

## EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE OCUPACIÓN EFECTIVA

SERGIO PONCE RODRÍGUEZ Y ÁLVARO NAVARRO CUÉLLAR  
Abogados (\*)

### Extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales como consecuencia de la falta de ocupación efectiva

El presente artículo analiza la extinción del contrato de trabajo del deportista profesional a instancias de éste como consecuencia del incumplimiento de la obligación por parte del club o entidad empleadora de proporcionarle ocupación efectiva, principalmente en el caso en el que el club no tramita la licencia federativa correspondiente y no inscribe al deportista en la competición oficial de que se trate. Para ello, se analizan las normas aplicables al presente supuesto (principalmente, los artículos 7.4 y 16.2 del Real Decreto 1006/1985, en relación con el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores), así como de la jurisprudencia existente sobre la materia, con especial referencia a la sentencia dictada en el «caso Barragán». Finalmente, se analiza la solución dada por esta sentencia a diversas cuestiones para determinar la adecuación, o no, de dichas soluciones al mundo del deporte profesional.

### Termination of the labour relationship of professional sportsmen and women for the lack of activity

This article analyses the termination of the employment relationship of professional sportspersons as a consequence of the club or employing entity's breach of its obligation to provide actual and real work, especially in the event that the club does not process the relevant federation licence and fails to register him or her in an official competition. This article focuses on the rules applicable in this scenario (mainly, articles 7.4 and 16.2 of Royal Decree 1006/1985, in connection with article 50 of the Statute of Workers), as well as on existing case law on the matter, in particular on the decision of the so-called «Barragán case». Finally, this article examines the solutions to a number of issues provided in such decision in order to analyse their appropriateness to the world of professional sport.

### 1 · INTRODUCCIÓN

La relación que une a los deportistas profesionales con los clubes o entidades deportivas para las que prestan sus servicios es considerada como una relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1 d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el «ET»). Por lo tanto y tras unas dudas iniciales rápidamente superadas, es incuestionable que los deportistas se encuentran vinculados a los clubes o entidades mediante una relación laboral. No obstante, dado que el deporte profesional tiene unos rasgos particulares, el ordenamiento jurídico ha decidido que dicha relación laboral lo sea, no obstante, de carácter especial, es decir, sometida a un régimen jurídico específico y distinto del resto de relaciones laborales.

En concreto, el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio (en adelante, «RD 1006/1985»), es el instrumento normativo que se ha encargado de recoger

las especialidades aplicables a las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales, sin perjuicio de la aplicación subsidiaria del régimen jurídico laboral general, tal y como prevé el artículo 21 del RD 1006/1985.

El presente artículo tiene por objeto analizar uno de los acontecimientos que, necesariamente, se producen en toda relación laboral, incluida la de los deportistas profesionales, como es la extinción de la relación laboral originalmente iniciada mediante el acuerdo de voluntades entre las partes plasmada en la celebración del correspondiente contrato de trabajo.

En concreto, en este artículo se analizará el supuesto en el que la extinción de la relación laboral se produce a instancias del deportista profesional como consecuencia de la negativa del club o entidad empleadora a tramitar su licencia federativa o a inscribirlo en la lista de jugadores que participarán en las competiciones oficiales en las que el club ha de competir. Para ello, se analizará si esta actuación empresarial puede considerarse una vulneración del derecho a la ocupación efectiva de los deportistas profesionales y si esa vulneración es susceptible de dar lugar a la extinción del contrato de trabajo de forma justificada.

(\*) Abogados del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid)

Por último, debe señalarse que se trata de una cuestión de relativa actualidad como consecuencia de un reciente pronunciamiento judicial relacionado con el conflicto surgido entre el jugador Antonio Barragán y el Club Deportivo de La Coruña, que dio lugar a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de La Coruña, de 22 de enero de 2009 (en adelante nos referiremos a ella como la «*Sentencia del caso Barragán*»). Como se irá comentando a lo largo de este artículo, entendemos que este supuesto reúne una serie de especialidades que lo hacen particularmente atractivo, tanto por la solución judicial dada a alguna de tales especialidades, como por los problemas que la extrapolación de la solución puede presentar en supuestos análogos.

## 2 · MARCO JURÍDICO GENERAL

El RD 1006/1985 contiene el régimen jurídico esencial aplicable a las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales. Como se ha apuntado anteriormente, toda relación laboral tiene un fin, y el artículo 13 del RD 1006/1985 recoge, con carácter general, las causas de extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales. Entre tales causas se incluye, en el apartado i), la posibilidad de que la relación laboral se extinga «*por voluntad del deportista profesional*».

Esta previsión genérica se ve especificada en el artículo 16 RD 1006/1985, el cual dispone que

*«1. La extinción del contrato profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el jugador considere estimable.*

*En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.*

*2. La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión».*

Como puede comprobarse, el RD 1006/1985 diferencia dos supuestos distintos en los que el contrato de trabajo puede extinguirse como consecuencia de la voluntad del deportista. En su primer apartado, el

RD 1006/1985 regula las consecuencias derivadas de la extinción que podría denominarse «no causal» del contrato de trabajo, es decir, cuando la decisión extintiva del deportista no trae causa de un incumplimiento de las obligaciones del club o entidad empleadora, sino que la extinción se insta, exclusivamente, como consecuencia de la voluntad del deportista que quiere desvincularse de un contrato de trabajo en vigor. En tal caso, el RD 1006/1985 prevé la obligación del deportista de indemnizar a su club por la resolución injustificada del contrato de trabajo. Puede observarse que en oposición a la libertad de la que gozan la generalidad de los trabajadores para extinguir su contrato cuando lo estimen oportuno, sin más obligación que el respeto de un corto periodo de preaviso, en el mundo del deporte profesional, y por razones obvias, los deportistas se encuentran vinculados por el contrato firmado (que siempre será de duración temporal), estando sujetos a posibles responsabilidades indemnizatorias en el caso de extinción anticipada e injustificada del contrato.

Pero lo que más nos interesa a los efectos del presente artículo es analizar el apartado 2 de este artículo 16 del RD 1006/1985 que regula lo que habría de denominarse como «extinción causal» del contrato de trabajo a instancias del deportista, es decir, aquellos supuestos en los que la voluntad extintiva del deportista va precedida de un previo incumplimiento del club o entidad deportiva. En tales supuestos, como puede comprobarse, el deber indemnizatorio se traslada del deportista al club o entidad empleadora que deberá compensar o indemnizar al deportista como si de un despido declarado improcedente se tratara.

En concreto, el RD 1006/1985 determina los incumplimientos que pueden justificar la extinción del contrato por voluntad del deportista por remisión al artículo 50 del ET, artículo que regula esta misma cuestión para las relaciones laborales de carácter ordinario.

Teniendo en cuenta este marco normativo, procede a continuación analizar si la falta de ocupación efectiva puede considerarse un incumplimiento empresarial justificante de la extinción del contrato de trabajo y, en su caso, con qué características y bajo qué circunstancias.

## 3 · LA FALTA DE OCUPACIÓN EFECTIVA

Como se ha mencionado, el RD 1006/1985 regula esta materia por remisión al artículo 50 del ET, el cual, en su apartado 1, establece que

«Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor (...)

Por tanto, el artículo 50.1 del ET no recoge expresamente la falta de ocupación efectiva como causa justa para la extinción del contrato de trabajo a instancias del trabajador, pero establece en su apartado c) una cláusula abierta, referida a cualquier otro incumplimiento, distinto de la modificación sustancial de condiciones o la falta de pago del salario, pero que también puede justificar la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. En este sentido, es unánime el entendimiento de que el supuesto en el que el empresario no proporciona ocupación a sus trabajadores, sin que concurra causa de fuerza mayor, debe considerarse uno de los incumplimientos graves a los que se refiere el artículo 50.1.c) del ET. No puede olvidarse que el derecho a la ocupación efectiva es un derecho expresamente reconocido a los trabajadores en el artículo 4.1.a) del ET, por lo que el empresario que no proporciona una ocupación efectiva está incumpliendo, gravemente, sus obligaciones y, por ello, ofrece al trabajador una causa justa para solicitar la extinción de su contrato de trabajo de forma indemnizada.

En el ámbito de las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales también existe este derecho a favor de los deportistas (aunque veremos a continuación con qué matizaciones) y, por tanto, ante un incumplimiento del club o entidad deportiva a este respecto, el deportista puede reaccionar solicitando la resolución de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización.

Además, no puede olvidarse que esta causa ha sido, probablemente, la que más habitualmente se ha alegado por parte de los deportistas que han pretendido extinguir su contrato de trabajo con base en el artículo 16.2 RD 1006/1985, por lo que sin existir una doctrina judicial completamente consistente, sí que contamos con diversos pronunciamientos que han analizado la cuestión y que, por ello, permiten tener una idea, al menos aproximada, de la interpretación y aplicación de esta causa como justificadora de la extinción del contrato a instancias del deportista.

### 3.1 · Contenido de la «ocupación efectiva» de los deportistas

Una vez determinado que la falta de ocupación efectiva puede dar lugar a la extinción indemnizada del contrato por voluntad del deportista, debe pasarse a analizar qué debe entenderse por falta de ocupación efectiva en el deporte profesional. Para ello, se deben tener presentes los distintos supuestos en los que tal cuestión se ha planteado, casi siempre como consecuencia de las demandas instadas por los deportistas frente a los clubes empleadores solicitando la extinción de su contrato de trabajo.

El primero, y quizás más típico, es aquél en el que el club no tramita la licencia federativa o no inscribe al jugador dentro del número máximo de participantes en la competición oficial de la que se trate, como consecuencia de lo cual el deportista no puede participar en ella.

Este supuesto ha de diferenciarse de aquél en el que el jugador es titular de la necesaria licencia federativa y está debidamente inscrito para participar en la competición oficial, pese a lo cual se tiene constancia, de forma directa o indirecta, de que no entra en los planes del responsable técnico del club (normalmente el entrenador) y que, por tanto, estará durante un periodo prolongado de tiempo sin participar en ninguna competición oficial. Como veremos, las respuestas judiciales, creemos que de forma acertada, han sido diferentes en estos supuestos.

En todo caso, y como se ha mencionado al inicio de este artículo, nos centraremos en el análisis del primero de los supuestos, es decir, aquél en el que el club o entidad deportiva empleadora no inscribe a un jugador dentro del cupo máximo de jugadores que podrán participar en una determinada competición oficial, sin perjuicio de realizar una comparación con el segundo supuesto, así como de la posible interrelación entre ellos.

Para comenzar este análisis debemos acudir, en primer lugar, al artículo 7.4 del RD 1006/1985 que especifica el derecho a la ocupación efectiva genéricamente recogido en el artículo 4.2 del ET, al afirmar que «los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva».

Por lo tanto, ninguna duda cabe de que los deportistas gozan del derecho a la ocupación efectiva, pero la normativa se ha preocupado de especificar en qué ha de consistir dicha ocupación efectiva, al

mencionar, aunque sea en términos negativos, que el deportista tendrá derecho a participar en los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva. Por ello, la norma ha pretendido aclarar que el deportista no tiene derecho a participar en los partidos o encuentros que dispute su club, dado que tal participación dependerá de diversas cuestiones, principalmente técnicas. Sin embargo, sí que se recoge expresamente el derecho a participar en todas aquellas actividades que tienen por objeto prepararse para los partidos o encuentros. Así ha sido interpretado de forma unánime por la doctrina judicial y científica.

En vista de lo anterior, la cuestión principal a dilucidar sería la siguiente: ¿se incumple el deber de proporcionar ocupación efectiva a un deportista cuando éste no se encuentra inscrito y, por tanto, no puede participar en una competición, a pesar de que pueda participar en los entrenamientos y demás actividades preparatorias para tal competición?

En nuestra opinión, una interpretación literal del artículo 7.4 RD 1006/1985, que claramente delimita el derecho a la ocupación efectiva como el derecho a participar en entrenamientos y actividades preparatorias, pero que excluye, aunque sea tácitamente, el derecho a ser alineado en la competición, debería llevarnos a la conclusión de que el hecho de que el deportista no haya sido inscrito en una competición oficial no supone un incumplimiento del deber de proporcionar ocupación efectiva, siempre que pueda participar con normalidad en los entrenamientos.

Como decimos, esta es la conclusión a la que probablemente habría que llegar si realizáramos una interpretación estrictamente literal de la norma. Sin embargo, habrá que analizar si ésta es la solución judicial que se ha proporcionado o si, como en la mayoría de los supuestos, la interpretación y aplicación de un determinado precepto debe ir más allá de su dicción literal.

### 3.2 · Pronunciamientos judiciales sobre esta cuestión

Como se mencionaba anteriormente, el más reciente pronunciamiento a este respecto es el relativo al conflicto surgido entre Antonio Barragán y el Deportivo de La Coruña, que ha dado lugar a la Sentencia del caso Barragán antes citada y que utilizaremos, en cierta medida, como hilo conductor para analizar las distintas cuestiones que se han ido presentando a lo largo de los años, así como algunas cues-

tion es específicas del caso concreto que, en nuestra opinión y teniendo presente la respuesta judicial otorgada, podrían presentar problemas en caso de trasladarse a otros supuestos similares.

En concreto, los hechos más importantes del caso Barragán pueden resumirse de la siguiente manera: el jugador, con contrato en vigor desde el año 2006 hasta el 2011, sufre una lesión importante el 20 de abril de 2008. Tras el oportuno tratamiento, recibe el alta médica el 15 de septiembre de 2008 por parte del médico que le había tratado y que, con consentimiento del club, había sido elegido por el propio jugador. No obstante, se da la circunstancia de que el club decidió no tramitar su licencia federativa y no inscribirlo dentro del cupo máximo de 25 jugadores para participar en la liga española de primera división para la temporada 2008/2009, y cuyo plazo de inscripción finalizó el 1 de septiembre de 2008, es decir, cuando el jugador todavía se encontraba en situación de incapacidad temporal. Como consecuencia de este proceder por parte del club, el jugador se veía imposibilitado para participar en cualquier competición oficial hasta, como poco, la apertura de un nuevo periodo de inscripción de jugadores, lo cual no se produciría hasta diciembre de ese mismo año.

Ante esta situación, el deportista plantea una demanda en la que reclama la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 16.2 del RD 1006/1985, en relación con el artículo 50 del ET, como consecuencia de la falta de ocupación efectiva a la que le habría forzado el club al no inscribirlo para participar en la competición oficial.

Por su parte, y con base en el resumen de los hechos que se acaba de realizar, el Deportivo de la Coruña apoyaba su defensa, principalmente, en los siguientes argumentos:

- (i) El artículo 7.4 del RD 1006/1985 sólo da derecho al deportista a participar en los entrenamientos y actividades preparatorias, pero no a participar en los encuentros oficiales.
- (ii) En el momento del cierre de inscripción de jugadores para la participación en la liga, el deportista estaba lesionado y en situación de incapacidad temporal.
- (iii) Su no inscripción traía causa de una decisión técnica del entrenador del equipo, quien consideraba que el jugador debía ser cedido a otro club.
- (iv) En el momento de celebración del juicio, el jugador ya había sido inscrito en la liga en el

segundo periodo de inscripción y, por lo tanto, tenía la posibilidad de participar en esa competición oficial.

Como se ha indicado anteriormente, creemos que este supuesto de hecho reúne una serie de características y particularidades que lo hacen especialmente interesante y que analizaremos a continuación.

En todo caso, puede ya adelantarse que el Juzgado de lo Social entendió que la no inclusión de Antonio Barragán entre los jugadores inscritos para participar en la liga el 1 de septiembre de 2008 suponía un incumplimiento grave por parte del Deportivo de la Coruña al no proporcionarle ocupación efectiva y que, por ello, tal circunstancia era causa suficiente para acceder a la extinción contractual instada por el jugador, con las consecuencias que más adelante se analizarán y que, principalmente, consistieron en el abono de una indemnización por parte del Deportivo de la Coruña de 400.000 euros. Cabe señalar que según se ha podido saber, con posterioridad a esta sentencia, jugador y club llegaron a un pacto por el que procedieron a extinguir el contrato de trabajo de mutuo acuerdo, en unos términos que no han trascendido.

En definitiva, la Sentencia del caso Barragán viene a recoger la que hoy puede considerarse doctrina judicial mayoritaria. En resumen, esta doctrina judicial viene a afirmar que no se cumple con el deber de proporcionar ocupación efectiva, en los términos del artículo 7.4 RD 1006/1985, cuando, a pesar de participar en los entrenamientos y demás actividades preparatorias, existe una imposibilidad absoluta, por la ausencia de licencia o ficha, de llegar a cumplir con la finalidad que los entrenamientos tienen, que no es otra que la de participar en la competición oficial.

Se mantiene, en resumen, que el derecho a la ocupación efectiva se ve vaciado de su contenido esencial cuando el deportista carece de la más mínima posibilidad de participar en los partidos o competiciones oficiales para los que se realizan los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias.

De entre las sentencias existentes, quizás la más completa e interesante sea la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social) de 16 de abril de 2003 (AS 2004/1263), que es citada expresamente por la Sentencia del caso Barragán, y que resume esta doctrina judicial de la siguiente manera:

*«Es cierto que el deportista carece de derecho a la alineación y que la ocupación efectiva que debe la empresa no incluye tal extremo. La garantía del artículo 7.4 del Real Decreto 1006/1985 sólo abarca (salvo los casos de sanción o lesión, que no concurren en este supuesto) la participación en los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva. Analizando tal disposición ha de convenirse que no basta con que el deportista participe en los entrenamientos para que la empresa empleadora cumpla con su obligación, dado que tales entrenamientos tienen una finalidad, que es la participación en la actividad deportiva (...). No puede ignorarse, por ser notorio, el carácter esencial y central de la participación en los encuentros propios de las competiciones oficiales en la vida de un club y de sus futbolistas. Aunque ninguno de estos últimos tenga derecho a tal participación, puesto que la alineación la decidirá la empresa mediante sus decisiones técnicas, lo que sí existe es un derecho a tener la oportunidad de participar, puesto que el entrenamiento y demás actividades que constituyen la ocupación del futbolista tienen una finalidad, que es esa. Los propios méritos del jugador y las decisiones técnicas del club determinarán finalmente si esa oportunidad se alcanza con éxito, pero lo que no puede hacerse es privar al jugador de toda expectativa, eliminando todas sus posibilidades de alcanzar la alineación, por muchos que eventualmente pudieran llegar a ser sus méritos. Y esto es lo que se produce con la baja en la ficha federativa».*

En esta misma línea se han pronunciado la Sentencia de 26 de abril de 2006 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (AS 2006/1800) y la Sentencia de 27 de junio de 2005 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, (AS 2005/1694).

Con base en esta doctrina, creemos que podría realizarse una distinción teórica entre lo que sería una «imposibilidad técnica o práctica» de participar en una competición oficial (que vendría dada por la decisión técnica de no contar con un determinado jugador y que no vulnera su derecho a la ocupación efectiva), y lo que sería una «imposibilidad jurídica», que vendría dada por la ausencia de la oportuna licencia o de alguno de los demás requisitos necesarios para poder participar en una competición (ausencia de la licencia federativa o de inscripción en la competición). En este segundo caso, cuando el club impide que el deportista cumpla con los requisitos necesarios para participar en la competición oficial, le está privando de su derecho a la

ocupación efectiva y, por ello, está incumpliendo gravemente sus obligaciones laborales.

Esta solución judicial para las situaciones en las que el deportista carece de cualquier tipo de expectativa de poder desarrollar la actividad principal para la que fue contratado la consideramos correcta y acertada, dado que no puede perderse de vista la realidad de los deportistas profesionales, con una vida activa breve, y en la que una «temporada en blanco» puede suponer un grave perjuicio para su formación y promoción profesional, entre otras cosas, por su devaluación en el mercado.

Igualmente, creemos acertada la diferenciación de este supuesto de aquellos otros en los que, simplemente, el entrenador o responsable técnico del club no cuenta con un determinado jugador o no tiene confianza en él, situación que puede y suele ser mucho más coyuntural y que, en todo caso, está sujeta a variaciones repentinas, siendo la más habitual el mero cambio o sustitución del responsable técnico (normalmente el entrenador) que hacen que un determinado deportista con el que no se contaba pase a ser una pieza importante del equipo en cuestión y comience a participar con regularidad en las competiciones oficiales en las que participe el club.

#### **4 · PARTICULARIDADES DEL CASO BARRAGÁN Y POSIBLE INCIDENCIA EN CASOS FUTUROS**

Como se acaba de mencionar, la solución judicial mayoritaria que se ha proporcionado a este tipo de supuestos nos parece acertada.

No obstante, en el caso Barragán se presentaban una serie de particularidades que fueron abordadas por la sentencia que resolvió el conflicto y respecto de las cuales creemos que es interesante analizar su alcance y su posible adecuación, o no, a la realidad del deporte profesional.

##### **4.1 · Limitación del número de jugadores a inscribir en una competición**

La primera particularidad o circunstancia a tomar en consideración consiste en la limitación del número de jugadores que un club puede inscribir en una competición. Normalmente, aunque no tiene que ser necesariamente así, es precisamente éste el motivo por el cual los clubes deciden «dejar sin ficha» a alguno de los deportistas que tienen contratados. Sin embargo, no es difícil imaginar que la no inscripción de un jugador venga determinada por otro tipo de motivos, como pueden ser las divergencias con el entrenador. En todo caso, lo cierto es que en

la mayoría de los supuestos, la no inscripción del jugador viene dada, no como consecuencia de una decisión libre del club empleador, sino como consecuencia de que los organizadores de las competiciones oficiales establecen un número máximo de jugadores a inscribir. Además, se suelen establecer periodos concretos durante los cuales debe llevarse a cabo la inscripción, no siendo posible fuera de tales periodos inscribir a nuevos jugadores o excluir a los ya inscritos.

Por tanto, tomando en consideración esta circunstancia y teniendo en cuenta la doctrina judicial que se viene exponiendo, se debe concluir que cualquier club o entidad deportiva que tenga en plantilla un número de deportistas superior al número máximo de jugadores inscribibles en las competiciones oficiales en las que vaya a participar está expuesto a acciones resolutorias en virtud del artículo 16.2 del RD 1006/1985. De hecho, y entre otros motivos, probablemente los clubes no desconozcan esta circunstancia y de ahí las prisas y movimientos de última hora antes del cierre del periodo de inscripción para intentar «colocar» a los jugadores excedentes para así evitar este tipo de problemas (además del consiguiente ahorro económico que suele suponer).

En todo caso, parece evidente que de la conjunción de las normas deportivas que limitan el número de jugadores que pueden participar en una competición y, por otro lado, del derecho a la ocupación efectiva recogido en la normativa laboral, se deriva una limitación al poder de dirección y organización del empresario deportivo a la hora de decidir el número de trabajadores que considera necesario contratar para llevar a cabo la actividad que le es propia, que no es otra que la práctica del deporte profesional.

Además, debe señalarse que la duración de los periodos durante los cuales no es posible inscribir jugadores en una determinada competición no siempre son excesivamente largos (por ejemplo, en el caso del fútbol, son apenas tres meses y medio los que transcurren desde el inicio de la temporada y la apertura del conocido como «mercado de invierno» a mediados de diciembre). Por ello, en tales casos, podría pensarse que el club legítimamente puede estar interesado en tener a deportistas con contrato en vigor y, sobre todo, preparados física, técnica y tácticamente para incorporarse de forma inmediata a la plantilla «activa» del equipo en cuestión, sin necesidad de acudir a nuevas contrataciones.

En cualquier caso, y como consecuencia de la doble limitación a la que se ven sometidos los clubes

como consecuencia de la existencia de un número máximo de jugadores a inscribir en una competición oficial y de la obligación de dar a todos los deportistas en plantilla la posibilidad, al menos teórica, de participar en alguna competición oficial, se ha de llegar a la conclusión de que los clubes o entidades deportivas profesionales pueden llegar a tener un excedente de mano de obra, por lo que a deportistas profesionales se refiere.

Fuera del deporte profesional, parece claro que la solución que se ofrece a los empleadores ante una situación de excedente de mano de obra es proceder a la amortización de puestos de trabajo con base en causas técnicas, organizativas, económicas o de producción, pero ¿cabría esta posibilidad en el caso de deportistas profesionales? Es decir, ¿es posible proceder a amortizar los puestos de trabajo de aquellos deportistas que no pueden participar en las competiciones oficiales por exceder del número máximo permitido?

De hecho, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria anteriormente citada parece apuntar esta alternativa como posible vía de actuación para el club que se encuentra en esta situación, al afirmar que *«cuando una empresa tiene algún motivo para prescindir de los servicios de un trabajador, bien de naturaleza objetiva (como pueda ser la ineptitud sobrevenida o la necesidad de amortización de plazas por motivos económicos, etc.), bien de naturaleza disciplinaria (como pudiera ser, por ejemplo, la disminución continuada y voluntaria del rendimiento), lo que habrá que hacer es proceder al despido del mismo. Y esto es así igualmente cuando esta ante una relación laboral especial de un deportista profesional, concretando el artículo 13 del Real Decreto 1006/1985 las causas de extinción del contrato»*, para continuar que *«mientras el contrato no se extinga, la obligación del empleador de dar ocupación efectiva al trabajador está vigente»*.

Por ello, parece que la sentencia que se acaba de transcribir invita, en cierta medida, a extinguir los contratos de trabajo de aquellos deportistas que no sean necesarios, considerando antijurídicos, sin embargo, los supuestos en los que, sin extinguir su contrato, no se les proporciona ocupación efectiva.

No obstante, y a este respecto, debe tenerse en cuenta que el RD 1006/1985, en su artículo 13, no recoge entre las causas de extinción del contrato de trabajo ninguna en la que pueda subsumirse un supuesto como el presente, es decir, el de excedente de deportistas profesionales. Así, este artículo 13, de entre las causas que podrían considerarse como causas objetivas (en contraposición a las disciplina-

rias) tan solo menciona las derivadas de una incapacidad que le impida desarrollar su trabajo al deportista y la derivada de una crisis económica del club. Es decir, no se mencionan causas objetivas de índole organizativa o productiva, que serían las concurrirían en una situación de excedente de mano de obra como la que estamos analizando.

Por ello, la última cuestión a dilucidar a este respecto consistiría en determinar si es posible aplicar supletoriamente la legislación laboral ordinaria y, en virtud de dicha normativa, proceder a la amortización del contrato de trabajo de un deportista profesional por razones productivas u organizativas, en la medida en que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 21 del RD 1006/1985 prevé la aplicación supletoria del ET *«en lo no regulado»* por el RD 1006/1985. A nuestro entender, existen dudas acerca de la aplicación supletoria del ET a este respecto, en la medida en que las causas de extinción y sus consecuencias se encuentran expresamente reguladas en el propio RD 1006/1985, tal y como han recogido algunos pronunciamientos judiciales (Sentencia de 28 de marzo de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias [AS 2001/2733] y Sentencia de 19 de noviembre de 2003 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Badajoz [AS 2003/3906]). No obstante, es cierto que en otros casos (por ejemplo, la Sentencia de 23 de febrero de 2007 del Juzgado de lo Social núm. 2 de La Coruña, también conocida como caso Acuña) se ha admitido, aunque sin razonamiento jurídico al respecto, la posibilidad de aplicar el ET de forma subsidiaria (en concreto, en el caso mencionado se procedió a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida del jugador, aunque se declaró que el despido era improcedente).

En todo caso, consideramos que se trataría más de un debate meramente jurídico que de otra cosa, dado que entendemos (tal y como recoge parcialmente la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Islas Canarias antes mencionada) que sería prácticamente imposible justificar la necesidad de amortizar el puesto de un deportista en concreto y no de otro (es decir, no imaginamos al juez de lo social decidiendo sobre si era más conveniente extinguir el contrato de un medio centro o de un lateral derecho).

#### **4.2 · La posible incidencia de la incapacidad temporal del deportista**

Otro de los aspectos respecto de los cuales pueden existir dudas es la incidencia que debe tener la inca-

pacidad temporal del deportista a la hora de valorar si existe o no causa para extinguir el contrato cuando, en el momento en el que el deportista debería haber sido inscrito en una determinada competición, éste se encontraba lesionado, como sucedía en el caso Barragán.

En concreto, y como se ha mencionado brevemente, Antonio Barragán se encontraba en el momento del cierre del periodo de inscripción (1 de septiembre) lesionado, y no recibió el alta hasta mediados de ese mismo mes. Pues bien, la Sentencia del caso Barragán mantiene que esta circunstancia es irrelevante, con base en la anteriormente mencionada diferencia entre la imposibilidad técnica o práctica para ser alineado (en este caso, ésta vendría dada por su situación de incapacidad temporal y, en concreto, por carecer de la aptitud física necesaria para competir) y la imposibilidad jurídica derivada de la no tramitación de la licencia federativa y no inscripción en la liga. En concreto, la Sentencia del caso Barragán razona que, una vez que se produce el segundo de los hechos (no inscripción), es absolutamente irrelevante que el jugador se recupere o no de su lesión, ya que en ningún caso podrá participar en la competición por razones estrictamente jurídicas y no relacionadas con el aspecto técnico o físico de la práctica del deporte.

En este sentido, la Sentencia del caso Barragán afirma que *«el hecho de no poder jugar por no estar en condiciones físicas los 90 minutos de partido, o ni uno solo, es una cuestión física que afecta a la alineación, derecho del que el actor carece; pero el hecho de no poder jugar por carecer de ficha es una cuestión jurídica que afecta a la ocupación efectiva, derecho que sí tiene el actor. Al no tramitarse tal ficha la empresa incumple su obligación»*.

Igualmente, la Sentencia del caso Barragán va más allá, ya que, aunque sea con carácter *obiter dicta* como ella misma reconoce, afirma que incluso en el supuesto de que se admitiera como válido el argumento esgrimido por el Deportivo de La Coruña (es decir, que no se vulnera el derecho a la ocupación efectiva del deportista cuando la no inscripción en la competición se debe a que éste se encontraba en una situación de incapacidad temporal), afirma que en el caso enjuiciado el deportista recibió el alta médica a mediados de septiembre y que, sin embargo, no pudo participar en competición oficial hasta diciembre (cuando se abrió el nuevo periodo de inscripción), lo cual es un incumplimiento suficientemente grave como para justificar la extinción del contrato de trabajo.

En definitiva, la Sentencia del caso Barragán concluye que *«la empresa también tiene que facilitar ocupación efectiva a dicho trabajador desde el momento en el que obtiene el alta médica»*.

En nuestra opinión, la generalización de esta solución obligaría a los clubes a inscribir a jugadores incluso en el supuesto en el que éstos se encuentren en situación de incapacidad temporal y aunque se supiera positivamente que se van a ver imposibilitados, en la práctica y como consecuencia de su lesión, para participar en la competición o, incluso, para entrenarse. Lógicamente, en los supuestos más evidentes el propio deportista no tendrá ningún interés en rescindir su contrato, pero lo cierto es que llevando a sus últimas consecuencias la doctrina mantenida por la Sentencia del caso Barragán, en caso de plantearse, la solicitud del deportista debería ser acogida, incluso aunque se encontrara lesionado durante un periodo largo de tiempo.

No obstante, entendemos que la lógica y el sentido común debe imperar a este respecto y en casos en los que sea manifiesta la incapacidad del deportista para participar en competición oficial por razones médicas o físicas no debería exigirse a los clubes que inscribieran a estos jugadores.

#### 4.3 · Incidencia de la decisión técnica en la no inscripción

Como se ha mencionado anteriormente, el Deportivo de la Coruña en este caso argumentó y probó que el entrenador del primer equipo no contaba con el jugador y que entendía que era mejor buscarle una salida fuera del club, en concreto a través de una cesión de su contrato.

La Sentencia del caso Barragán, acertadamente en nuestra opinión y siguiendo la línea marcada por otros pronunciamientos judiciales anteriores, concluye que el entrenador no deja de ser un empleado más del club y que es el club, como empresario, el que debe asumir las consecuencias jurídicas que, en su caso, puedan tener las decisiones técnicas que se toman.

Esta cuestión enlaza con un supuesto antes mencionado y que, aunque similar al presente, muestra diferencias esenciales que provocan que las respuestas judiciales hayan sido distintas. Así, es necesario diferenciar un supuesto como el de Antonio Barragán (no inscripción en la liga) del supuesto en el que se conoce, de forma expresa o tácita, que un determinado jugador, debidamente inscrito en la competición, no cuenta para el entrenador. El



supuesto más reciente es el conocido como caso Albelda (Sentencia de 29 de febrero de 2008 del Juzgado de lo Social núm. 13 de Valencia [AS 2008/1122]), en el que este jugador de un equipo de fútbol demandó solicitando la extinción de su contrato de trabajo como consecuencia de una decisión de su entrenador, según la cual Albelda no volvería a ser convocado para participar en competición oficial mientras él fuera el responsable técnico del club.

En el supuesto de Albelda, al contrario de lo que sucedió con el caso Barragán que estamos analizando, se desestimó la solicitud extintiva, con base en la misma distinción antes mencionada entre la imposibilidad práctica o técnica de ser alineado y la imposibilidad jurídica derivada de ausencia de licencia federativa. Es decir, en el caso Albelda, la Sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda al entender que la decisión del entrenador de no alinearlo era una decisión exclusivamente técnica de un empleado del club y que, por tanto, está sujeta a variación y modificación. De hecho, es conocido que, en esa misma temporada y unos meses después de la Sentencia del caso Albelda, el entrenador del club fue cesado y el jugador volvió a entrar en los planes del nuevo entrenador, confirmando, en la práctica y a posteriori, lo acertado de la decisión judicial.

Por ello, *a sensu contrario*, podría afirmarse que aquellos supuestos en los que una decisión técnica (cuando el entrenador no cuenta con un determinado jugador) da lugar a una consecuencia jurídica (la no inscripción en una competición), entonces la responsabilidad respecto de dicha actuación se traslada del ámbito estrictamente técnico al jurídico, y es el club, en cuanto que empleador, el que se encuentra vinculado por esa decisión y, por ello, debe asumir sus consecuencias. En otras palabras, cuando el club decide no inscribir a un determinado deportista en una competición, aunque lo haga a instancias del entrenador, está impidiendo que, incluso aunque el entrenador cambie de opinión o éste simplemente sea sustituido, el deportista tenga la más mínima posibilidad de participar en competición oficial.

Por lo tanto, se ha de establecer una diferenciación clara entre las decisiones tomadas por el club en cuanto que «empresa» (entre las que se incluiría la decisión de inscribir o no a un determinado deportista en una competición) y las decisiones tomadas por el entrenador (entre las que se incluiría la decisión de alinear o no a un deportista).

En todo caso, creemos que la Sentencia del caso Albelda introduce un elemento muy interesante en

relación con la posible vinculación entre una decisión técnica y una decisión de empresa. En concreto, es muy interesante observar cómo en el caso Albelda gran parte de la discusión se centró en determinar si el presidente del club había asumido como suya la decisión del entrenador de no volver a convocar nunca más al jugador, dado que en tal caso, lo que, en principio, sería una decisión estrictamente técnica del entrenador, pasaría a ser una decisión empresarial susceptible de tener consecuencias jurídicas.

En concreto, en la Sentencia del caso Albelda se llega a afirmar que *«esta decisión del entrenador, deportista profesional sujeto a la disciplina del club, se adopta por él y se comunica al jugador, también deportista profesional, y no se ve confirmada por la empresa, el Valencia CF, como manifiesta su Presidente y máximo accionista Sr. Soler, al que corresponde el poder de dirección empresarial y la última palabra confirmando o no la decisión del entrenador de dejar de convocar al jugador con carácter definitivo, confirmación que no se ha producido, por lo que no puede interpretarse que la decisión tomada el 18.12.07 conculque el derecho del demandante a la ocupación efectiva»*.

Lo anterior ha de llevarnos a concluir que, al menos según la doctrina contenida en la Sentencia del caso Albelda, si el club, a través de sus máximos dirigentes, manifiesta la decisión de dejar de contar con un deportista de forma definitiva, aunque posea la oportuna licencia federativa y se encuentre debidamente inscrito en la competición, podría estar incumpliendo el deber de ocupación efectiva y, por ello, verse expuesto a solicitudes extintivas en virtud del artículo 16.2 RD 1006/1985.

Por lo tanto, los clubes, y sus máximos dirigentes en especial, deberán ser particularmente cuidadosos en sus manifestaciones y comunicaciones, tanto públicas como privadas, dado que en ellos reside el poder último de decisión sobre aspectos que, en principio, podrían parecer que revisten un carácter estrictamente técnico, pero que, en la medida en que tales decisiones técnicas se traduzcan en consecuencias jurídicas, deberán ser asumidas por el club como «decisiones de empresa».

## 5 · PRINCIPALES CONSECUENCIAS DE LA SENTENCIA QUE ESTIMA LA DEMANDA DEL DEPORTISTA

En general, son dos las principales consecuencias que se derivan de una sentencia judicial que estime la solicitud de un deportista profesional de rescin-

dir su relación laboral: (i) la primera, y obvia, la extinción de la relación laboral del deportista profesional con su club o entidad deportiva; y (ii) la segunda, la condena al club o entidad deportiva a abonar al deportista profesional una indemnización.

No obstante, es importante señalar que la solicitud judicial de resolución del contrato de trabajo no extingue por sí misma una relación laboral, ya sea ordinaria o especial de deportista profesional. Durante la tramitación del procedimiento judicial la relación laboral sigue viva y, en consecuencia, el trabajador o, en nuestro caso, el deportista profesional, debe seguir prestando servicios para su club o entidad deportiva, quien, a su vez, debe seguir abonándole su remuneración y cumpliendo con el resto de obligaciones inherentes a su condición de empresario. Y esta situación se prolongará hasta que la sentencia que se dicte sea firme, es decir, que la estimación en primera instancia de la demanda del deportista no le permitirá extinguir automáticamente su relación laboral, sino que ésta seguirá en vigor durante la tramitación de los recursos que pueda plantear el club o entidad empleadora.

En otras palabras, la relación laboral del deportista profesional que solicita la resolución judicial e indemnizada de su contrato de trabajo no se extinguirá cuando recaiga una sentencia que estime la solicitud extintiva del contrato de trabajo, sino que dicha extinción se producirá cuando esta sentencia adquiera firmeza. Hasta ese momento la relación laboral subsistirá.

A este respecto debe tenerse en cuenta que, aunque probablemente no quepa ninguna otra solución (no sería concebible que una relación ya extinguida «resucitara» varios meses después en caso de que se revocara la sentencia de instancia), lo cierto es que en muchas ocasiones esta situación puede provocar un tremendo trastorno para el deportista, que, la mayoría de las veces, más que la indemnización a percibir por la extinción de su contrato, en realidad lo que busca es tener la libertad para poder retomar su carrera profesional, carrera que, como se ha mencionado anteriormente, es de corta duración y de muy alta exigencia, y en la que pasar una temporada en una situación de ostracismo puede suponer un gravísimo perjuicio para el deportista.

En cualquier caso, la rescisión del vínculo contractual a solicitud del deportista profesional lleva aparejada el abono de una indemnización. Como se ha mencionado anteriormente, el artículo 16.2 del RD 1006/1985 dispone que «la resolución del contrato

*solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión».*

Estos efectos vienen recogidos en el artículo 15.2 del propio RD 1006/1985. Este precepto afirma que «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 periodos 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».

En resumen, en caso de resolución judicial del contrato a instancias del deportista profesional, éste tendrá derecho a percibir la indemnización que haya pactado con su club o entidad deportiva. En ausencia de pacto, la indemnización será fijada por el juez ponderando las circunstancias de cada caso. Esta indemnización, como mínimo, será de dos mensualidades de las retribuciones del deportista profesional por cada año de servicio para el club o entidad deportiva.

Obviamente, la cuestión relativa a la determinación, en caso de ausencia de pacto, de la indemnización por despido improcedente de un deportista profesional es muy compleja y excede el objeto de este artículo. No obstante, baste aquí con señalar que, como se acaba de mencionar, el juez debe ponderar las circunstancias concurrentes a los efectos de determinar la indemnización a percibir por el trabajador. Y a este respecto, y por lo que se refiere a la extinción a instancias del deportista, creemos que la Sentencia del caso Barragán acierta en los criterios tomados en consideración y que, por ello, puede servir de ejemplo a futuras decisiones judiciales. En concreto, las circunstancias que toma en consideración la Sentencia del caso Barragán son las siguientes:

- (i) Las retribuciones a percibir por el deportista en las temporadas que le restaban de contrato (en concreto, ascendían a un total de 1.224.000 euros en tres temporadas).
- (ii) Las posibilidades del deportista de encontrar un nuevo empleo, valorando, entre otras circunstancias, su juventud, la buena opinión

generalizada existente sobre él, incluso el que se tratase de un «jugador rápido y con buena técnica», motivos por los cuales el jugador entiende «que tiene posibilidades de conseguir otro contrato con un club de primera división».

(iii) Las cantidades abonadas en el club en la recuperación física del deportista.

(iv) Finalmente, y como antes se apuntaba, que durante la tramitación de los posibles recursos y hasta la firmeza de la decisión judicial, el jugador podría participar en la competición, dado

que en ese momento ya contaba con la licencia federativa.

Como consecuencia de todo lo anterior, la Sentencia del caso Barragán fijó una indemnización de 400.000 euros brutos, que, como podemos comprobar, viene a ser una tercera parte del monto total que le quedaba por percibir al jugador en virtud de lo pactado en su contrato de trabajo.

Como decíamos, creemos que se tratan de unos criterios razonables que pueden servir como ejemplo de futuras decisiones a este respecto.