plus de antigüedad y con carácter excepcional a través de los premios de fidelidad.

⁶¹ "Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales".

⁶² Así lo matiza el art. 26.1 del ET.

⁶³ No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

actividad laboral, como por ejemplo las cantidades entregadas al trabajador para resarcirle de los gastos que haya tenido que afrontar como consecuencia del trabajo prestado. Su finalidad es compensar al trabajador para que no sufra un perjuicio patrimonial como resultado de su actividad laboral. Nunca podrá suponer un beneficio superior a la cuantía del gasto ocasionado⁶⁴. Hay que destacar en el ámbito del deportista la importancia de las dietas de viaje, cuya naturaleza es compensar los gastos derivados de manutención y estancia realizados por el trabajador en desplazamientos temporales fuera de su lugar habitual de trabajo. Si las dietas cumplen esta definición tendrán claramente carácter indemnizatorio. Eso sí, si el desplazamiento se produce a instancia del trabajador, éste no tendrá derecho a ninguna cantidad por este concepto⁶⁵.

También las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, por las cuales los deportistas profesionales deben estar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, siendo obligatorio por parte del empresario darlos de alta desde que inicie la práctica deportiva. Todas las percepciones sustitutorias de salario que perciba el deportista por alguna de las contingencias previstas en el sistema público de Seguridad Social⁶⁶, siempre que estén relacionadas con el vínculo laboral, tendrán la consideración de percepciones extrasalariales.

Las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos están igualmente excluidas, ya que no se trata de una retribución por el trabajo realizado sino que pretende compensar el daño ocasionado al trabajador por una determinada situación. El art. 15 del RD 1006/1985 aclara los efectos del despido del deportista⁶⁷.

Otro concepto que no forma parte del salario y que en el ámbito deportivo tiene gran importancia es la indemnización por preparación y formación⁶⁸. Exclusión que tiene su causa en la contratación y no en la prestación de servicios⁶⁹. En la misma línea, se encuentran las cantidades en concepto de participación que recibe el deportista como consecuencia de una cesión a otra entidad o por extinción del contrato. Por lo tanto se aprecia que no solamente se reciben estas cantidades por la reparación de un daño, sino que también por participar en los beneficios de ciertas operaciones⁷⁰.

Por último, en este mismo sentido hay que incluir las indemnizaciones por extinción contractual por voluntad del trabajador debida a modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, falta de pago, retrasos en el abono del salario o cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario. Cuando se trata de compensar un daño o disminuciones patrimoniales a causa del trabajo o de cualquier otra razón ajena al servicio prestado desaparece la razón que justifica una retribución salarial. Destacan entre otras las indemnizaciones complementarias de la Seguridad Social a las que hace referencia el art. 13 del RD 1006/1985⁷¹.

⁶⁴ COLINA ROBLEDO, A., *El salario*, CISS, Valencia, 1995, p. 27.

⁶⁵ IGLESIAS CABERO, M., "El complemento extrasalarial de las indemnizaciones o suplidos", Estudios sobre el salario, (Coord. DE LA VILLA GIL, L. E.), ACARL, Madrid, 1993, p. 596.

⁶⁶ Pensiones, subsidios, desempleo, enfermedad, accidente, invalidez o maternidad.

⁶⁷ "En caso de despido improcedente, sin readmisión, 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".

⁶⁸ Art. 14.1 del RD 1006/1985.

⁶⁹ Así lo expresan SALA FRANCO, T, *El trabajo de los deportistas, (...), opus cit.*, p. 197, y ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 197.

⁷⁰ En este sentido, FREGA NAVIA, R., *Contrato de trabajo deportivo*, Ciudad Argentina, Buenos Aires, 1999, p. 149. Lo aclara diciendo que "el trabajador se convierte en una especie de socio del empresario en este tipo de negocio, tratándose por tanto de un ingreso que tiene una naturaleza indemnizatoria y por ello excluida de la estructura salarial".

⁷¹ En su apartado b) señala que "por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total

5. LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES PREVISTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En el ámbito del deporte profesional los convenios colectivos pueden establecer procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. Ejemplo de esto es el procedimiento regulado en el Anexo IV del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional que da solución a las reclamaciones de cantidad (salarios o indemnizaciones) de los jugadores frente a sus clubes. Este procedimiento se tramita ante una Comisión Mixta⁷² integrada por representantes de la Asociación de Futbolistas Españoles⁷³ y la Liga Nacional de Fútbol Profesional⁷⁴.

Estas reclamaciones se formulan a través de la AFE, mediante escrito dirigido a la Comisión Mixta. Una vez recibido, se da traslado del mismo a la LNFP, la cual lo pondrá en conocimiento del club o de la sociedad anónima deportiva afectada, la cual tendrá un plazo de 5 días para contestar a la Comisión Mixta a través de la LNFP, aportar pruebas y acreditar lo que considere oportuno. Transcurrido este plazo sin contestación, se presumirá la conformidad del club o de la sociedad anónima deportiva afectada.

La Comisión Mixta dictará una resolución que podrá ser estimatoria o desestimatoria⁷⁵ con respecto a la pretensión del futbolista. En caso de reconocer la deuda salarial condenará al club o sociedad anónima deportiva al pago de la cantidad correspondiente, que deberá pagar directamente al futbolista (acreditándolo convenientemente ante la Comisión Mixta) o por depósito ante la propia Comisión⁷⁶.

El art. 41 del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional establece la creación de la Comisión Mixta y le encarga examinar y expedir las certificaciones a efectos del cumplimiento de los requisitos por parte de los clubes y de las sociedades anónimas deportivas para su inscripción en la competición. En relación con esto último es relevante analizar los Estatutos de la LNFP que entre los requisitos para afiliarse a la Liga, establece que es indispensable “no tener deudas pendientes, líquidas y exigibles con jugadores y técnicos, la Real Federación Española de Fútbol, la propia LNFP y con las Sociedades Anónimas Deportivas o Clubes afiliados a la LNFP”. La propia Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, en su art. 76.3 señala como infracción muy grave “el incumplimiento de los deberes o compromisos adquiridos con el Estado o con los deportistas” e impone para el club infractor las posibles sanciones enumeradas en el

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 tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho”.

⁷² Una parte de la doctrina considera que en las reclamaciones en casos de adeudos salariales, la intervención de esta Comisión Mixta es un trámite de mediación obligatorio previo a la vía judicial, así lo considera por ejemplo SÁNCHEZ-PEGO FERNÁNDEZ, F.J., “El ordenamiento del deporte profesional y sus puntos de fricción”, *Actualidad Laboral (AL)*, nº2, 1989, p. 23. Si bien es verdad que los convenios colectivos pueden obligar a todos los comprendidos en su ámbito a someterse a los procedimientos de conciliación y mediación, aplazando el acceso a la vía judicial hasta que se resuelvan estos, los tribunales exigen que se configure su obligatoriedad de forma explícita, cosa que no hace el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional. Véase en este sentido la STSJ de Extremadura, de 23 de junio de 1995 (Rec. núm. 325/1995).

⁷³ En adelante AFE.

⁷⁴ En adelante LNFP.

⁷⁵ Se limita a declarar que la deuda no existe.

⁷⁶ Si la Comisión no tiene constancia del pago en los plazos que se establecen, adoptará las medidas que establece el art. 8 del anexo IV del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional que primeramente “acordará que se detraiga de la cuenta del Club/SAD en la LNFP los saldos líquidos a su favor, hasta hacer pago de la cantidad reclamada, y verificado por la Comisión Mixta” y en segundo lugar “si en la reunión de la Comisión prevista para el último día de julio o siguiente hábil el Club/SAD no hubiese realizado el pago de las cantidades reconocidas a favor de los jugadores por la Comisión, o los saldos que tuviera en la LNFP no fueran suficientes, dicha Comisión emitirá certificación acreditativa de que el Club/SAD no está al corriente de pago de sus obligaciones económicas con sus jugadores a efectos de impedir su inscripción en la competición profesional, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del presente convenio colectivo”.

art. 79.3 (apercibimiento, sanciones económicas, descenso de categoría⁷⁷ y/o expulsión temporal o definitiva de la competición profesional). Si como consecuencia del impago por parte de un club la LNFP adoptara tales medidas y el club no estuviera de acuerdo deberá recurrir ante el Comité Español de Disciplina Deportiva y luego podrá acudir ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Hay que destacar que contra las resoluciones de la Comisión no cabe recurso alguno, lo que no impide el derecho de las partes de acudir a la jurisdicción laboral. Hay que matizar que la reclamación ante la Comisión Mixta reúne los requisitos de una reclamación extrajudicial por lo que interrumpe los plazos de prescripción de la acción judicial. La intervención de la Comisión Mixta no amortiza el intento de conciliación previo al proceso que exige el art. 63 de la LJS, ya que el convenio vigente para los futbolistas no es un acuerdo interprofesional ni un convenio marco⁷⁸. Los tribunales no quedan vinculados ni limitados por la solución ofrecida por la Comisión Mixta⁷⁹.

6. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

El salario de los deportistas profesionales gozará de todas las garantías generales⁸⁰, entre las que hay que destacar la más controvertida de todas ellas que es la intervención del Fondo de Garantía Salarial⁸¹. Los deportistas profesionales gozan de la protección del FOGASA de igual forma que el resto de trabajadores. En el caso de éstos, cubrirá las deudas que se deriven de los siguientes conceptos salariales: sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad, premio de antigüedad, derechos de imagen, primas por objetivos, así como indemnizaciones por despido improcedente o resolución contractual anticipada⁸². En sentido contrario,

⁷⁷ Ante el riesgo de descenso por motivo de impagos, son numerosos los clubes que han utilizado la situación concursal para evitarlo. Aunque la mayoría de los autos declaran la primacía de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal, sobre el ordenamiento deportivo, autores como GARCÍA SILVERO, E., *La extinción de la Relación, (...), opus cit.*, p. 204, mantienen un planteamiento distinto. También en este sentido ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas, (...), opus cit.*, pp. 214 a 272, destaca el auto del Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Oviedo, de 19 de julio de 2005 (Rec. núm. 222/2005), el cual indica que el art. 8 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal, enumera las materias abarcadas por ella, "ocurriendo que la medida que pueda adoptar en su caso la RFEF en modo alguno tiene cabida en ellas".

⁷⁸ ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas, (...), opus cit.*, pp. 214 a 272. Actualmente, es el coincidente art. 63 de la LJS.

⁷⁹ Aunque cabe la posibilidad del arbitraje facultativo por parte de las comisiones creadas por los convenios colectivos, esta posibilidad debe quedar perfectamente delimitada, cosa que no sucede en el caso del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional que no alude al arbitraje ni atribuye carácter vinculante para las partes a la resolución de la comisión.

⁸⁰ SALA FRANCO, T, *El trabajo de, (...), opus cit.*, p. 76. El interés de demora del 10 por ciento, de carácter preferente frente a otros acreedores del club incluso si se hallan en concurso, tendrá los mismos porcentajes de embargabilidad que establecen tanto el ET como la LEC, y la cobertura de determinados créditos por parte del Fondo de Garantía Salarial cuando el club es declarado insolvente.

⁸¹ En adelante FOGASA.

⁸² Quedando las demás indemnizaciones excluidas. Como por ejemplo las relativas a cesiones, formación, las de extinción contractual por muerte o incapacidad en sus diferentes grados. Como destaca PAZOS PÉREZ, A., "Los derechos de los deportistas profesionales", Revista Jacobea, n^o7, 2014, p. 135, la responsabilidad del FOGASA comprende las indemnizaciones reconocidas como resultado de autos, sentencias, actos de conciliación judicial o resoluciones administrativas en casos de despido improcedente o extinción del contrato por voluntad del trabajador o despido colectivo, pero sin embargo no reconoce las indemnizaciones acordadas en conciliación administrativa. La responsabilidad subsidiaria del FOGASA comprende las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencias, autos, actos de conciliación judicial o resoluciones administrativas a favor de los deportistas a causa de despido improcedente o extinción del contrato conforme a los arts. 50, 51 del ET, pero sin embargo no reconoce las indemnizaciones convenidas en conciliación administrativa. En este sentido, ver a título ilustrativo la STS de 13 de octubre de 2008 (RJ 2008/5659) y la STJCE de 21 de febrero de 2008, asunto Maira María Robledillo Nuñez contra el FOGASA (STJCE 2008/33), que indica que la Directiva 1980/987/CEE, de 20

quedan excluidas de la responsabilidad del Fondo las indemnizaciones derivadas de cesiones, traspasos, formación, indemnización por la extinción del contrato a causa de la muerte o declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del deportista o por mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, así como las cantidades adeudadas por cualquier otro concepto⁸³.

Como se desprende del art. 14 del RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del FOGASA, las cantidades adeudadas por cualquier otro concepto que no tengan el carácter salarial quedarán excluidas. La prima del fichaje, anteriormente excluida, en la actualidad se configura como una contraprestación al trabajo prestado y dado que en la práctica no se puede entender que tenga carácter indemnizatorio, quedará protegida al igual que las demás partidas salariales⁸⁴.

La crisis de los últimos años sumada a las insolvencias empresariales en el mundo del fútbol profesional ha propiciado que se establezca otro sistema de garantía salarial⁸⁵. En concreto, el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional se refiere en su Anexo III a una especie de FOGASA. Se trata de un fondo privado, formado mediante aportaciones de los clubes y sociedades anónimas deportivas adscritas a la LNFP, el cual asume el pago de las deudas salariales cuando los clubes no lo hacen. Este sistema pretende suplir las deficiencias del FOGASA, pero sin sustituirlo ya que son instrumentos compatibles entre sí y complementarios en sus objetivos⁸⁶.

Dado que en los últimos años, se han producido las primeras situaciones concursales en el mundo profesional, el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional en su Anexo VI prevé otro sistema de garantía salarial para los futbolistas de los clubes en concurso. De esta forma en la actualidad los deportistas cuentan con dos sistemas de garantía salarial de carácter privado, en función de la situación del club. La diferencia entre ambos es que en los casos de concurso, los límites máximos de la garantía salarial se aplican sobre toda la plantilla. Mientras que en caso de que no esté inmerso en proceso concursal, los límites máximos serán respecto de cada futbolista.

De esta forma la LNFP trata de garantizar el pago de las deudas de los clubes con sus futbolistas y de ese modo garantizar el normal desarrollo de la competición⁸⁷. El problema que de-

de octubre, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, debe interpretarse en el sentido de que un Estado miembro está facultado para excluir unas indemnizaciones concedidas por despido improcedente de la garantía de pago asegurada por la institución de garantía en virtud de dicha disposición cuando han sido reconocidas en un acto de conciliación extrajudicial y que tal exclusión, objetivamente justificada, constituye una medida necesaria con el fin de evitar abusos, en el sentido del artículo 10, letra a), de la misma Directiva.

⁸³ Como por ejemplo, la indemnización por extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, como afirma la STSJ de Castilla y León, de 23 de mayo de 1995 (AS 1995/2054).

⁸⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., GUERRERO OSTOLAZA, J. M., El contrato de trabajo del, (...), *opus cit.*, p. 73.

⁸⁵ Como señala PAZOS PÉREZ, A., "Los derechos de los deportistas, (...), *opus cit.*, p. 136, además de esto, las cantidades protegidas por el FOGASA van a representar una mínima parte de los créditos salariales, teniendo en cuenta el altísimo salario de la mayoría de los futbolistas de primera y segunda división de la Liga Nacional Española, en comparación con los trabajadores por cuenta ajena considerados con carácter general.

⁸⁶ ROQUETA BUJ, R., "Crisis económica y deporte profesional", *Revista Aranzadi de Deporte y Entretenimiento*, nº9, 2014, versión online. Hay que tener en cuenta que la garantía del Fondo convencional se limita a los créditos salariales, por lo que si se trata de créditos indemnizatorios, el futbolista deberá acudir directamente al FOGASA. Por el contrario si efectivamente se trata de créditos salariales, a los futbolistas les convendrá acudir en primer lugar al Fondo y en caso de que no sea suficiente para satisfacer la totalidad del crédito, posteriormente los deportistas podrán acudir al FOGASA. En cualquier caso los futbolistas deben estar atentos a que no se agoten los plazos para reclamar judicialmente.

⁸⁷ De esta forma evita que se produzcan casos como los acontecidos en alguna ocasión en los que los futbolistas amenazaron con ir a la huelga, con las repercusiones que eso tendría en los resultados de la competición.

riva de esta protección que hace la LNFP, es que se puedan dar casos en los que equipos con dificultades económicas sigan fichando futbolistas por encima de sus posibilidades⁸⁸. Para evitar esto, el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional, en su Anexo VII establece normas específicas para los créditos salariales de los futbolistas contratados por clubes en mala situación económica, procediendo a rebajar el importe garantizado por el FOGASA y por las normas que se prevén en caso de concurso por la LNFP.

7. ESPECIAL REFERENCIA A LOS FUTBOLISTAS

En el deporte español el fútbol ocupa una posición prevalente ya que es una actividad deportiva con un gran impacto económico y que engloba múltiples situaciones, por lo que su práctica no da lugar a una relación unívoca y uniforme, independientemente de que se denomine jugadores a todos⁸⁹, ya sean niños jugando un pequeño torneo o se trate de la mejor liga del mundo. Sin embargo, cuando se trata de un futbolista profesional no juega, trabaja⁹⁰, y la diferencia se encuentra en que medie retribución, convirtiendo el juego como devoción en actividad profesional como obligación⁹¹.

Con respecto a la negociación colectiva, al igual que en otros deportes⁹², concretamente los futbolistas tienen su propio convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional⁹³, suscrito entre la liga nacional de fútbol profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles, vigente desde el día 1 de julio de 2016 hasta el 30 de junio de 2020. En él se regulan temas tan importantes como la duración de la jornada de trabajo o el salario de los futbolistas.

La relación laboral especial de los futbolistas conlleva que la duración de la jornada de trabajo sea de menor duración en comparación con un trabajador contratado por cuenta ajena a jornada completa. Comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que el deportista esté bajo las órdenes directas del club o sociedad anónima deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas al día, con excepciones como en el caso de concentraciones y desplazamientos. Asimismo, el futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el club o sociedad anónima deportiva, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a las del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la del comienzo del partido.

Por otro lado, con referencia al salario de los futbolistas hay que destacar el Anexo III del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, que indica que la LNFP garantiza el pago de las deudas que los clubes o sociedades anónimas deportivas mantengan con sus futbolistas profesionales, correspondientes a las temporadas 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 y

⁸⁸ De esta forma los futbolistas ficharán por el equipo que les ofrezca la ficha más alta obviando que en el futuro no podrán hacer frente a ella.

⁸⁹ La idea de que generalmente los deportistas, además de trabajar, juegan y se divierten, no es en modo alguno incompatible con el carácter laboral de su actividad. RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson (Madrid, 2005), p. 114.

⁹⁰ CABRERA BAZÁN, J., *El contrato deportivo*, Instituto de Estudios Políticos (Madrid, 1961). En este mismo sentido se expresa ALONSO OLEA al afirmar que "el deportista profesional no juega, a diferencia del aficionado, sino que trabaja, no practica el deporte por afición, sino que ofrece y presta sus servicios a un empresario mediante un salario". ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense (Madrid, 1978), p. 57.

⁹¹ FUENTES LÓPEZ, J., *El fútbol como profesión: retribución y despido*, Aranzadi (Pamplona, 2014). Versión online.

⁹² Como por ejemplo el III Convenio Colectivo de trabajo ACB-ABP para la actividad del baloncesto profesional, vigente hasta el 30 de junio de 2017 o el Convenio Colectivo para la actividad del ciclismo profesional.

⁹³ 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 de fútbol profesional.

2019/2020, mediante la constitución de un FOGASA. Dicho fondo de garantía propio es una institución específica y típica en las relaciones laborales deportivas, especialmente de futbolistas y jugadores de baloncesto. Su origen se encuentra en el Convenio Colectivo del fútbol de 1987⁹⁴, fruto de las deudas acumuladas por las entidades deportivas, como medio de garantizar los salarios de los futbolistas que habitualmente eran mucho más elevados que las del resto de trabajadores. El fondo tiene la finalidad de complementar las prestaciones derivadas del sistema público de garantía del FOGASA, que solo es capaz de hacerse cargo de “una mínima parte de los créditos laborales de los deportistas”⁹⁵. Asimismo, garantiza la satisfacción del crédito, anticipando su pago al deportista por parte de la Liga Profesional, que a su vez se subrogará adquiriendo la posición de acreedor ante la entidad deudora, es decir, trasladando “al colectivo empresarial la carga de recaudar los salarios debidos y reembolsarle así las cantidades adelantadas”⁹⁶.

Podrán percibir las prestaciones, limitadas, del fondo todos los futbolistas profesionales vinculados con los Clubes o sociedades anónimas deportivas afiliadas a la LNFP. En este sentido el fondo cubrirá parte de las deudas de los clubes o sociedades anónimas deportivas con sus jugadores, que hubiesen sido denunciadas y reconocidas por la Comisión Mixta⁹⁷ compuesta por tres representantes de la AFE y tres de la LNFP. En muchas ocasiones las deudas pueden motivar el descenso de categoría deportiva del club o sociedad anónima deportiva, que se convierte en deudor/a como consecuencia de su impago, siempre y cuando dicho club o sociedad anónima deportiva hubiere descendido de categoría deportivamente y no hubiere dejado plaza vacante para ser cubierta por otro club o sociedad anónima deportiva o habiendo dejado plaza vacante en la competición, no sea objeto de cobertura por otro club o sociedad anónima deportiva de acuerdo con lo establecido en la normativa deportiva correspondiente.

Actualmente, el nuevo Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional indica que la cuantía de la prestación será igual al importe del crédito reconocido al futbolista por la Comisión Mixta, con los siguientes límites máximos por jugador en primera división los clubes que hayan disputado competiciones europeas en alguna de las dos temporadas anteriores a su descenso administrativo, la cantidad de quinientos mil euros (500.000 €). Resto de clubes que no estén en las condiciones anteriores trescientos sesenta mil euros (360.000 €). En segunda división A los Clubes que hayan disputado competiciones europeas en alguna de las dos temporadas anteriores a su declaración concursal, la cantidad de trescientos diez mil euros (310.000 €). Resto de Clubes que no estén en las condiciones anteriores doscientos cinco mil euros (205.000 €). Sin embargo, el sistema ha sido criticado por parte de la doctrina que considera

⁹⁴ Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad del Fútbol Profesional, aprobada por Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de julio de 1987 (BOE de 18 de agosto de 1987). Concretamente el anexo 111 señala que “la LNFP garantiza hasta la suma de 150 millones de pesetas para hacer frente a los impagos de sus clubes afiliados a jugadores profesionales, por cada temporada de vigencia del presente Convenio”.

⁹⁵ ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los deportistas... op. cit.*, p. 216.

⁹⁶ IRURZUN UGALDE, K., “Contenidos de los Convenios Colectivos (Cuestiones relevantes)”, en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010), p. 233.

⁹⁷ La actual situación de crisis y las frecuentes insolvencias empresariales en el mundo del fútbol profesional han propiciado la aparición de una técnica que garantice los salarios de los futbolistas. La técnica empleada consiste en un fondo privado, integrado con capital aportado por los clubes/SADs adscritos a la LNFP, que asume la obligación de abonar a los futbolistas profesionales los créditos pendientes de cobro siempre que la Comisión Mixta integrada por representantes de la AFE y la LNFP los haya reconocido previamente conforme al procedimiento de reclamaciones de cantidad. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que los tribunales no quedan vinculados ni limitados por la solución ofrecida por la Comisión Mixta. Por tanto, si el club no quiere cumplir la resolución de la Comisión Mixta, el futbolista no puede acudir a los tribunales para solicitar la ejecución, reservada a las conciliaciones prejudiciales o mediaciones como indica el art. 68 de la LJS y a los laudos arbitrales firmes como señala el art. 83 del ET. En este sentido ver a título ilustrativo a ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional... op. cit.*

que la Liga profesional subsidiariamente debería absorber en su calidad de supervisora de la gestión económica de las entidades deportivas, la totalidad de las deudas salariales⁹⁸.

Por otro lado, existen unos límites en el pago de las cantidades reconocidas como créditos salariales que abona el FOGASA, ya que el importe no puede ser superior a la cantidad resultante de multiplicar el salario correspondiente al deportista en el momento del devengo⁹⁹ o la cantidad máxima que resulte de multiplicar el doble del SMI diario, vigente en el momento de la insolvencia¹⁰⁰, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. Además, actualmente, el importe de la indemnización, a los solos efectos de abono para los casos de despido o extinción de los contratos por voluntad del trabajador/a mediando causa justa, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio¹⁰¹.

Por lo tanto, en el supuesto de que en la cuenta del club o sociedad anónima deportiva no hubiera cantidad suficiente para hacer frente a los créditos adeudados al futbolista, éste podrá solicitar al FOGASA el abono de la cantidad pendiente de pago siempre que se refiera a conceptos salariales o a indemnizaciones derivadas por despido improcedente o resolución contractual anticipada. Si los Deportistas tienen un salario muy alto, comparándolo con respecto al resto de los trabajadores por cuenta ajena, como puede suceder en el caso de los Futbolistas de la primera y segunda división de la Liga Nacional Española, las cuantías protegidas por el FOGASA van a representar una mínima parte de los créditos laborales, además de que la obtención efectiva de los créditos laborales resulta lenta y complicada. Por todo ello, surge la necesidad de complementar el mecanismo del FOGASA a través de técnicas del Derecho Privado que aseguren los créditos salariales de los deportistas profesionales frente a las situaciones de insolvencia de los Clubes y entidades deportivas¹⁰². En este sentido, se crea un organismo o fondo privado, sustentado con aportaciones efectuadas por los propios clubes o sociedades anónimas deportivas adscritos a la Liga Nacional de Fútbol, que asume la obligación de abonar a los futbolistas profesionales los créditos salariales cuando no lo hace el FOGASA, sin sustituir al mecanismo de garantía salarial ya que es un instrumento compatible con él¹⁰³.

Con respecto al FOGASA, el art. 13 del RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del FOGASA, establece que pueden percibir las prestaciones del fondo todos los trabajadores vinculados por relación laboral a algún empresario que esté obligado a cotizar al FOGASA. Asimismo, se especifica que los Clubes o entidades deportivas están obligados a cotizar al fondo por los “deportistas profesionales vinculados a los mismos en virtud de la relación laboral de carácter especial”. Sin embargo, no deja de ser curioso que posteriormente el RD 1006/1985, omita cualquier referencia expresa al tema de la garantía salarial. Al respecto, la doctrina considera que “no hacía falta reiterar la protección, y, si se hubiera tenido la intención de reiterarla, se habría expresado de alguna manera”¹⁰⁴.

⁹⁸ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y derecho... op. cit.*, pp. 257-259.

⁹⁹ STS de 31 de mayo de 2011 (RJ 2011/5204).

¹⁰⁰ STS de 4 de junio de 1991 (1991/5128).

¹⁰¹ Como indica el art. 33 apartados 2 y 3 del ET. Para mayor información véase <http://www.empleo.gob.es/fo-gasa/faqs.html>.

¹⁰² La expresión insolvencia tiene su aplicación en los casos en que la sociedad o empresa no tiene capacidad financiera para hacerse cargo del pasivo contraído. Si, como en el caso del pago de salarios, no tiene suficiente activo para abonarlos, aún con bienes hipotéticamente embargables. El art. 2.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, de la Ley Concursal (BOE de 10 de julio de 2003), que queda, reformada por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, vigente el artículo 2.2 en el que se dice “que se encuentra en estado de insolvencia el deudor que no puede cumplir regularmente sus obligaciones exigibles”. ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., “El nuevo proceso monitorio en la jurisdicción social”, Aranzadi (Pamplona, 2012). Versión online (BIB 2012/75).

¹⁰³ ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional... op. cit.*

¹⁰⁴ GARCÍA MÁIQUEZ, J.S., *Régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial*, Trivium (Madrid, 1992), p. 33.

8. CONCLUSIONES

El art. 29.1 del ET establece que el pago del salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes. El plazo de prescripción para reclamar las cantidades adeudadas, es decir los salarios impagados o pagas u horas extraordinarios que provengan de una relación laboral, será de un año a contar desde la fecha de su devengo y aquellas derivadas del contrato de trabajo que no tengan plazo de prescripción especial y no hubiesen vencido a la extinción del mismo prescribirán el año de la extinción del contrato.

Estas reclamaciones se llevan a cabo a través del procedimiento ordinario regulado en los arts. 76 y siguientes de la LJS. No obstante, a fin de agilizar el proceso y cumpliendo con el principio de celeridad, la LJS introdujo como novedad en el ámbito de la jurisdicción social, la posibilidad de reclamar frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, a través del proceso monitorio, siempre y cuando deriven de una relación laboral.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que para que exista relación laboral es necesario que la contraprestación económica recibida por el profesional sea de tipo salarial, con independencia del volumen o de su cuantía. Por lo tanto, puede existir una relación laboral aunque las cantidades percibidas no superen el SMI. De hecho, una vez que se acredita la existencia del salario, cuando el demandado no se encuentra en situación de concurso y no se oponga formalmente a la demanda de salarios, el trabajador podrá formular su pretensión mediante el proceso monitorio regulado en el art. 101 de la LJS. Asimismo, es necesario que las cantidades vencidas exigibles y de cuantía determinada, no excedan de seis mil euros.

Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales. Quedando excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial. Se debe diferenciar entre el salario base y los complementos salariales. También existen percepciones extrasalariales como, por ejemplo, las cantidades percibidas en concepto de suplidos o indemnizaciones por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral o las prestaciones de la Seguridad Social o las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

La jurisdicción competente para conocer las reclamaciones salariales cuando se trata de deportistas contratados mediante una relación laboral es la jurisdicción social, a diferencia de la jurisdicción civil encargada de conocer las deudas monetarias propias de las compensaciones de gastos. En el caso del fútbol profesional también son muy interesantes los sistemas extrajudiciales previstos en los convenios colectivos como solución a las reclamaciones de salarios no percibidos por los futbolistas.

Con respecto al FOGASA, el salario de los deportistas profesionales gozará de todas las garantías generales y de la misma protección que se le otorga al resto de trabajadores. El FOGASA cubrirá las deudas que se deriven de los siguientes conceptos salariales: sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad, premio de antigüedad, derechos de imagen, primas por objetivos, así como indemnizaciones por despido improcedente o resolución contractual anticipada.

La crisis de los últimos años sumada a las insolvencias empresariales en el mundo del fútbol profesional ha propiciado que se establezca otro sistema de garantía salarial. En concreto, el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional se refiere a un fondo privado, formado mediante aportaciones de los clubes y sociedades anónimas deportivas, adscritas a la Liga Nacional de Fútbol Profesional, el cual asume el pago de las deudas salariales cuando los clubes no lo hacen. Este sistema pretende suplir las deficiencias del FOGASA, pero sin sustituirlo ya que son instrumentos compatibles entre sí y complementarios en sus objetivos.

En este orden de consideraciones hay que destacar que entrenadores, deportistas, monitores, masajistas y otros colectivos que realizan una actividad remunerada en entidades o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro, aunque sea sólo durante unas pocas horas y de forma marginal, tienen derecho a tener un contrato que legalice su relación con la entidad¹⁰⁵. Asimismo, resulta difícil ignorar el carácter laboral de las relaciones de aquellos que deportistas que en el ámbito de organización y dirección del Club o entidad deportiva presten servicios retribuidos.

La STS de 2 de abril de 2009, en unificación de doctrina, tal y como se expuso, referida concretamente a futbolistas, estableció una serie de pautas que ayudan a la comprobación de la existencia de retribución o compensación, no obstante, parece que el legislador debería abordar esta problemática, ya que los supuestos donde se generan dudas sobre si estamos ante un salario o una compensación terminan por judicializarse.

Por ello, el Gobierno Español debería instar a dichas entidades a regularizar la relación laboral de esos trabajadores mediante un contrato¹⁰⁶, aunque sea temporal y a tiempo parcial. Asimismo, no es justificación para no hacerlo que se trate de una actividad marginal, de pocas horas y con retribuciones inferiores al SMI. La jurisprudencia es unánime al respecto al considerar que las entidades deportivas deben pagar a sus trabajadores, pese a la inexistencia de un contrato por escrito o la argumentación de que estos deportistas al competir en categorías amateurs y no vivir de ello, no son profesionales. Asimismo es irrelevante la calificación que le den las partes a las cantidades percibidas. Lo realmente importante para determinar verdaderamente la naturaleza laboral de los deportistas profesionales es el estar sometidos al ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva¹⁰⁷, la ajenidad, la dependencia y sobre todo el salario. Asimismo, la periodicidad y uniformidad en el pago de cantidades puede ser un indicio de su carácter salarial o retributivo, frente a las compensaciones de gastos de carácter variable.

En este sentido, los Clubes apelan a la figura del voluntariado como solución para no tener que abonar los salarios a sus deportistas, afirmando que se trata de compensaciones económicas de gastos, pero no de un salario. Sin embargo, por sus características, la compensación no es un montante fijo, ni un dinero recibido periódicamente. Por lo que muchos deportistas se encuentran sin contratos o con contratos encubiertos bajo falsas compensaciones de gastos, pero ello no les priva de poder acudir ante un juzgado, en plazo y forma, para que se vean reconocidos sus derechos.

Desgraciadamente, parece que el legislador no quiere solucionar el problema, ya que en lugar de prohibir taxativamente este tipo de prácticas, parece que su preocupación se orienta más hacia la legalización de la relación de voluntariado, proponiendo el “aseguramiento obligatorio del voluntario frente a los riesgos derivados de accidentes o enfermedad por su actividad” y exigiendo que se especifiquen qué gastos se van a compensar y su cuantía. Además, proponen que el compromiso de incorporación del voluntario al club o entidad deportiva se haga por escrito detallando los derechos y deberes de cada parte, el contenido de las funciones, activi-

¹⁰⁵ Se debe hacer una interpretación extensiva del RD 1006/1985 que incluya a todos esos colectivos, pero hubiera sido mucho mejor que el legislador lo hubiese determinado explícitamente como lo hizo la Legge 91/1981, de 23 de marzo, Italiana. En su art. 2 afirma que son deportistas profesionales los atletas, los entrenadores, los directores técnicos y los preparadores físicos que ejercitan la actividad deportiva. CARDENAL CARRO, M., *Una propuesta...* op. cit., p. 137.

¹⁰⁶ Inspeccionar si bajo la apariencia de voluntariado se esconde una relación laboral, lo que podría dar lugar a la sanción correspondiente si no se acredita lo contrario. Situación que afecta a varias decenas de miles de personas en todo el país, por ello los clubes y entidades deberían documentar bien todos sus vínculos.

¹⁰⁷ Concretamente en el caso de los futbolistas profesionales es habitual que estén sometidos a un régimen disciplinario, en muchos casos con la obligación de no trasnochar los días anteriores a la celebración de los partidos, pudiendo ser sancionados o incluso multados, si no acuden a un entrenamiento o abandonan el mismo, y mucho más aún, si no acuden a un partido o desobedecen las órdenes del entrenador.

dades y tiempo de dedicación, así como la duración del compromiso junto con las causas y formas para desvincularse. Todo ello manteniendo un carácter altruista y solidario, pues sólo se reembolsarán los gastos ocasionados. En este sentido, los clubes deportivos malagueños sin ánimo de lucro, podrán contratar con voluntarios que realicen su labor en los clubes de manera casi altruista, cobrando colaboraciones de baja cuantía por dietas o kilometraje, y ni siquiera tendrán que dar de alta en la Seguridad Social a dichos voluntarios¹⁰⁸. Asimismo, parece que el ejecutivo español pretende crear un “contrato del voluntario”, específico al respecto, para darle forma legal a una situación que tan solo beneficia a las entidades deportivas, pareciendo olvidar el trabajo que desarrollan los deportistas, entrenadores, monitores que reciben periódicamente una contraprestación económica de baja cuantía.

La regulación actual sobre el deporte profesional resulta insuficiente y no es ningún capricho su reforma, es una necesidad inaplazable y debe acometerse cuanto antes para clarificar y modernizar las estructuras del deporte profesional¹⁰⁹. La reforma de la normativa deportiva es un tema de máxima actualidad que preocupa a la doctrina científica en temas tan interesantes como el derecho a la libertad de elección¹¹⁰ por el deportista de acudir con la selección española¹¹¹. También la limitación del salario de los futbolistas españoles¹¹² y la necesidad de hacer un reparto equitativo de los derechos de televisión para fomentar la igualdad entre los clubs¹¹³.

Se debería hacer una distinción entre los deportistas en general y los jugadores de fútbol o de baloncesto profesionales que gozan de unas condiciones laborales privilegiadas. De la misma forma que es necesario distinguir a los jugadores de primera y segunda división de los deportes de equipo como el fútbol o el baloncesto, de los jugadores de categorías inferiores a los que es

¹⁰⁸ <http://www.laopiniondemalaga.es/todo-deporte/2014/10/29/clubes-tendran-dar-alta-seguridad/718192.html>

¹⁰⁹ PALOMAR OLMEDO, A., y TEROL GÓMEZ, R., “La reforma del deporte profesional ¿necesidad o capricho? El fútbol como pretexto”, Revista Jurídica del deporte, núm. 29/2010, Aranzadi (Pamplona, 2010).

¹¹⁰ GARCÍA SILVERO, E. A., “La liberación de deportistas a las selecciones nacionales: aspectos jurídicos y económicos”, Revista jurídica del Deporte, núm. 13/2005 (Pamplona, 2005).

¹¹¹ El art. 47 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, señala que es obligación de los deportistas federados asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales para la participación en competiciones de carácter internacional, o para la preparación de las mismas. Cuando los deportistas fuesen sujetos de una relación laboral, común o especial, su empresario conservará tal carácter durante el tiempo requerido para la participación en competiciones internacionales o la preparación de las mismas, si bien se suspenderá el ejercicio de las facultades de dirección y control de la actividad laboral y las obligaciones o responsabilidades relacionadas con dicha facultad, en los términos que reglamentariamente se establezcan. El hecho de que el empresario siga manteniendo tal condición durante el tiempo en que el deportista esté seleccionado con su selección tiene gran trascendencia porque será el que se hará cargo de las prestaciones en caso de accidente de trabajo. Véase la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Albacete, núm. 105/2002, de 27 de marzo (AS 2007/1820).

¹¹² Puede servir de ejemplo el caso de la NBA ya que todos los competidores disponen de una cuota equivalente de gasto en salarios, consistente en un porcentaje igual para cada equipo respecto de la masa salarial global que acordó destinar a salarios. También en la NFL el límite es igual para todos los equipos, lo que da lugar al equilibrio de las plantillas y de la competición, frente a la segmentación y la inestabilidad financiera. Por otro lado, también existe la posibilidad de penalizar a los equipos que realizan un gasto superior al establecido como ocurre en la MLB de béisbol, con la finalidad de conseguir contener el gasto salarial y redistribuir los ingresos entre los equipos, ya que la recaudación se destina a la financiación de los equipos más modestos de la liga como medida financiera equilibradora. IZURZUN UGALDE, K., “Duración del contrato, régimen disciplinario y derechos colectivos”, en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010), p. 167.

¹¹³ El deporte profesional español, y concretamente el fútbol, sobrevive en las últimas dos décadas gracias a la comercialización de sus derechos audiovisuales, cuyo valor ha crecido exponencialmente. Su liberalización a finales de la década de los años 90 inició una escalada de ingresos aún no controlada por ninguna institución, y que ha provocado, paradójicamente pero cumpliendo con la legalidad, una inflación salarial imposible de soportar. Todo ello puede tener como consecuencia la ruina económica de las entidades deportivas, pero también la desaparición de un componente vital a medio plazo para su caracterización como producto de consumo interesante

habitual que no se les hagan contratos, ni tengan nóminas, ni coticen a la Seguridad Social, todo lo cual dificulta enormemente la práctica de la prueba en fase judicial. Sobre todo el principal problema radica en la dificultad de determinar la cuantía del salario y demostrar que las cantidades percibidas por los futbolistas de categorías inferiores son realmente un salario y no una compensación de gastos.

En este orden de consideraciones, también hay que tener en cuenta que aunque las entidades o asociaciones no tengan ánimo de lucro no desaparece por ello la obligación de la empresa o empresario de inscribirse en la Seguridad Social. En caso contrario sería discriminatorio con otros colectivos con fines similares como, por ejemplo, las fundaciones o las cooperativas. Además, por supuesto es obligación de los clubes o entidades deportivas el cumplir con el deber de cotización a la Seguridad Social de sus deportistas.

Por último, llama la atención la escasa normativa comunitaria relativa al deporte profesional, hasta la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009. Por primera vez¹¹⁴, el deporte se incorpora al Derecho originario a través del art. 149 que señala que “la Unión contribuirá a fomentar los aspectos europeos del deporte, teniendo en cuenta sus características específicas, sus estructuras basadas en el voluntariado y su función social y educativa”. Por ello, sería necesario desarrollar un verdadero ordenamiento del deporte de la Unión Europea, que pueda influir positivamente en aspectos tan importantes como la creación de empleo.

BIBLIOGRAFIA:

ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense (Madrid, 1978).

ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., “El nuevo proceso monitorio en la jurisdicción social”, Aranzadi (Pamplona, 2012). Versión online (BIB 2012/75).

ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Retribución y derechos de imagen”, en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).

ARUFE VARELA, A., “La distinción entre futbolistas profesionales y aficionados en Alemania. A propósito de la sentencia clásica del Tribunal Federal de Trabajo de 10 de mayo de 1990, sobre futbolistas con contrato amateur, en VV.AA., *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (Coruña, 2010).

CABRERA BAZÁN, J., *El contrato deportivo*, Instituto de Estudios Políticos (Madrid, 1961).

CARDENAL CARRO, M., “El RD 1006/1985 leído en 2009: 33 propuestas para mejorar las relaciones laborales en el deporte profesional saneando la economía de las entidades deportivas”, en VV.AA., *El deporte profesional*, Bosh (Barcelona, 2009).

como es el equilibrio competitivo. Los medios de comunicación han destacado que las estadísticas nos identifican, con diferencia, como la competición más desigual del mundo. Siempre ganan los mismos, porque son los mismos los que siempre obtienen una rentabilidad por la venta individual de sus derechos de televisión, en una competición donde la existencia del Real Madrid CF o el FC Barcelona es tan necesaria como la del Racing de Santander, o el UD Almería. CARDENAL CARRO, M., y GARCÍA SILVERO, E.A., “La reforma normativa para afrontar la crisis económica en el deporte profesional: muerto el perro se acabó la rabia”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 1/2010 (Pamplona, 2010), p. 5.

¹¹⁴ Los fundadores de las Comunidades Europeas no hicieron ninguna referencia al deporte en los tratados constitutivos, por lo que se debería tomar en consideración la jurisprudencia comunitaria. Por todo ello, el Tratado de Lisboa supuso un paso formal sin precedentes en la historia legislativa de la Unión Europea a la hora de reconocer diferentes aspectos ampliamente reclamados desde las posiciones olímpicas y federativas. GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia... op. cit.*, pp. 21 a 31.

- CARDENAL CARRO, M., "Una nueva norma para un nuevo deporte profesional (por una reforma del Real Decreto 1006/1985: propuestas para que las relaciones laborales contribuyan a una industria del deporte profesional saneada", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).
- CARDENAL CARRO, M., "Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional. (Nota extrapolable al ámbito de aplicación de otras relaciones laborales especiales)", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83.
- CARDENAL CARRO, M., *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Editum (Murcia, 1996).
- CARDENAL CARRO, M., y GARCÍA SILVERO, E.A., "La reforma normativa para afrontar la crisis económica en el deporte profesional: muerto el perro se acabó la rabia", *Revista Aranzadi Social*, núm. 1/2010 (Pamplona, 2010).
- CASTRO ARGÜELLES, M. A., "Régimen disciplinario laboral del deportista profesional", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).
- CAZORLA PRIETO, L. M., y CORCUERA TORRES, A., *Los impuestos del Deporte*, Aranzadi (Pamplona, 1999).
- CORDERO SAAVEDRA, L., *El deportista profesional (Aspectos laborales y fiscales)*, Lex Nova (Pamplona, 2001).
- DE LA VILLA GIL, L. E., *Los deportistas y el Derecho del Trabajo*, Estudios en homenaje del Prof. López-Rodó, vol. III, Universidad de Santiago de Compostela, 1972.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., "La prestación de servicios de árbitros y entrenadores", *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, núm. 17, 2007.
- FUENTES LÓPEZ, J., *El fútbol como profesión: retribución y despido*, Aranzadi (Pamplona, 2014). Versión online.
- GARCÍA MÁIQUEZ, J.S., *Régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial*, Trivium (Madrid, 1992).
- GARCÍA SILVERO, E. A., "La liberación de deportistas a las selecciones nacionales: aspectos jurídicos y económicos", *Revista jurídica del Deporte*, núm. 13/2005 (Pamplona, 2005).
- GARCÍA SILVERO, E. A., *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi (Pamplona, 2008).
- GARCÍA SILVERO, E. A., y SIGNES DE MESA, J. I., *La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el deporte*, Bosh (Barcelona, 2011).
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M., "Derecho de imagen de futbolista profesional y jurisdicción competente", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 4/2012 (Pamplona, 2012). Versión online.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M., *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, La Ley (Madrid, 2008).
- GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., "Extinción ad nutum", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).

- Hernando Espada, D., "A vueltas en la diferenciación entre el deportista amateur y el deportista profesional. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña", *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 47, abril y junio 2015.
- IRURZUN UGALDE, K., "Contenidos de los Convenios Colectivos (Cuestiones relevantes)", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).
- IZURZUN UGALDE, K., "Duración del contrato, régimen disciplinario y derechos colectivos", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).
- LIMÓN LUQUE, M. A., "La dimisión del deportista profesional y la indemnización a favor de la entidad deportiva", *Civitas*, REDT núm. 101, septiembre-diciembre, 2000.
- LUJÁN ALCARAZ, J., *Las fronteras del deporte profesional*, Aranzadi Social, núm. 3, 2008.
- MALDONADO MOLINA, J.A., "Los deportistas profesionales en la seguridad social", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).
- MONEREO PÉREZ, J., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., "Introducción general: la relación laboral especial de los deportistas profesionales (una necesaria contextualización)", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).
- PALOMAR OLMEDA, A., "Análisis de los diferentes aspectos que plantea la resolución del contrato de trabajo de los deportistas profesionales", REDT núm. 30, 1987.
- PALOMAR OLMEDO, A., y TEROL GÓMEZ, R., "La reforma del deporte profesional ¿necesidad o capricho? El fútbol como pretexto", *Revista Jurídica del deporte*, núm. 29/2010, Aranzadi (Pamplona, 2010).
- PAREDES RODRÍGUEZ, J.M., "Prevención de riesgos laborales", en VV.AA., *Relación del Trabajo en el deporte profesional*, Grupo Difusión (Madrid, 2011).
- RODRÍGUEZ COPÉ, M. L., "Finalización "ante tempus" de la relación laboral del deportista profesional y lesión de derecho fundamental", *Revista Doctrinal Aranzadi*, núm. 42/2013 6/2013 (Pamplona, 2013). Versión online (BIB 2013/1920).
- ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional*, Monografía de Revista Jurídica del Deporte, Aranzadi (Pamplona, 2013). Versión online (BIB 2013/2344).
- ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo blanch (Valencia, 1996).
- RUBIO MEDINA, M. D., *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Bosch (Barcelona, 2008).
- RUBIO SÁNCHEZ, F., "Celebración y contenido del contrato", en VV.AA., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares (Granada, 2010).
- RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson (Madrid, 2005).

- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M., *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas (Madrid, 1991).
- SALA FRANCO, T., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Mezquita (Madrid, 1983).
- SEMPERE NAVARRO, A., “Tres noticias para el deporte profesional”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 748, 2009.
- TOROLLO GONZÁLEZ, F. J., “Las relaciones laborales especiales de los deportistas y artistas en espectáculos públicos”, Civitas, *Revista Española de Derecho del Trabajo, El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, núm. 100, marzo/agosto 2000.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., “Balance y perspectivas de futuro de la seguridad social de los deportistas profesionales”, *Revista de Información Laboral*, núm. 3/2014, Lex Nova (Pamplona, 2014).
- VALIÑO ARCOS, A., “La competencia de la jurisdicción laboral en materia deportiva”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 1998.