



TESIS DOCTORAL

El régimen jurídico – laboral del arbitraje en el deporte español

Autor:

Ángel Guillén Pajuelo

Director/es:

Sergio González García

**Antonio Vicente Sempere
Navarro**

Programa de Doctorado en
Ciencias Sociales y Jurídicas

Escuela Internacional de
Doctorado

*El régimen jurídico –
laboral del arbitraje
deportivo en el
deporte español*

Ángel Guillén Pajuelo

Resumen

En este trabajo se examina el régimen jurídico y laboral del arbitraje en el deporte español. Para ello se plantea su encaje dentro del ordenamiento deportivo y se define la especialidad laboral de un colectivo que desempeña una labor esencial dentro del modelo del deporte español. El análisis en clave laboral parte del estudio de la especialidad de las personas deportistas profesionales y conduce a distintos resultados. Los miembros del colectivo arbitral suelen integrarse dentro de distintas federaciones deportivas y forman parte de un marco federativo que condiciona la prestación de sus servicios. El carácter laboral de su relación depende de las características de su actividad y está última, a su vez, de las reglas por las que se rige el deporte organizado, sin perjuicio de que pueda haber árbitros y/o árbitras que participen en actividades deportivas no oficiales.

Abstract

This paper examines the legal and labor regime of referees in Spanish sports. For this, the fit of the referees within the sports system is considered, and the labor specialty of a group that performs an essential task within the Spanish sports model is defined. The labor analysis is based on the study of the specialty of professional athletes and leads to different results. The referees are integrated into different sports federations in a federative framework that conditions the provision of their services. The labor-related nature of the referees' relationship will depend on the characteristics of their activity and the latter, in turn, on the federative framework in which organized sports take place. The labor-related nature of the referees' relationship will depend on the characteristics of their activity and, in this sense, on the rules governing organized sports, without prejudice to the fact there may be referees who participate in unofficial sports activities.

Palabras clave

Árbitro, federación, modelo del deporte, deportistas profesionales, ley del deporte, relación laboral.

Keywords

Referee, federation, sports model, professional athlete, sports law, labor relations.

APREVIATURAS

ACB	Asociación de Clubes de Baloncesto
AEEE	Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo
AFE	Asociación Futbolistas Españoles
ATP	Asociación de Tenistas Profesionales
CE	Constitución Española
COE	Comité Olímpico Español
CSD	Consejo Superior de Deportes
CTA	Comité Técnico de Árbitros
ET	Estatuto de los Trabajadores
FCF	Federación Catalana de Fútbol
FEB	Federación Española de Baloncesto
FIB	Federación Internacional de Balonmano
FIBA	Federación Internacional de Baloncesto Asociación
FIFA	Federación Internacional de Fútbol Asociación
FIT	Federación Internacional de Tenis
LD	Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte
LALIGA	Liga Nacional de Fútbol Profesional
RDDP	Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales

RFEF	Real Federación Española de Fútbol
RFEBM	Real Federación Española de Balonmano
RFET	Real Federación Española de Tenis
SAD	Sociedad Anónima Deportiva
TAD	Tribunal de Arbitraje Deportivo
TEAD	Tribunal Español de Arbitraje Deportivo
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRADE	Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente
UE	Unión Europea
UEFA	Unión Europea de Asociaciones de Fútbol
VAR	Árbitro Asistente de Video

ÍNDICE

Introducción	11
I. Estado de la ciencia: deporte y arbitraje	11
II. Justificación del estudio	14
III. Estructura de la obra	15
IV. Objetivos	15
V. Metodología	16
PARTE I DEPORTE, DERECHO Y ARBITRAJE	17
Capítulo I El ordenamiento deportivo	19
I. La ordenación del deporte	19
1. La dimensión internacional: el asociacionismo deportivo	19
A. El modelo piramidal del deporte	23
B. Autorregulación sujeta a límites	25
C. Autogobierno condicionado	26
2. La dimensión europea: el deporte en la Unión Europea	28
A. La competencia en materia de deporte	29
B. La competencia en materia económica	31
3. La dimensión nacional: la intervención del Estado	33
A. El modelo del deporte español	35
B. Las Leyes del Deporte	36
C. El Consejo Superior de Deportes	40
D. El reparto de competencias con las Comunidades Autónomas	41
E. La industria del deporte	44
II. El Derecho deportivo en España	46
1. Derecho Deportivo general	47
2. Derecho Deportivo especial	52
3. Derecho Deportivo laboral	53
Capítulo II La especialidad del arbitraje	57
I. La especialidad deportiva	57
1. Especialidad pública	58
2. Especialidad privada	61

II. La especialidad laboral	63
1. Especialidad del trabajo por cuenta ajena	64
2. Especialidad del deporte profesional	65
3. ¿Especialidad del arbitraje?	67
PARTE II MARCO DEPORTIVO DEL ARBITRAJE	69
Capítulo I El diseño público-privado	71
I. De las federaciones	71
1. Las federaciones de ámbito internacional	71
A. La relación entre federaciones internacionales y Comité Olímpico Internacional	73
B. La relación de las federaciones internacionales con las nacionales	75
2. Las federaciones deportivas españolas	77
A. Naturaleza y régimen jurídico	79
B. Funciones y jurisdicción	82
C. Estructura organizativa	86
D. La relación con las federaciones autonómicas	87
II. De la actividad deportiva	88
1. Tipos de competición	90
A. Competiciones oficiales y no oficiales	91
B. Competiciones profesionales o aficionadas	93
2. Coordinación de las federaciones con las ligas profesionales	95
A. El convenio de coordinación del fútbol profesional	97
B. El convenio de coordinación del baloncesto profesional	102
C. El convenio de coordinación del balonmano profesional	103
3. Relación de las federaciones con las ligas no profesionales	104
4. Otras actividades deportivas	108
A. El deporte universitario	108
B. El deporte en edad escolar	111
C. El deporte en el ámbito militar	113
D. La actividad deportiva no oficial	116
III. Actores del deporte: en particular, el arbitraje	119
1. En la Ley del Deporte estatal	121
A. Arbitraje de alto nivel	121
B. Deportistas profesionales	124

C. Profesionales del deporte	127
D. Voluntariado deportivo	129
2. En algunas leyes del deporte autonómicas	130
Capítulo II La especialidad deportiva	135
I. La configuración del vínculo deportivo arbitral	135
II. La licencia	140
1. La configuración de la licencia en el modelo del deporte español	140
2. La licencia arbitral: requisitos y aspectos generales	141
3. Tipos de licencias federativas	143
A. La licencia para competiciones profesionales	144
B. La licencia para competiciones no profesionales	147
4. Obligaciones	148
5. La suspensión o revocación de las licencias	149
Capítulo III El encaje federativo	151
I. Dependencia orgánica	151
1. El modelo de integración en las federaciones españolas	152
2. La participación en el gobierno de las federaciones	159
3. La dirección del Comité Técnico de Árbitros	163
4. El modelo de arbitraje independiente de la federación	165
II. La carrera profesional	166
III. La gestión del colectivo arbitral	174
IV. Arbitraje deportivo internacional	179
PARTE III MARCO LABORAL DEL ARBITRAJE	193
Capítulo I Derecho del Trabajo y normativa laboral en el deporte	195
I. El Derecho del Trabajo en España	195
1. Los antecedentes y la evolución del Derecho del Trabajo	195
2. La normativa laboral posterior a la Constitución de 1978	197
II. La relación laboral especial de las personas deportistas profesionales	200
1. Reconocimiento doctrinal	201
2. Reconocimiento jurisprudencial	201
3. Reconocimiento legal	202
III. Los diferentes tipos de deportistas	204
1. Deportistas profesionales por cuenta ajena	205

2. Deportistas profesionales por cuenta propia	207
3. Deportistas no profesionales	213
IV. El difícil encaje laboral del colectivo arbitral	217
1. Agentes colaboradores de la administración	217
2. Trabajo por cuenta propia	218
3. Trabajo por cuenta ajena	221
Capítulo II Arbitraje por cuenta ajena	227
I. Los aspectos laborales de la prestación arbitral	228
1. Notas de laboralidad	229
II. El contrato de trabajo	233
1. Elementos y eficacia	234
A. Capacidad para contratar	234
B. Forma y validez del contrato	236
2. Duración	237
A. Indefinido	240
B. Fijo-discontinuo	241
3. Modalidades	244
A. Formativo	244
B. A tiempo parcial	246
4. Derechos y deberes derivados del contrato	247
5. Clasificación laboral	253
6. Salario	254
7. Tiempo de trabajo	255
III. Movilidad funcional y geográfica	258
1. Movilidad funcional	258
2. Movilidad geográfica	260
3. Modificación del contrato	262
IV. Cambio en la persona del empresario	264
1. Subcontratación de servicios	264
2. Cesión de personas trabajadoras	266
3. Sucesión de empresa	267
V. Suspensión del contrato	268
VI. Extinción del contrato	269

VII. La negociación colectiva	272
Capítulo III El posible encaje del colectivo arbitral dentro de la especialidad del deporte profesional	276
I. El encaje de la especialidad del deporte profesional	276
1. Especialidad subjetiva	276
2. Especialidad objetiva	278
3. Especialidad espacial	280
II. Notas definidoras de la laboralidad de las personas deportistas profesionales	282
1. ¿Práctica del deporte?	282
2. Relación personal	284
3. Voluntariedad	285
4. Dependencia y regularidad	286
5. Ajenidad	287
6. Retribución	288
III. El contrato de trabajo deportivo	292
1. Capacidad para contratar	292
2. Forma y duración del contrato de trabajo	294
3. Período de prueba	295
IV. El salario	296
V. Tiempo de trabajo: jornada, descansos y vacaciones	297
VI. Derechos y deberes	300
1. Derechos	300
A. Derecho a la ocupación efectiva	301
B. Derecho a la libre sindicación y defensa de sus intereses colectivos	305
C. Derecho a la libertad de expresión	307
D. Derechos de imagen	308
2. Deberes	308
VII. Régimen disciplinario	310
VIII. La especialidad de las cesiones	311
IX. Extinción del contrato	312
1. Por voluntad de la persona del empleador	313
A. Con justa causa	313
B. Sin justa causa	316

2. Por voluntad de la persona que se dedica al arbitraje	317
A. Con justa causa	318
B. Sin justa causa	319
3. Imposibilidad del objeto del contrato	323
A. No se puede pagar el salario	323
B. No se pueden prestar los servicios	324
PARTE IV MARCO APLICADO: UNA PROPUESTA DE CATEGORIZACIÓN ARBITRAL	327
I. Planteamiento	327
II. Profesionales del arbitraje y/o deportistas profesionales	327
III. Una propuesta de clasificación	330
1. Deportistas profesionales	330
2. Profesionales del arbitraje	331
3. Arbitraje amateur	333
CONCLUSIONES	335
BIBLIOGRAFÍA	340

Introducción

I. ESTADO DE LA CIENCIA: DEPORTE Y ARBITRAJE

El arbitraje deportivo es un elemento clave dentro y fuera del deporte de competición. Ya se sabe que, cuando no hay controles y mecanismos para hacer que se cumplan las normas, estas pierden su sentido. Sin las personas que se dedican al arbitraje las competiciones estarían huérfanas y a merced de la buena voluntad de los competidores. Sin embargo, a pesar de la relevancia del colectivo arbitral, las características de su actividad le alejan del protagonismo mediático de los jugadores profesionales de fútbol, baloncesto o de los tenistas, todos ellos estrellas de las modalidades deportivas más seguidas mundialmente. Cuando hacen bien su labor pasan desapercibidas, cuando se equivocan se convierten en el centro de la crítica.

La actividad arbitral se desarrolla dentro de una estructura jerárquica, en un marco normativo complejo que comprende reglas de Derecho público y privado, de ámbito nacional e internacional. La organización y la configuración del deporte en España responde a los parámetros del modelo social del deporte europeo que considera la práctica deportiva como un motor de prosperidad, de integración social y de promoción y respeto de los valores humanos y deportivos. Y el colectivo arbitral responde al cumplimiento de esa función social en tanto que garante del juego limpio.

Las personas que se dedican al arbitraje se sujetan a un sistema de normas que condiciona y determina el acceso y las características de la prestación de sus servicios dentro y fuera de España. Por lo que, en clave laboral, tiene especial importancia analizar la lógica que está detrás del ordenamiento deportivo español: ¿Cómo se regula el deporte en la Constitución española de 1978? ¿Quién tiene la competencia en este ámbito? ¿Hasta dónde puede y debe llegar la intervención del Estado? ¿Cómo afecta la normativa en materia de deporte a la relación con las correspondientes federaciones?

El modelo del deporte español tiene su norma básica y fundamental en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (LD), recientemente aprobada, y cuenta, además, con las Leyes del Deporte de las Comunidades Autónomas. La nueva ley sitúa al Consejo Superior de Deportes (CSD) al frente del modelo del deporte en España, junto con el Comité Olímpico Español (COE), en lo concerniente al movimiento olímpico.

El intervencionismo de los poderes públicos y el protagonismo que se atribuye a las normas de Derecho Administrativo y a los poderes públicos dentro del deporte español influyen en la configuración del “Derecho deportivo” *stricto sensu*, esto es, del conjunto de normas que se derivan de la Carta Olímpica, los Estatutos y Reglamentos de las Federaciones Nacionales e Internacionales, los Estatutos de los clubes deportivos y de las ligas, las decisiones adoptadas por los tribunales arbitrales deportivos y por los comités internos de las federaciones y de las ligas. Por lo que, a diferencia de lo que sucede en otros países (por ejemplo, en los Estados Unidos de Norteamérica o Reino Unido), donde el modelo del deporte tiene una naturaleza esencialmente privada, la influencia del Derecho público sobre el deporte español determina que se suela establecer la distinción entre un “Derecho deportivo general”, estático y público, que comprende un conjunto de leyes y normas de Derecho público; y un “Derecho deportivo especial”, dinámico y privado, integrado por el conjunto de los estatutos y reglamentos que elaboran las entidades deportivas a través de sus propios órganos.

La naturaleza multidisciplinar, transversal y expansiva del deporte permite hablar, en el ámbito internacional, de un “Derecho del deporte” que, sin constituir una rama autónoma, impregna las ramas tradicionales del Derecho en el ámbito nacional. En España, el llamado “Derecho deportivo laboral” tiene como norma de cabecera el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (RDDP). Una norma de otro tiempo que gracias a la buena labor de la doctrina y la jurisprudencia ha sabido ofrecer soluciones ante los distintos problemas que se han suscitado a lo largo de las últimas casi cuatro décadas.

El ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 es relativamente limitado, ya que se aplica a deportistas profesionales que trabajan por cuenta ajena en los términos previstos en la norma. Y ni todas las personas deportistas son profesionales, ni todas las personas

deportistas profesionales trabajan por cuenta ajena. De hecho, hay profesionales del deporte (monitores deportivos, entrenadores, directores deportivos, etc.) que suelen caer fuera de su ámbito de aplicación. El deporte es el medio de vida de trabajadores y trabajadoras que no están incluidos dentro de la especialidad del Real Decreto 1006/1985. De ahí la importancia de deslindar la especialidad del deporte profesional -que a su vez puede conducir a relaciones por cuenta propia o por cuenta ajena- de la especialidad laboral de las personas deportistas profesionales que trabajan por cuenta ajena. En el mundo del deporte, no hay dos modalidades deportivas iguales. Y en el ámbito laboral, un mismo profesional puede desarrollar distintas actividades o incluso la misma actividad, de distinta forma.

Para entender la labor del colectivo arbitral es necesario examinar su función dentro del modelo del deporte español, la importancia de las federaciones deportivas internacionales, continentales y nacionales, su estructura, composición y funcionamiento, las reglas deportivas, las licencias federativas y los comités técnicos de árbitros como órganos especializados en arbitraje de cada una de las disciplinas deportivas. La especialidad deportiva tiene una incidencia directa sobre su posible calificación laboral.

Tanto el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, como el posterior -y vigente- Real Decreto 1006/1985, atienden a las singulares circunstancias de este colectivo, sin entrar a valorar la situación de otros profesionales -como puedan ser el personal técnico deportivo o el arbitraje de alto nivel a los que se refiere la Ley 39/2022- cuya actividad no tenía en aquel momento la dimensión que ha adquirido con el paso de los años.

En la actualidad, el mundo del deporte está inmerso en un proceso de profesionalización y especialización sin precedentes, incorporándose dentro las entidades deportivas y de los clubes una gran cantidad de personas que colaboran y contribuyen al desarrollo de la práctica deportiva. El colectivo arbitral no ha permanecido al margen de dicho proceso y ha evolucionado de manera progresiva desde un arbitraje amateur o aficionado a un arbitraje profesionalizado en todos los aspectos, algo que, a su vez, ha afectado a su relación con las federaciones. Por ejemplo, en algunos casos la dedicación ha pasado de ser parcial a tiempo completo y, en el ámbito del deporte profesional, las exigencias, el entrenamiento y la preparación han aumentado de manera considerable.

Cada competición -sea profesional o no- tiene sus propias características y, como consecuencia, el régimen jurídico aplicable a la relación entre federaciones y árbitros puede variar. De ahí la importancia de establecer criterios de clasificación, en clave laboral.

De un tiempo a esta parte las personas que se dedican al arbitraje han pasado de arbitrar como complemento a su profesión habitual (vinculada o no al mundo del deporte) a dedicarse en muchos casos de manera profesional y exclusiva a la labor arbitral. Y, en consecuencia, la retribución que perciben, no solo en las competiciones profesionales sino también en las no profesionales, ha aumentado significativamente hasta hacer emerger una nueva profesión.

II. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El debate sobre la laboralidad del colectivo arbitral es un asunto no resuelto (y de actualidad), por lo que lo que el estudio parece plenamente justificado. La doctrina y la jurisprudencia se han mostrado dubitativas a la hora de calificar el vínculo que une a las personas que se dedican al arbitraje con las federaciones deportivas y otras entidades (por ejemplo, ligas profesionales). En algunas sentencias se defiende su condición de agentes delegados de la Administración que prestan un servicio público deportivo, un sector de la doctrina sostiene que trabajan por cuenta ajena, hay quien considera que pueden tener encaje dentro de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, hay federaciones que estiman que trabajan por cuenta propia e incluso hay quien valora su encaje en la figura del voluntariado. La normativa laboral deja abierta la puerta a la interpretación.

La presente tesis tiene por objeto el estudio de la relación que vincula a las personas que se dedican al arbitraje con las federaciones y las entidades que contratan sus servicios y, en particular, el posible encaje de la especialidad federativa de este colectivo dentro de la especialidad laboral de los deportistas profesionales.

El reconocimiento de la laboralidad de la relación de las personas que se dedican al arbitraje y, en su caso, su equiparación -por vía interpretativa y de forma restrictiva- con la especialidad laboral de aquellas que son deportistas profesionales, puede repercutir

positivamente en la promoción del deporte, en la calidad de su trabajo, la lucha contra la economía sumergida y el aumento de la profesionalidad del deporte en España.

III. ESTRUCTURA DE LA OBRA

La investigación se divide en tres partes: la PARTE I, donde se plantea la relación entre “Derecho, deporte y arbitraje”; la PARTE II, relativa al “Marco deportivo” en el que se desarrolla la actividad del colectivo arbitral; y la PARTE III, sobre el “Marco laboral”.

La PARTE I (“Derecho, deporte y arbitraje) incorpora el encaje de los árbitros dentro del ordenamiento deportivo. Para ello se va de lo general a lo particular, de la ordenación del deporte en el ámbito internacional, europeo y nacional, a la consiguiente especialidad federativa y laboral del colectivo dentro del modelo resultante.

En la PARTE II (“Marco deportivo”) se desarrolla el modelo organizativo del deporte federado, incluyendo a las federaciones deportivas de ámbito internacional, continental y nacional, con el fin de analizar la especialidad y el encaje federativo. La colegiación, la licencia, la dependencia orgánica, la carrera profesional y la remuneración son elementos clave a la hora de determinar las características del vínculo con la persona que contrata sus servicios

En la PARTE III (“Marco laboral”) se examina el posible régimen jurídico laboral de las personas que se dedican al arbitraje.

Finalmente, en la PARTE IV se incorpora una propuesta de clasificación arbitral.

IV. OBJETIVOS

El principal objetivo de esta tesis es analizar y examinar las características de la actividad arbitral dentro y fuera del sistema federativo con el fin de determinar cuál es la naturaleza (laboral o no) de su relación con la federación o entidad que contrate sus servicios.

Como objetivos secundarios se incluyen:

- Determinar el impacto del modelo del deporte español y de la UE en la labor que desarrolla el colectivo.
- Analizar el marco regulatorio y legal del deporte en España incidiendo, en particular, en la nueva Ley del Deporte.
- Examinar la estructura y el modelo organizativo piramidal del deporte federado, tanto en el ámbito nacional como internacional.
- Profundizar en el papel e importancia del colectivo arbitral dentro de las federaciones de fútbol nacionales e internacionales, así como realizar un estudio de sus competencias, del órgano al que pertenecen, de su régimen disciplinario y de las instrucciones y directrices que deben seguir para ejercer su labor.
- Delimitar las características del arbitraje deportivo en España y valorar la posible laboralidad de su relación con las federaciones y con otras entidades.
- Analizar de la regulación laboral de las personas deportistas profesionales con el objetivo de valorar el posible encaje de la actividad arbitral.
- Proponer una clasificación arbitral que permita su inclusión en uno u otro régimen dependiendo de las características de su actividad.

V. METODOLOGÍA

La metodología que se ha utilizado para realizar esta tesis ha consistido, básicamente, en el análisis de las normas, la doctrina y jurisprudencia. Para ello se ha seguido una metodología cualitativa, donde el contenido se extrae de la normativa estatal (laboral y administrativa, en su mayor parte) y federativa; y el análisis parte del estudio de la doctrina y las sentencias de los tribunales. Entre las fuentes bibliográficas se incluyen libros, capítulos de obras colectivas o artículos en revistas jurídicas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Derecho Administrativo.

PARTE I
DEPORTE, DERECHO Y ARBITRAJE

Capítulo I

El ordenamiento deportivo

I. LA ORDENACIÓN DEL DEPORTE

El mundo del deporte está inmerso en un proceso constante de evolución. A lo largo de la historia se ha ido adaptando a las demandas de la sociedad y a los cambios normativos globales y nacionales. De ahí que su ordenación haya pasado del asociacionismo privado de ámbito nacional inicial a la configuración de mecanismos de intervención pública que, en el marco de la globalización, a veces se encuentran con la resistencia del mercado.

Dependiendo de los Estados o de las organizaciones supranacionales -como la Unión Europea o UE- se puede establecer un modelo social del deporte o bien de un modelo más comercial o mercantil. Con carácter general, la ordenación del deporte en el ámbito internacional se configura a través de un sistema federativo piramidal, donde el asociacionismo juega un papel fundamental (por ejemplo, las reglas del juego suelen tener su origen en la actividad reguladora de las federaciones internacionales, que a su vez se traslada a las federaciones nacionales). El ordenamiento deportivo es el resultado de la contraposición del asociacionismo deportivo de base privada, el modelo del deporte elegido por los poderes públicos en el ámbito estatal y los condicionantes que se derivan de la adhesión a organizaciones supranacionales como pueda ser la Unión Europea.

1. La dimensión internacional: el asociacionismo deportivo

Las primeras organizaciones deportivas tenían naturaleza asociativa y su principal finalidad era el ocio y el entretenimiento de sus integrantes. Primero fueron los clubes constituidos por las élites de los países más desarrollados y luego las ligas que organizaban competiciones entre clubes y -en muchos casos de forma paralela a estas últimas- las

federaciones, cuyo objeto, en el ámbito internacional, ha permitido articular las competiciones más importantes a nivel de clubes y de selecciones nacionales.

La evolución del deporte dentro del viejo continente ha atribuido un papel clave a las federaciones dentro de la organización del deporte. Como señala nuestra mejor doctrina, a lo largo de la Edad Contemporánea “han surgido fórmulas asociativas que tratan de dar solución a los diferentes fines para los que un grupo de personas aúnan sus fuerzas, iniciativas, trabajos, etc.”¹. La práctica regular del deporte provocó la necesidad de organizar, gestionar y unificar esa actividad deportiva “para lo que fue imprescindible la unión de esas voluntades competitivas en torno a entidades asociativas que cubrieran esas necesidades”².

A través de la estructura federativa se articula la organización de las distintas modalidades deportivas. Hay federaciones de ámbito nacional, continental e internacional; y en cada uno de estos niveles es posible encontrar distintas competiciones (cuya organización queda en muchos casos en manos de ligas, dependientes o no de las federaciones) y clubes. Por ejemplo, en el ámbito del fútbol profesional, la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) debe cumplir la normativa de la UEFA para que sus integrantes puedan participar en las competiciones europeas; y ambas (RFEF y UEFA) deben, a su vez, cumplir la normativa de la FIFA -con idéntico propósito- en el ámbito internacional. El sistema deportivo responde a una organización jerárquica con forma piramidal, resultado de la autonomía de la voluntad de las partes, que configura la organización y el funcionamiento de las competiciones deportivas en los distintos niveles³.

La estructura de las federaciones internacionales suele replicarse a nivel comunitario (a través de las confederaciones deportivas) y nacional (sin perjuicio de que en algunos países pueda existir otro nivel más, como en España, donde existen federaciones autonómicas). Ya que para que una federación nacional o una confederación pueda integrarse dentro de la estructura federativa internacional debe comprometerse a cumplir los estatutos y los

¹ GARCÍA CABA, M.: *El buen gobierno deportivo: ¿Un ejercicio de responsabilidad social?* Madrid: Dykinson, 2012, pág. 57.

² CAMPS POVILL, A. *El régimen jurídico de las federaciones deportivas en España*. Barcelona: Universitat de Barcelona, 1993, pág. 193

³ REAL FERRER, G.: *Principios y fundamentos del Derecho Público del Deporte*, Alicante: Universidad de Alicante, 1989, pág. 88.

reglamentos que constituyen el marco de referencia de la correspondiente modalidad deportiva.

Las federaciones deportivas surgieron para dar respuesta a una necesidad organizativa y, en el ámbito internacional, llegan hasta dónde no pueden hacerlo los Estados. Esto no significa que las federaciones internacionales puedan considerarse como sujetos de derecho internacional de la misma manera que una organización supraestatal, como la Unión Europea (UE) o de una organización multilateral como la Organización de Naciones Unidas (ONU), por ejemplo. Las federaciones deportivas internacionales son el resultado de la unión de las federaciones de carácter nacional de la correspondiente modalidad deportiva y tienen como principal finalidad establecer reglas uniformes que posibiliten su participación en las competiciones deportivas⁴.

Para un sector de la doctrina las federaciones internacionales “son asociaciones privadas, con competencia internacional, que dirigen el deporte a nivel mundial y que aseguran la responsabilidad de su organización y gestión”⁵ y que aparecen configuradas como asociaciones privadas sin fines de lucro, regidas por la legislación sobre asociaciones del país donde tienen su sede social. Por este último motivo suelen establecerse en países donde la legislación en esta materia es muy flexible en cuanto a su constitución y funcionamiento. No se trata, por tanto, de organizaciones de derecho internacional, como han esgrimido algunos juristas federativos, sino de “entes que reciben su personalidad jurídica de un ordenamiento estatal”⁶. Las federaciones internacionales son organizaciones con personalidad jurídica, pero dicha personalidad depende del ordenamiento jurídico estatal donde tengan establecida su sede o centro de interés (un gran número de federaciones internacionales radican en Suiza por su ordenamiento jurídico más flexible y su fiscalidad, como es el caso de la FIFA o de la Federación Internacional de Baloncesto, FIBA por sus siglas en inglés).

⁴ CAZORLA PRIETO, L.M. y ARNALDO ALCUBILLA, E.: *Derecho del Deporte*. Madrid: Tecnos, 1992, pp. 62 y ss.

⁵ CAMPS POVILL, A.: “*El régimen jurídico...*” *Op. Cit.* pp. 72 y ss.

⁶ GUERRERO OLEA, A.: *El movimiento olímpico. Las federaciones deportivas internacionales*. Derecho del Deporte. Pamplona: Aranzadi, 2013, pp. 123 y ss.

La misión de las federaciones internacionales suele definirse de forma amplia en sus estatutos y en su normativa interna. Entre sus principales objetivos suelen encontrarse: el fomento y promoción de una determinada modalidad deportiva a través de la organización de competiciones internacionales; establecer normas y reglamentos respecto de su deporte y sobre sus campeonatos, así como vigilar y controlar la aplicación de la normativa propia; colaborar con la organización de Juegos Olímpicos en lo que concierne a su modalidad deportiva, en el caso de las modalidades deportivas incluidas en el movimiento olímpico; ejercer la potestad disciplinaria entre sus miembros e impedir la introducción de métodos y prácticas irregulares⁷. Un ejemplo son los Estatutos de la FIBA⁸, en cuyos artículos 2 y siguientes se establece que la FIBA es la única autoridad competente para regular los aspectos relacionados con el baloncesto (como por otra parte ha reconocido el COI). Y ello sin perjuicio de que -como se indica en sus Estatutos- la FIBA se sujete al ordenamiento jurídico interno del país helvético (es una organización sin ánimo de lucro cuya sede central se encuentra en Suiza).

Las distintas modalidades deportivas cuentan con una federación internacional que se sitúa por encima de las federaciones de ámbito continental y nacional.⁹ La federación internacional es la que se encarga de la regulación de la modalidad deportiva en cuestión, mientras que las federaciones nacionales suelen asumir la tarea de coordinación con las ligas profesionales, el control económico de las competiciones y la promoción del deporte base dentro del ámbito territorial de sus competencias. El deporte y su modelo de organización tienen un alcance global, que trasciende de las fronteras nacionales, y como toda actividad con repercusión global necesita de una estructura jerarquizada. Las federaciones internacionales se integran dentro del modelo internacional organizativo del deporte a través del movimiento olímpico internacional, el cual también juega un papel muy relevante en el entramado deportivo global.

Más allá de las federaciones y de las ligas (que pueden estar organizadas o no por las federaciones y ser o no dependientes de las mismas), en los estamentos inferiores se encuentran los clubes (que pueden tener forma asociativa o corporativa), las personas

⁷ *Ibíd.*

⁸ FIBA General Statutes: Edition 3 June, 2021.

⁹ GONZALEZ GARCÍA, S.: *Derecho del Deporte Global*. Pamplona: Aranzadi, 2022, pág. 17.

deportistas, el colectivo arbitral, el personal técnico deportivo y demás figuras que intervienen en la práctica deportiva, lo que demuestra que las personas que se dedican al arbitraje desarrollan una labor esencial para que las competiciones deportivas federadas (dentro del deporte organizado) se celebren en condiciones óptimas.

A. El modelo piramidal del deporte

La estructura piramidal del deporte federado se reproduce en todas las modalidades y va desde lo nacional (incluso en países como España desde lo autonómico o regional) hasta lo internacional (y viceversa), pasando por lo continental, configurándose así el tejido federativo. Las federaciones deportivas son únicas, es decir, se constituye una por cada modalidad deportiva, dentro de su correspondiente ámbito territorial o espacial [como consecuencia existe, por ejemplo, solo una federación de fútbol nacional, una continental y una internacional siendo “las federaciones internacionales asociaciones de Derecho Privado sometidas al Derecho del país donde se inscriben (...) que agrupan a las federaciones nacionales de la disciplina correspondiente”]¹⁰. La intervención pública del Estado en el deporte condiciona, en algunos casos, el ingreso de las federaciones nacionales en las confederaciones y federaciones internacionales siendo el CSD –en el caso español- el organismo encargado de autorizar el ingreso en las federaciones nacionales en las de ámbito supraestatal, tal y como establece el artículo 9 del Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, de Federaciones Deportivas Españolas (RDFD).

La estructura deportiva internacional responde a un sistema piramidal. En la cúspide se podría situar el COI -con respecto a las modalidades deportivas que se incluyen en el Carta Olímpica-, pilar fundamental del engranaje deportivo, federativo y privado del deporte global. Y por debajo las federaciones de las correspondientes modalidades deportivas y las organizaciones deportivas y deportistas que se integran dentro de cada una de ellas.

El carácter internacional de las federaciones deportivas determina que su actividad se rija por unas normas de régimen interno que se manifiestan en forma de estatutos y que todos sus miembros adheridos deben respetar y comprometerse a cumplir en el desarrollo de sus

¹⁰ PALOMAR OLMEDA, A.: *Derecho Deportivo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2019, pág. 73.

funciones. También establece la obligación de dotarse de una serie de órganos internos que se encarguen de ejecutar sus competencias y de su representación y gobierno. Por el número de federaciones asociadas y la complejidad de su estructura y su organización, los Estatutos de las federaciones deportivas emulan prácticamente a las Constituciones de los Estados. El desarrollo estatutario de las federaciones internacionales se formula a través de normas federativas internas que recogen diversos elementos *cuasi jurídicos*¹¹ que sirven para establecer los límites operativos que dan sentido al sistema (a través de reglamentos, códigos éticos, etc.).

Las federaciones internacionales y las confederaciones tienen entre sus competencias la organización de competiciones de carácter supranacional, tanto a nivel de clubes como de selecciones nacionales, como sucede con los campeonatos mundiales o europeos. Para que las selecciones nacionales y los clubes de un país puedan disputar los campeonatos anteriormente citados sus respectivas federaciones deben formar parte de la federación internacional o de la confederación continental. Ello supone, en la práctica, que casi todos los países concedan un cierto grado de autonomía a las federaciones (en consonancia con lo dispuesto en sus Estatutos) a fin y efecto de que tanto sus combinados nacionales como sus clubes tengan la posibilidad de jugar las competiciones que estas organizan, tanto por cuestiones económicas, de proyección del país o del deporte o por presión social, entre otras cuestiones.

Una muestra de la importancia de las decisiones que emanan de las federaciones internacionales son las normas que rigen la modalidad deportiva: las reglas de juego. Las reglas del fútbol, baloncesto o tenis se discuten y se aprueban por la organización deportiva correspondiente: la International Football Association Board (IFAB), la FIBA o la Federación Internacional de Tenis, por sus siglas en inglés (ITF). El principal cometido de estas organizaciones es actualizar las reglas del juego conforme a la evolución y a las necesidades detectadas. Dichas normas deben cumplirse en todas las competiciones que caigan bajo su paraguas, desde una competición regional de aficionados hasta el campeonato

¹¹ ESPINOSA RADA, A. N.: “Autonomía jurisdiccional en el régimen regulatorio transnacional de la FIFA” *Revista hispana para el análisis de las Redes Sociales*, 2016, pág. 102.

mundial, lo que pone de manifiesto la capacidad normativa de las federaciones internacionales y la gran influencia con la que cuentan en términos de ordenación deportiva.

B. Autorregulación sujeta a límites

Con carácter general, las federaciones internacionales asumen importantes competencias en materia de ordenación deportiva y esto se traduce en una suerte de capacidad normativa que extiende su jurisdicción al ámbito de las confederaciones, federaciones nacionales de la correspondiente modalidad deportiva. Sin embargo, la capacidad de autorregulación no está exenta de límites, pues del mismo modo que sucede con los límites a la autonomía de la voluntad establecidos en el artículo 1.255 del Código Civil (CC) español, la dimensión federativa internacional también debe ajustarse a unas ciertas reglas que constituyen el marco de gobernanza internacional del deporte. Los límites de las federaciones internacionales en el ejercicio de sus competencias vienen determinados por el respeto a la Ley, la moral y el orden público de los Estados. Cuestiones, todas ellas, que suscitan debate y polémica, ya que cada país tiene sus propias características y, por tanto, sus propios límites.

Por ejemplo, en España, tanto los estatutos como los reglamentos federativos constituyen la normativa de las federaciones deportivas españolas, pero ambos están condicionados por lo dispuesto en la Ley del Deporte española y en las correspondientes normas de desarrollo.

Las federaciones internacionales asumen la organización de algunas de las competiciones más importantes en el ámbito internacional (campeonatos mundiales e internacionales) y desempeñan una labor clave dentro del Movimiento Olímpico (y de la preparación de los Juegos Olímpicos). A través de las federaciones internacionales -y del sistema federativo sobre el que descansan- se desarrollan competiciones en donde están representadas las federaciones integrantes y sus deportistas. Su labor organizativa alcanza a la configuración de su normativa interna y de las reglas aplicables a práctica de la correspondiente modalidad deportiva. Las federaciones determinan y aplican sus propias. De modo que, a través de sus órganos, ejercen la potestad disciplinaria dentro (en este ámbito, el colectivo arbitral desempeña un papel crucial) y fuera del terreno de juego.

Cuando se produce un conflicto en materia deportiva que no puede resolverse internamente, el sistema federativo internacional cuenta con mecanismos extrajudiciales de resolución de disputas. El arbitraje es un “sistema alternativo de resolución de disputas que cuenta con el reconocimiento de los órganos jurisdiccionales nacionales”¹², siendo el tribunal de referencia el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS¹³).

La creación del TAS, un órgano internacional de arbitraje y mediación que dirime disputas en torno al deporte y cuya sede principal se encuentra en Lausana (Suiza), pone de manifiesto la importancia de la autonomía de la voluntad dentro del mundo del deporte. El TAS fue creado por el COI en 1984 para dirimir las disputas que pudiesen surgir durante los Juegos Olímpicos (con el paso de los años su actividad se ha extendido a distintos ámbitos y se han adoptado medidas para garantizar su independencia del COI y la imparcialidad del arbitraje)¹⁴. El TAS surgió a consecuencia de la evolución del deporte (especialmente desde que la práctica deportiva “pasó de ser amateur a una competición profesional y, por tanto, a convertirse en una actividad económica”)¹⁵, como símbolo de la autonomía del orden jurisdiccional deportivo (resultado de la autonomía de la voluntad), con el fin de incorporar mecanismos de resolución de disputas ajenos a la autoridad estatal y fruto de la autonomía de la voluntad. A través del TAS, el control de los límites de la autonomía de la voluntad en el mundo del deporte pasa a depender de un tribunal que, en mayor o menor medida, es el fruto de la autonomía de la voluntad de las organizaciones deportivas.

C. Autogobierno condicionado

Las federaciones internacionales y nacionales tratan de mantener e incrementar su autonomía interna y para ello se sirven de distintos mecanismos. El objetivo es evitar

¹² GONZÁLEZ GARCÍA, S.: *Derecho del deporte global. Op. Cit.*, pág. 194.

¹³ *Tribunal Arbitral du Sport*

¹⁴ El vicepresidente del COI es miembro del Consejo Internacional de Arbitraje del Deporte (CIAS) y ostenta la presidencia de la Cámara de Apelación del TAS.

¹⁵ FUENTES DEL CAMPO, A.: *La personalidad jurídico-internacional del TAS: conveniencia y viabilidad de su transformación parcial hacia un régimen de Derecho Internacional Público*. Córdoba: UCOPress, 2018, pág. 39.

injerencias externas. Así se desprende de los estatutos, por ejemplo, de la FIFA. El artículo 11.1 de los Estatutos de la FIFA¹⁶ establece que “todas aquellas federaciones miembro responsables de organizar y supervisar el fútbol en todas sus formas en su país podrán convertirse en miembro de la FIFA” y, por esta razón, “se recomienda a las federaciones miembro que integren en su seno a todos los grupos de interés determinantes en el fútbol.” Se reconocerá a una sola asociación por país, bajo reserva de lo estipulado en los apartados 5 y 6 del presente artículo. De este precepto se desprende también una suerte de monopolio federativo en cuanto a la membresía de las federaciones nacionales, puesto que solo se reconoce una federación por país, tal y como establece el artículo 44.4 de la LD: “cada federación deportiva española desarrollará su actividad en una única modalidad deportiva y las especialidades que puedan ser reconocidas.” En consonancia con este planteamiento en España, por ejemplo, se reconoce el monopolio de las federaciones deportivas españolas en cada una de las correspondientes modalidades deportivas, limitándose así el derecho a la libertad de asociación establecido en el artículo 22 de la CE, al no permitirse su libre constitución. Aun no existiendo una federación para una determinada modalidad deportiva, sería necesario informe favorable del Pleno del CSD para que se llevase a cabo su constitución¹⁷.

Las federaciones nacionales que se integran dentro de las federaciones internacionales adquieren derechos y contraen obligaciones que son inherentes a su condición de miembros dentro de un marco normativo federativo que promueve el autogobierno y la resolución interna de conflictos. Las federaciones internacionales tratan de evitar que se produzcan injerencias externas y, para ello, suelen adoptar distintas estrategias: vinculan contractualmente a sus miembros a través de sus Estatutos y reglamentos para que los problemas que puedan surgir se resuelvan internamente (estrategia contractual); inducen a los Estados y a las organizaciones internacionales a que implementen sus normas (estrategia legislativa); y persuaden a los tribunales estatales y a las organizaciones internacionales para que sigan su interpretación de la normativa federativa (estrategia interpretativa).

¹⁶ FIFA Estatutos: Edición de mayo de 2022.

¹⁷ PARADA VÁZQUEZ, J.R.: *Derecho administrativo*. Madrid: Marcial Pons, 2012, pág. 309.

La relación con las instituciones y las organizaciones supranacionales se apoya, en muchos casos, en acuerdos de colaboración. Un ejemplo ilustrativo de ello es la relación entre la UEFA y las instituciones comunitarias. De la presentación oficial de la UEFA en su página web se desprende una relación de colaboración mutua en pro de los valores deportivos y del modelo social y de convivencia de la UE. La UEFA ha estrechado sus lazos con la UE, institución que se ha convertido en un interlocutor habitual. La UE es una realidad política y legal y tiene una influencia creciente en la UEFA y en las federaciones nacionales. En este diálogo con los estamentos oficiales de la UE, la UEFA busca reforzar su posición dentro del continente.

2. La dimensión europea: el deporte en la Unión Europea

La normativa de la UE tiene una enorme trascendencia para los Estados miembros y, por ende, para España. Buena prueba de ello son las dos únicas reformas que se han llevado a cabo hasta la fecha de la Constitución española de 1978¹⁸ (por un lado, el derecho al sufragio de los extranjeros en las elecciones locales y, por otro, el blindaje del pago de la deuda¹⁹).

Las organizaciones deportivas se han visto favorecidas por los esfuerzos de los países europeos por crear alianzas políticas transnacionales y trabajar de forma conjunta para conseguir metas comunes²⁰. A través de la aparición y consiguiente evolución de las nuevas tecnologías y de las infraestructuras que permiten desplazamientos por el continente de una manera más fluida, el deporte se ha convertido en un elemento nuclear del Proyecto Europeo. La política de la UE en materia de deporte está estrechamente vinculada al ejercicio del derecho a la libre circulación de las personas trabajadoras y del derecho de la competencia.

¹⁸ RIDAURA MARTÍNEZ, M. J.: “Las reformas de la Constitución Española de 1978.” *Corts: Anuario de derecho parlamentario*, núm. extra 31, 2018, pp. 651-670.

¹⁹ GARCÍA-ESCUADERO MÁRQUEZ, P.: “La reforma del artículo 135: ¿son suficientes trece días para la tramitación parlamentaria de una reforma constitucional?” *Cuadernos de derecho público*, núm. 38, 2009, pp. 79-88.

²⁰ HERRADOR SARMIENTO, A.: “El deporte en la Constitución Europea”. *Revista española de educación física y deporte*, núm. 2, 2005, pág.. 111; y Kentrotis, K. D., "European Governance", *Soccer & Society*, 19(4), pp.483-497.

Las instituciones comunitarias y los tribunales de la UE han ido modulando los distintos aspectos de lo que podría denominarse como “*modelo europeo del deporte*”.

A. La competencia en materia de deporte

Desde la incorporación en el Tratado de Ámsterdam (1997) de la Declaración 29 sobre el Deporte²¹, el interés por el fenómeno deportivo se ha ido acrecentando. En 1999, la Comisión Europea publicó un documento donde se identificaban seis características específicas del modelo europeo del deporte²²: estructura piramidal, sistema de promoción y descenso, sistema de cantera, identidad nacional, dimensión internacional de las competiciones y efectos negativos derivados del desarrollo de la identidad nacional. Poco tiempo después vería la luz el Informe Helsinki sobre el Deporte, que llamaba la atención sobre los peligros de la actividad deportiva²³. Al año siguiente, el Consejo Europeo defendió un modelo basado en el respeto de la diversidad cultural y caracterizado por su fuerte dimensión social en la Declaración de Niza sobre el Deporte (2000)²⁴, abriendo el debate sobre la posible atribución de una competencia específica en esta materia a la UE. Y, tras un periodo de consultas, el Libro Blanco del Deporte (2007) de la Comisión Europea identificó las necesidades y las características específicas del deporte dentro del territorio europeo y estructuró su dimensión social, económica y organizativa.²⁵

En el Libro Blanco se indica que el deporte tiene ciertas características especiales que pueden ser examinadas desde dos perspectivas: 1) la especificidad del deporte y las reglas que les son aplicables (las competiciones separadas para hombres y mujeres, la limitación del número de participantes, la necesidad de haya una cierta incertidumbre en cuanto al resultado y de preservar equilibrio competitivo entre los clubes que participan en la misma

²¹ Tratado de Ámsterdam por que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, Oct. 2, 1997, 1997 O.J. (C340).

²² Comisión Europea, Dirección-General X, El Modelo Europeo del Deporte (1999).

²³ El Informe Helsinki sobre el Deporte. Bruselas, 10 de diciembre de 1999 COM (1999) 644 final.

²⁴ Declaración del Consejo Europeo relativa a las características específicas del deporte y a su función social en Europa, que deben tenerse en cuenta al aplicar las políticas comunes, 13948/00, Anexo a las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Niza celebrado los días 7, 8 y 9 de diciembre 2000.

²⁵ Libro Blanco sobre el deporte (COM(2007) 391 final).

competición, etc.); y 2) la especificidad de las estructuras deportivas (incluyendo la autonomía y diversidad de las organizaciones deportivas, la estructura piramidal de las competiciones de esparcimiento para el deporte de élite, los mecanismos de solidaridad entre los diferentes niveles y actores, la organización de deporte a nivel nacional y el principio de una única federación por deporte).

Después de más de una década, en el Tratado de Lisboa de 2009, se atribuyó competencia específica en materia de deporte a la UE²⁶. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la UE “dispondrá de competencia con el fin de apoyar, coordinar o completar la acción de los Estados miembros. Los ámbitos de estas acciones serán, en su finalidad europea: a) La protección y mejora de la salud humana. b) La educación, la formación profesional, la juventud y el deporte...”. En particular, el apartado 1º del artículo 165 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...”; y su acción se encaminará a “... - desarrollar la dimensión europea del deporte, promoviendo la equidad y la apertura en las competiciones deportivas y la cooperación entre los organismos responsables del deporte, y protegiendo la integridad física y moral de los deportistas, especialmente la de los más jóvenes” (apartado 2º). Añadiendo más adelante que “La Unión y los Estados miembros favorecerán la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes en materia de educación y de deporte y, en particular, con el Consejo de Europa” (apartado 3º). La acción de la UE en materia de deporte es de apoyo y coordinación: “...El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, adoptarán medidas para contribuir a la realización de los objetivos establecidos en el presente artículo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros”, “el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, recomendaciones...” (apartado 4º del artículo 165 TFUE).

²⁶ Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa, el 13 de diciembre de 2007 (DO C 306 de 17.12.2007, pp. 1-271).

B. La competencia en materia económica

La “especificidad” del deporte, una noción que ahora se recoge en el artículo 165.1 TFUE -y a la que se ha hecho referencia en muy diversos documentos y sentencias del TJUE, antes y después de la incorporación de este precepto-, ha estado siempre ligada a la competencia exclusiva que asume la UE en materia económica (artículo 3 TFUE). La intervención de la UE en este ámbito parte del respeto del principio de “economía de mercado abierta y de libre competencia” (artículo 119, 120 y 127.1 TFUE) -que confía la asignación de recursos al mercado- y tiene lugar, principalmente, a través de la aplicación de las normas sobre defensa de la competencia (artículos 101 y ss. TFUE) y libre circulación (artículos 26 y ss. TFUE). Como señaló la Comisión Europea en la Comunicación sobre el desarrollo de la dimensión europea del deporte (2011) “en el control de la conformidad de las normas deportivas con los requisitos del Derecho de la Unión Europea (derechos fundamentales, libre circulación, prohibición de la discriminación, competencia, etc.) se tiene en cuenta la especificidad del deporte”.

La UE admite su posición monopolística en el ámbito del deporte porque considera que la conformación piramidal favorece la solidaridad y permite que las federaciones puedan desarrollar su función con respecto al deporte base y a la actividad deportiva ligada a la concepción no profesional. Sin embargo, esto no significa que el deporte y sus reglas organizativas y de gestión económica puedan escapar de la aplicación del Derecho europeo -y en particular, de las normas de Derecho de la competencia y sobre libre circulación. En el documento de la Comisión Europea “Desarrollo de la dimensión europea en el deporte” se indica que “para evaluar la compatibilidad de las normas deportivas con el Derecho de la UE, la Comisión analiza la legitimidad de sus objetivos y verifica si sus posibles efectos restrictivos son inherentes y proporcionados a la consecución de dichos objetivos”; añadiendo que “los objetivos legítimos de las organizaciones deportivas pueden ser, por ejemplo, la equidad de las competiciones deportivas, la incertidumbre de los resultados, la protección de la salud de los deportistas, la promoción de la contratación y formación de jóvenes deportistas, la estabilidad financiera de los clubes/equipos deportivos o el ejercicio uniforme y coherente de un deporte determinado (las ‘reglas del juego’)”²⁷.

²⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social

En la Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2012, sobre la dimensión europea en el deporte recuerda que “la especificidad del deporte se entiende como el conjunto de aspectos singulares y esenciales del deporte que lo distinguen de cualquier otro sector de actividad, incluyendo la económica”, que debe someterse a la legislación de la Unión Europea, pero “con arreglo a un criterio individualizador”, ya que “el deporte no funciona como una actividad económica típica, debido a sus propias características y a sus estructuras organizativas, sustentadas en federaciones, que no funcionan como empresas comerciales, y que debe establecerse una distinción entre los intereses deportivos y los comerciales”²⁸. En esta Resolución, se afirma que el Parlamento Europeo “es partidario de que se reconozca el carácter específico del deporte en los ámbitos del mercado interior y de la legislación sobre competencia”, pidiendo a la Comisión “que adopte directrices sobre la aplicación de la normativa de la Unión Europea al deporte a fin de resolver las muchas incertidumbres jurídicas”, al tiempo que “reitera su apego al modelo deportivo europeo, en el que las federaciones desempeñan una función esencial, con una base compuesta por diversos interlocutores, entre ellos los aficionados, los jugadores, los clubes, las ligas, las asociaciones y los voluntarios, que desempeñan una función fundamental de apoyo para el conjunto de la infraestructura deportiva”.

Los tribunales de la UE han reconocido la especificidad del deporte y de las estructuras deportivas²⁹ y han establecido pautas para la aplicación de la normativa comunitaria al deporte. La aplicación de un test de proporcionalidad permite examinar la legitimidad de los objetivos de la norma y verificar si sus posibles efectos restrictivos son inherentes y proporcionados. El test sirve, entre otras cosas, para poner en valor la función social que desarrolla el deporte dentro del territorio de la UE. La actividad deportiva cumple un claro papel social y para ello es fundamental que el deporte profesional y, particularmente, aquellas competiciones que generan un mayor número de ingresos y beneficios contribuyan

Europeo y al Comité de las Regiones, “Desarrollo de la Dimensión Europea del Deporte” COM (2011) 12 final, 18. 1. 2011.

²⁸ Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2012, sobre la dimensión europea en el deporte.

²⁹ Entre otras, STJUE de 11 de abril de 2000 (C-51/96 y C-191/97), asunto *Deliège*; STJUE de 13 de abril de 2000 (C-176/96) asunto *Jyri Lethonen*, STJUE (Gran Sala) de 16 de marzo de 2010 (C-325/08) asunto *Olympique Lyonnais SASP contra Olivier Bernard y Newcastle UFC*, y la STJUE de 13 de junio de 2019 (C-22/18), asunto *TopFit eV, Daniele Biffi/Deutscher Leichtathletikverband eV*.

a la promoción de la actividad física y deportiva de base, así como en aquellos estratos sociales o regiones con menores recursos. La función social del deporte que promueve la UE debe verse reflejada en una necesaria financiación del deporte base, tanto en el acceso al desarrollo de las actividades como en sufragar los costes de las infraestructuras e instalaciones necesarias para ello.

3. La dimensión nacional: la intervención del Estado

El modelo de deporte de cada país tiene mucho que ver con el grado de intervención pública. Dentro del territorio de la UE, la mayoría de los Estados miembros utilizan el deporte como instrumento para fomentar la cohesión social, los valores europeos y un estilo de vida saludable. Y, con carácter general, promueven la actividad deportiva y el deporte base y configuran un modelo organizativo en el que las federaciones asumen un papel protagonista -tanto en las competiciones como de clubes como de selecciones- con respecto al desarrollo del deporte organizado.

El modelo del deporte norteamericano se contrapone al modelo de intervención pública de la Europa continental: la intervención pública y la promoción del deporte base son mínimas, la competencia de las federaciones deportivas se circunscribe al ámbito de las competiciones entre selecciones nacionales, la formación deportiva queda en manos de las instituciones de enseñanza y de la iniciativa privada y la organización del deporte profesional recae sobre organizaciones deportivas que se crean a tal efecto (por lo general, ligas).

En España, la intervención pública en el deporte y, en particular, el protagonismo de las federaciones deportivas, parecen estar implícitos en las dos definiciones de deporte que recoge la Real Academia Española (RAE): “actividad física, ejercida como juego o competición y bajo la sujeción a normas” y “recreación, pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico, por lo común al aire libre”. La RAE diferencia dos tipos de deporte: el deporte sujeto a normas y el deporte recreativo.

Primeramente, se refieren los lingüistas al deporte federado, sujeto a unas reglas organizativas concretas, ya sea este *amateur* o profesional. Es el deporte organizado, donde la labor arbitral asume un papel de gran importancia para el normal funcionamiento del juego.

En la segunda acepción, la RAE hace referencia al deporte recreativo o de ocio como, por ejemplo, salir a correr, montar en bici o jugar al baloncesto en una cancha pública, sin necesidad de participar en una competición reglada o bajo licencia federativa.

En el Preámbulo de la recientemente derogada Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, se indicaba que el fenómeno deportivo, actividad libre y voluntaria, presentaba tres aspectos claramente diferenciados: “la práctica deportiva del ciudadano como actividad espontánea, desinteresada y lúdica o con fines educativos y sanitarios” (la segunda acepción de la RAE), “la actividad deportiva organizada a través de estructuras asociativas” (la primera acepción de la RAE) y “el espectáculo deportivo, fenómeno de masas, cada vez más profesionalizado y mercantilizado” (que en España también puede incluirse dentro de la primera acepción). De ahí que la doctrina haya venido distinguiendo entre el deporte no federado y puramente recreativo³⁰, el deporte federado, como “actividad institucionalizada y reglada, es decir, sometida a un conjunto de reglas emitidas por los entes o instituciones encargados de su vertebración y desarrollo”³¹ y el deporte profesionalizado y mercantilizado, en el que, las ligas profesionales -incluidas del sistema federativo- adquieren un gran protagonismo.

En este mismo sentido, de forma reciente, en el artículo 2.1 de la vigente Ley del Deporte “Se entiende por práctica deportiva a efectos de esta ley todo tipo de actividad física que, mediante una participación, individual o colectiva, organizada o no, profesional o no profesional, se realice con objetivos relacionados con la mejora de la condición física, psíquica o emocional, con la consecución de resultados en competiciones o actividades deportivas, con la adquisición de hábitos deportivos saludables o con la ocupación activa del tiempo de ocio, realizada en instalaciones públicas o privadas, o en el medio natural”³².

³⁰ PALOMAR OLMEDA, A.: *Las federaciones deportivas*. Pamplona: Aranzadi, 2014, pp. 13 y ss.

³¹ CAMPS POVILL, A.: *Las federaciones deportivas y su régimen jurídico*. Madrid: Civitas, 1996, 2006, pp. 47 y ss

³² La Ley del Deporte hace suya la definición que se establece en la Carta Europea del Deporte -adoptada por el Comité de Ministros el 24 de septiembre de 1992-, que emplea los términos actividad física y deporte como si fueran sinónimos [Conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Carta: “a los fines de la presente Carta: a) Se entenderá por deporte toda forma de actividad física que, a través de una participación organizada o no, tenga por objeto la mejora de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o la obtención de resultados en competiciones de cualquier nivel”

La importancia del deporte federado dentro del modelo español es difícilmente cuestionable³³, partiéndose siempre de la distinción entre deporte federado y deporte no federado³⁴. Las federaciones ostentan la potestad de calificar y organizar las competiciones deportivas que caigan dentro de su ámbito territorial (internacional, estatal o autonómico), establecen los planes de preparación de los deportistas de alto nivel (ámbito estatal) o de alto rendimiento (ámbito autonómico), los requisitos para obtener la licencia federativa, ejercen la potestad disciplinaria en los términos previstos en la ley y ejercen el control de las subvenciones que se asignen a las asociaciones y entidades deportivas. Las federaciones cuentan con competencias en la organización de las competiciones con distintos niveles de exigencia acordes a la importancia de la categoría y también en la definición del modelo organizativo jerárquico del deporte.

A. El modelo del deporte español

Cuando se adoptó la Constitución de 1978 era difícil prever la dimensión económica y social que alcanzaría el deporte cuarenta años después³⁵. El deporte se incluye dentro de los principios rectores de la política social y económica o, lo que es lo mismo, con el nivel de protección que se prevé en el artículo 53.3 de la CE: “el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos”.

La Constitución española hace referencia al deporte y a la educación física en los siguientes términos: “los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio” (artículo 43.3). Se entiende que, al albur de su posición dentro de la Constitución, no existe un derecho fundamental al deporte, ni debe ser protegido o tutelado jurídicamente como tal, se trata más

³³ CAMPS POVILL, A.: *Las federaciones deportivas y su régimen jurídico*. Madrid: Civitas, 1996, 2006, pp. 47 y ss

³⁴ PALOMAR OLMEDA, A.: *Las federaciones deportivas*. Op. Cit. , pp. 13 y ss.

³⁵ BERMEJO VERA, J.: *Constitución y deporte*. Madrid: Tecnos, 1997, pág. 57.

bien de un principio que ha de orientar la acción del Estado³⁶. El fomento del deporte se encuentra en el mismo capítulo que otros principios rectores como son el acceso a la cultura, la protección de la familia y la economía y el mantenimiento del sistema público de Seguridad Social, por lo que queda fuera de los derechos fundamentales situados en la Sección I del Capítulo II del Título I (artículos del 15 al 29).

Como se indica en la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 1988: “la Constitución Española de 1978, en su artículo 43.3, no consagra ciertamente un derecho al deporte, sino que únicamente establece su fomento público”. La doctrina constitucional también interpreta el precepto con el mismo criterio cuando afirma que parece claro, por tanto, que en el Capítulo III, referido a principios y no a derechos, la Constitución, a veces de forma confusa, emplea el término derecho (a la salud, acceso a la cultura, a un medio ambiente adecuado, etc.) con referencia a lo que tanto las normas como la actuación de los poderes públicos deben promover y proteger³⁷, pero no a derechos subjetivos reales y verdaderos³⁸. De este modo, se entiende que el deporte deberá ser protegido, promovido, desarrollado y regulado por parte de los poderes públicos en el ejercicio de sus competencias.

B. Las Leyes del Deporte

Con el objeto de cumplir el mandato constitucional previsto en el artículo 43.3 y respetando la competencia de las Comunidades Autónomas en materia de “Promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio” (artículo 148.1.19 CE), el legislador ha adoptado tres leyes del deporte: la Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte, la Ley del Deporte de 1990 y la Ley del Deporte de 2022.

³⁶ Véase SAINZ MORENO, F.: “La Constitución como norma jurídica y el Tribunal Constitucional.” *Revista española de Derecho Constitucional*, año 2, núm. 6, 1982, pp. 335 y ss.

³⁷ En este sentido: “*la protección del derecho a la salud solo se puede lograr mediante el deporte activo y cuanto más extendido mejor, es decir, mediante el deporte popular*” CAZORLA PRIETO, L.M.: “Comentario al artículo 43.3” en GARRIDO FALLA, F. *Comentarios a la Constitución*. Madrid: Civitas, 1985, pp. 75-93.

³⁸ GUAITA MARTORELL, A.: “Régimen de los derechos constitucionales”. *Revista de Derecho Político*, núm. 13, 1982, pp. 75-93.

Atendiendo a la evolución de la normativa deportiva, la primera de estas normas contaba con treinta y nueve artículos divididos en cinco capítulos. Entre los aspectos más reseñables, el principal objetivo de la norma era el impulso, orientación y coordinación de la educación física y del deporte como factores imprescindibles en la formación y en el desarrollo integral de la persona y el reconocimiento del derecho de todo ciudadano a su conocimiento y práctica, señalándolo así el artículo 1: “es objeto de la presente Ley el impulso, orientación y coordinación de la educación física y del deporte como factores imprescindibles en la formación y en el desarrollo integral de la persona. Se reconoce el derecho de todo ciudadano a su conocimiento y práctica”. Era una norma especialmente orientada al ámbito formativo y educativo cuya principal finalidad era promover el deporte entre la ciudadanía. Sin embargo, no se puede considerar que el deporte profesional supusiese, todavía, una prioridad en la agenda legislativa de la época.

La Ley General de la Cultura Física y el Deporte de 1980 configuró la organización jurídico-administrativa del movimiento deportivo en España y asignó al Consejo Superior de Deportes (CSD) el liderazgo y la labor de coordinación del deporte federativo español, atribuyéndole las competencias necesarias para ello. En la norma se incluyen otros aspectos destacados como el desarrollo y el reparto de competencias entre las diferentes administraciones en el ámbito deportivo. En los artículos 14 y 17 se trataba uno de los aspectos que, en la actualidad, también genera mayor controversia en cuanto a su ordenación y tratamiento: el modelo organizativo del deporte que descansa sobre las federaciones deportivas. Las entidades federativas se definían como aquellas entidades que “reúnen a deportistas y asociaciones dedicadas a la práctica de una misma modalidad deportiva dentro del territorio español, gozan de personalidad jurídica y de plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines”.

La posterior Ley del Deporte de 1990 constaba inicialmente de trece títulos, con un articulado formado por ochenta y ocho preceptos y diecisiete disposiciones adicionales. La ley tenía como finalidad regular el marco jurídico en el que debía desenvolverse la práctica deportiva en el ámbito del Estado, rechazando, por un lado, la tentación fácil de asumir un protagonismo público excesivo y, por otro lado, la propensión a abdicar de toda responsabilidad en la ordenación y racionalización de cualquier sector. Entre las principales novedades con respecto a la anterior se encontraba la configuración de las ligas profesionales,

en gran medida por la presión y por la importancia (también en términos económicos) que había adquirido la Liga de Fútbol Profesional (LALIGA) y la Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB). La Ley del Deporte de 1990 se refería en su Título VI al deporte de alto nivel (artículo 50) como aquél que “permita una confrontación deportiva con la garantía de un máximo rendimiento y competitividad en el ámbito internacional”. Y en el primer apartado del artículo 6 señalaba que “el deporte de alto nivel se considera de interés para el Estado, en tanto que constituye un factor esencial en el desarrollo deportivo (...) de España en las pruebas o competiciones deportivas oficiales de carácter internacional”.

Otra de las materias en las que se hizo hincapié fue la lucha contra el dopaje³⁹, un aspecto en el que España se alinea con los criterios de la comunidad internacional y, en particular, de la Agencia Mundial Antidopaje (AMA). La Ley Orgánica 7/2006, de 21 de noviembre, de protección de la salud y de lucha contra el dopaje en el deporte, que derogó los artículos 56 a 58 de la Ley del Deporte de 1990 y, posteriormente, la Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de Protección de la Salud del Deportista y Lucha Contra el Dopaje en la Actividad Deportiva y la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte, son fruto del “consenso casi unánime en la lucha contra este tipo de actividades en todos los países”⁴⁰.

En el mismo sentido operaba el título inmediatamente siguiente que versaba sobre la erradicación de la violencia en el deporte, cuyos preceptos (artículos 60 a 69) se derogaron por la disposición derogatoria única.1 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte (vigente), que contiene una regulación mucho más detallada de esta materia.

La nueva Ley del Deporte de 2022 supone un nuevo impulso para el deporte español. Como se indica en el Preámbulo: “el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, impele al legislador a aprobar una nueva Ley del Deporte, que regule todos aquellos aspectos que le afectan y que son competencia del Estado, incorporando

³⁹ Véase MIGUEL BERIAIN, I. de: “El dopaje en el Derecho Deportivo actual: análisis y revisión bibliográfica.” *Cuadernos de Psicología del Deporte*, vol 18, núm. 1, 2018, pp. 241-242.

⁴⁰ PÉREZ GONZÁLEZ, C.: *La lucha internacional contra el dopaje* en Alberto PALOMAR OLMEDA (dir.): *El dopaje en el deporte: comentarios a la Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva*. Madrid: Dykinson, 2013, pp. 17 y ss.

los necesarios mecanismos de coordinación, colaboración y cooperación con las Comunidades Autónomas en aquello que lo requiera, en aras del respeto al reparto competencial que la Constitución española realiza y de la eficacia en la acción de promoción del deporte”.

El legislador ha respondido a “la necesidad de adaptar la normativa vigente a su situación actual, necesidad que el propio sector deportivo ha puesto de manifiesto en repetidas ocasiones a lo largo de los últimos años” (así se indica en el Preámbulo). Entre otras cosas, la ley dota de un mayor grado de autonomía a las federaciones y, a diferencia de sus predecesoras, se refiere de forma expresa a los actores del deporte, recoge los derechos y obligaciones de los deportistas y se refiere de forma expresa al colectivo arbitral: “los árbitros y jueces deportivos podrán ser declarados de alto nivel cuando, ejerciendo las funciones en competiciones deportivas internacionales o estatales en las que participen deportistas y técnicos o entrenadores de alto nivel” (artículo 37)⁴¹.

La actual Ley del Deporte no atribuye a las personas que se dedican al arbitraje la condición de “deportistas”, apartándose, al menos de forma parcial, del criterio seguido en algunas leyes autonómicas del deporte. Por ejemplo, en el artículo 11.1 de la Ley 8/2015, de Actividad Física y el Deporte en la Región de Murcia se establece que “también se consideran deportistas, a los efectos de esta ley, los árbitros y jueces de cualquier modalidad, federada o no”; y el artículo 6 g) de la Ley 1/2019, de la Actividad Física y el Deporte de Canarias (LDC) señala en términos similares que “también se consideran deportistas, a los efectos de esta ley, el personal arbitral y los jueces y juezas de cualquier modalidad, federada o no”. Aunque la Ley del Deporte no califica a las personas que se dedican al arbitraje de alto nivel como deportistas, no parece que haya ningún impedimento para que puedan merecer esa calificación en el ámbito laboral.

⁴¹ Véase GAMERO CASADO, E.: *Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte*. Madrid: Reus, 2022, pág.18.

C. El Consejo Superior de Deportes

Regulado en el Capítulo I (Dirección de la Política Estatal del Deporte) del Título I de la Ley del Deporte de 2022, el CSD es el órgano autónomo, encargado de ordenar, coordinar y configurar la actividad deportiva en España, y ostenta la máxima representación en dicho ámbito, tal y como recoge el artículo 14 de la LD. El Presidente, con rango de Secretario de Estado para el Deporte ostenta la representación y superior dirección del CSD, administra su patrimonio, celebra los contratos propios de su actividad y dicta, en su nombre, los actos administrativos. El CSD es competente para revocar los Estatutos de las federaciones deportivas, reconocer la existencia de una modalidad deportiva y, entre otras cuestiones, calificar una competición como profesional o no. La calificación de una competición como profesional o no –artículo 14.k) de la LD- se incluye entre las competencias del CSD.

La calificación de una competición como profesional (en la actualidad, hay cuatro competiciones profesionales, la Primera y la Segunda División de fútbol masculino, la Primera División de Fútbol femenino, la Primera División de baloncesto masculino y la Primera División de Balonmano masculino) presupone la existencia de una vinculación laboral entre los deportistas y sus empleadores (artículo 83.1 c) LD), sin perjuicio de que pueda haber competiciones no profesionales en las que participen deportistas profesionales a los efectos de la normativa laboral. Ahora bien, en el caso de las personas que se dedican al arbitraje la situación es más compleja, puesto que, aunque participen en una competición profesional y tengan una relación laboral (en el referido artículo 83.1 se incluye entre los requisitos que debe reunir una competición para ser profesional “La existencia de vínculos laborales generalizados”, para lo que se valora “4º El régimen laboral y de ingresos de los entrenadores, árbitros y/o jueces de competición”) habrá que determinar si su situación es equiparable a la de los deportistas profesionales (en el ámbito laboral).

D. El reparto de competencias con las Comunidades Autónomas

La Constitución española de 1978 afecta al deporte en distintos aspectos. Sin embargo, uno destaca sobre los demás: la distribución de competencias en materia deportiva. Uno de los elementos más importantes y que más controversia ha generado desde el proceso constituyente hasta nuestros días es la distribución de competencias entre las Comunidades Autónomas y el Estado⁴².

Conforme a lo dispuesto en el artículo 148.1.19 de la Constitución española, las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en materia de promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio. A lo largo de las últimas décadas se han aprobado diversas normas a nivel autonómico que regulan en cada territorio del Estado español todo aquello relacionado con el deporte y su promoción y protección. Entre otras, cabe citar la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid; la Ley 2/2011, de 22 de marzo, del Deporte y la Actividad Física de la Comunidad Valenciana; la Ley 14/1998, de 11 de junio, del Deporte del País Vasco; la Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía; la Ley 16/2018, de 4 de diciembre, de la Actividad Física y el Deporte de Aragón; la Ley 1/2019, de 30 de enero, de la Actividad Física y el Deporte de Canarias; o la Ley 3/2019, de 25 de marzo, de la Actividad Físico-Deportiva de Castilla y León.

Las normas autonómicas hacen referencia expresamente al derecho al deporte, por ejemplo, la Ley de la Actividad Físico-Deportiva de Castilla y León, establece en su artículo 3 que “en el ámbito de sus respectivas competencias, las Administración Pública de Castilla y León garantizará el derecho que todas las personas físicas tienen a la práctica de forma libre y voluntaria, del deporte y del ejercicio físico, en igualdad de condiciones”. En todo caso, las Comunidades Autónomas no pueden contradecir las normas estatales o dejarlas sin efecto, por lo que el modelo deporte se articula a través de la Ley del Deporte, en el nivel estatal. Más aun teniendo en cuenta que el hecho de que se considere que no es constitucionalmente posible que el Estatuto de Autonomía unilateralmente establezca una modulación del alcance

⁴² Véase IGLESIAS GONZÁLEZ, F.: “Una crítica del reparto de competencias en la Constitución, su desarrollo y alguna sugerencia”. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 28, 2013, pág. 144.

de las bases no es obstáculo para considerar que se debe dar respuesta a un “problema” que es real⁴³.

Las leyes autonómicas también suelen diferenciar dos tipos de deporte: el deporte recreativo y el deporte organizado federado. Las federaciones deportivas regionales siguen una serie de reglas y cumplen unos requisitos que se establecen en el ámbito autonómico (este es el caso, por ejemplo, de las federaciones deportivas aragonesas que, según lo dispuesto en los artículos 41 y siguientes de la Ley 16/2018, de 4 de diciembre, de la Actividad Física y el Deporte de Aragón, tendrán que observar obligaciones en materia de transparencia, inscripción, funcionamiento u organización interna que se indican en estos preceptos).

Los entes locales también desempeñan un papel importante dentro de la organización del deporte. La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) en su artículo 25.2.1) dota a los municipios de cierta responsabilidad en cuanto a la promoción y protección del deporte como un servicio que debe prestar a su comunidad dicho ente a través de su inclusión en la principal norma reguladora de las competencias locales. Sin embargo, estos servicios locales deberán ir acordes a las políticas de las Comunidades Autónomas. Esta inclusión permite contar con una política municipal deportiva propia que gira alrededor de tres ejes: la creación de espacios e instalaciones deportivas, un servicio de promoción del deporte y una actividad de fomento y apoyo a las entidades deportivas locales⁴⁴.

La nueva Ley del Deporte le dedica un capítulo entero a “las relaciones interadministrativas”. En el artículo 16 se indica “Las Administraciones Públicas actuarán y se relacionarán entre sí en el ámbito de la presente ley de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, respetando, en todo caso, el ejercicio legítimo por el resto de las

⁴³ QUADRA-SALCEDO JANINI, T. de la: “¿Es el Estatuto de Autonomía una norma capaz de modular el alcance de la legislación básica del Estado?” *Revista española de Derecho Constitucional*, 2004, vol. 24, núm. 72, pág. 158.

⁴⁴ Véase CUCHI DENIA, J. M.: “Entes locales y deporte: el encaje de sus competencias en la dialéctica Estado-Comunidades Autónomas”. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, núm. 305, 2007, pág. 174.

Administraciones Públicas de sus competencias” (apartado 1º); principalmente “en el marco de la Conferencia Sectorial de Deporte” (apartado 2º).

La Conferencia Sectorial de Deporte “es el órgano permanente de cooperación y colaboración entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y las Entidades Locales, en materia de actividad física y deporte, que tiene como finalidad promover la cohesión del sistema deportivo” (artículo 17.1).

Entre las funciones de la Conferencia Sectorial de Deporte se incluyen (artículo 18): a) “Proponer objetivos comunes en el deporte de alto rendimiento y la tecnificación deportiva coordinados y alineados con los programas de alto nivel”; b) “Formular objetivos comunes en materia de deporte escolar y universitario, con respeto a lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades”; c) “Procurar criterios comunes sobre la promoción de la actividad física y deportiva no federada, recreativa, social y socio-sanitaria”; d) “Promover criterios comunes sobre la inserción de la práctica deportiva en el conjunto del sistema educativo conforme establezca su normativa, incluyendo su promoción diaria en el ámbito de los centros docentes, con respeto a lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades”; e) “Proponer programas comunes de actividad física y deporte vinculados a la prevención de la obesidad y el sedentarismo y a la adquisición de hábitos saludables entre la población, en coordinación con otros departamentos ministeriales con competencias en la materia, promoviendo el fomento de la actividad física y el deporte para la ciudadanía”; f) “Formular objetivos comunes de promoción del deporte para personas con discapacidad y de actividades de deporte inclusivo, en coordinación con otros departamentos ministeriales con competencias en la materia”; g) “Plantear una política concertada de instalaciones deportivas, en el marco del artículo 121, incluyendo, en su caso, los elementos y medios materiales y personales que puedan contribuir a una práctica deportiva más segura, inclusiva y accesible, garantizando el acceso en condiciones de igualdad de trato y no discriminación”; g) “Proponer objetivos comunes para alcanzar la igualdad real y efectiva en el deporte, especialmente entre mujeres y hombres, en los respectivos ámbitos competenciales”; i) “Formular criterios comunes para el reconocimiento de modalidades y especialidades deportivas tanto a nivel autonómico como estatal”; y j)

“Promover líneas de acción comunes en el ámbito de la formación de los técnicos deportivos”.

E. La industria del deporte

El deporte ha ido adquiriendo importancia a lo largo de la segunda mitad del siglo XX hasta convertirse en un fenómeno global capaz de traspasar fronteras en todos sus aspectos y de generar una gran expectación para presenciar los acontecimientos deportivos, ya sea en vivo o a través de la televisión o plataformas de contenido audiovisual.

La industria del deporte ha experimentado un gran crecimiento durante los últimos años, llegando a generar el 1 % del Producto Interior Bruto (PIB) mundial⁴⁵, lo que demuestra de su relevancia global. En España, por ejemplo, el fútbol supone más de un 1% del PIB ⁴⁶, situándose por encima de la media internacional y siendo un valor al alza con una gran perspectiva de crecimiento debido al auge del sector audiovisual ⁴⁷. La evolución de la industria del fútbol durante el último lustro ha sido notable: ha doblado su nivel de ingresos, pasando de un 0,75% del PIB a un 1,3%. Una de las claves de este crecimiento sostenido en el tiempo han sido los derechos de televisión, tanto nacionales como internacionales, que suponen unos ingresos totales de 2.118 millones de euros, lo que representa más de un 50 % de crecimiento en dos años (del 2017 al 2019), en la línea de lo mencionado anteriormente respecto al sector audiovisual en el ámbito deportivo.

El crecimiento económico de la actividad deportiva tiene un impacto positivo en distintos ámbitos de la realidad social: fiscal, laboral o de actividad mercantil. Singularmente, el deporte (y en especial el fútbol) ejerce una influencia muy positiva en el mercado de trabajo. Las actividades deportivas aportan cada año más de 24.000 millones de euros a la riqueza nacional, contribuyendo, del mismo modo, al sostenimiento de los servicios públicos a través de los impuestos recaudados en el sector y a la inversión de fondos en la promoción

⁴⁵ LLEWELLYN, G.: *La industria del deporte mundial*. Valencia: Unión Internacional de Abogados, 2015.

⁴⁶ Véase Informe PwC: Impacto económico, fiscal y social del fútbol profesional en España, 2018.

⁴⁷ TEROL GÓMEZ, R.: “Crónica sobre el devenir de los derechos televisivos de la liga de fútbol en España”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 17, 2006, pp. 465-476.

del deporte de base, de unos hábitos de vida saludables y de la difusión de los valores deportivos de tolerancia y respeto entre nuestros jóvenes.

A medida que la actividad deportiva ha ido adquiriendo relevancia en distintas áreas sociales y económicas, los poderes públicos han visto necesaria su intervención para regular su repercusión económica, pero también para la utilización del deporte como vehículo para fomentar la salud y los hábitos de vida saludables. La práctica deportiva ha sido (y es) un fenómeno en constante crecimiento en la sociedad española durante los últimos años, apoyado también por las Administraciones Públicas como modelo de estilo de vida.

La actividad deportiva traspasa fronteras. Como señala nuestra mejor doctrina, la práctica del deporte se ha expandido y ha dejado de ser una actividad concentrada en unos pocos años de la vida humana “para convertirse en una actividad que, en términos no homogéneos se proyecta sobre un lapso temporal más amplio que cubre una gran cantidad de años de la vida de una persona.”⁴⁸ Según los datos del Ministerio de Cultura y Deporte⁴⁹, en el año 2021 hubo 221.800 puestos de trabajo vinculados al deporte, especialmente de jóvenes entre 25 y 34 años, lo que contribuye a suavizar una de las grandes lacras que arrastra nuestro país desde hace décadas: el desempleo juvenil. En este informe se hace referencia también al número de empresas vinculadas al deporte y a su tasa de crecimiento en los últimos años, en consonancia con el aumento de la práctica deportiva en la sociedad. En 2021 eran 40.882 empresas las que tenían como actividad principal la deportiva, cuando en 2008, por ejemplo, eran aproximadamente 20.000. Además, el turismo deportivo ha sido objeto de crecimiento durante los últimos años, ya que los desplazamientos por motivos vinculados al deporte tanto de nacionales como de extranjeros han superado la cifra de los 3,1 millones de viajes. De este modo el deporte contribuye a generar actividad económica y empleos tanto directos como indirectos.

⁴⁸ PALOMAR OLMEDA, A.: *El sistema deportivo español: una visión diferente y pautas de reforma*. Pamplona: Aranzadi, 2011, pág. 26

⁴⁹ Véase División de Estadística y Estudios, Secretaría General Técnica, Ministerio de Cultura y Deporte. *Anuario de estadísticas deportivas 2022*. Madrid, 2022.

II. EL DERECHO DEPORTIVO EN ESPAÑA

Los términos más utilizados para referirse al conjunto de reglas que conforman el ordenamiento jurídico deportivo son dos: Derecho del Deporte y Derecho Deportivo. Con carácter general, el “Derecho del Deporte” comprendería las distintas ramas del ordenamiento jurídico tradicional, en tanto que el deporte supone una realidad multidisciplinar. Esto es, normas de carácter público y privado procedentes del Derecho Laboral, Mercantil, Administrativo, Penal, Civil o Tributario configuran el denominado Derecho del Deporte. Por su parte, el “Derecho Deportivo” *stricto sensu* incluiría aquellas normas que se derivan directamente de estructuras u organizaciones deportivas, como son la Carta Olímpica, Estatutos o Reglamentos de federaciones deportivas, de ligas o de clubes, incluyendo las resoluciones de los tribunales arbitrales deportivos.

Para algunos autores el Derecho del Deporte es una rama del derecho con sustantividad propia⁵⁰, mientras que para otros está formado por un conjunto de normas que se encuentran dispersas entre otras ramas del ordenamiento jurídico⁵¹. En el fondo no deja de ser una cuestión conceptual. Si se considera que el llamado Derecho del Deporte comprende las normas relacionadas con la especialidad del deporte que se incluyen en las distintas ramas del ordenamiento jurídico, será difícil defender su autonomía ya que, desde esta perspectiva, “no goza ni de categorías ni de principios propios de lo que se desprende su falta de autonomía científica y la posibilidad de su reconocimiento científico como rama independiente dentro del universo de lo jurídico”⁵². Sin embargo, si se limita su objeto al ámbito estatal se puede llegar a defender que el conjunto de normas que surgen en el ámbito del deporte y para el deporte -dentro de un determinado país- da forma a un ordenamiento deportivo (Derecho Deportivo en sentido amplio) dotado de “coherencia y cohesión”⁵³ que comprende tanto las disposiciones extraestatales como la disposiciones estatales en materia

⁵⁰ Por todos ROQUETA BUI, R.: *Derecho Deportivo Laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, pp. 41 y ss.

⁵¹ Por todos SALA FRANCO, T.: *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*. Madrid: Mezquita, 1983, pp. 7 y ss.

⁵² CAZORLA PRIETO, L.M.: “Reflexiones acerca de la pretensión de autonomía científica del Derecho del Deporte”. *Revista española de derecho deportivo*, núm. 1, 1993, pp. 21-25.

⁵³ CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Madrid: Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, 2009, pp. 63 y ss.

deportiva que resultan de la intervención de los poderes públicos en este ámbito (lo que para algunos constituye una rama autónoma del ordenamiento jurídico)⁵⁴.

El desarrollo de las federaciones deportivas ha sido uno de los pilares sobre los que ha descansado el paso de un modelo del deporte amateur de base asociativa (privada) a un modelo profesional que se beneficia de la labor de promoción que llevan a cabo algunos Estados (como España). Los poderes públicos han asumido un papel protagonista en el ámbito de la UE, ya que en muchos casos es el propio Estado el que promueve la actividad física y del deporte como un aspecto social y un hábito de vida saludable de sus ciudadanos. A medida que el deporte se ha profesionalizado, el Estado ha empezado a ordenar jurídicamente el desarrollo de la actividad deportiva.

La configuración de unas normas de Derecho Deportivo en sentido amplio, que engloban aspectos de Derecho público y privado, permite diferenciar un “Derecho Deportivo general”, estático y público, que comprende un conjunto de leyes y normas de Derecho público; y un “Derecho Deportivo especial”, dinámico y de base privada, integrado por el conjunto de los estatutos y reglamentos que elaboran las entidades deportivas a través de sus propios órganos.

1. Derecho Deportivo general

El Derecho Deportivo general o estático es el resultado de la intervención pública en el ámbito deportivo. Con carácter general, hay dos aproximaciones posibles a este concepto en España. En primer lugar, en sentido amplio, puede alcanzar a distintas ramas del ordenamiento jurídico (incluyendo normativa laboral, mercantil, etc.). En segundo término, de forma más restringida, se pone el foco en la intervención de los poderes públicos en el deporte a través de las normas de Derecho Administrativo, sin perjuicio de la influencia que puedan ejercer éstas sobre otras ramas del ordenamiento jurídico (estas normas se refieren principalmente a aspectos organizativos y funcionales del deporte).

⁵⁴ PEREZ I LÓPEZ, R.: “La realidad del derecho deportivo”. *Revista Jurídica de Cataluña*, vol. 86, núm. 3 1987, pág. 245.

En primer lugar, dentro del Derecho Deportivo general español, en sentido amplio, tendrían cabida normas de Derecho Público y de Derecho Privado: Derecho Constitucional, Administrativo, Comunitario, Laboral, Fiscal, Civil, Mercantil e Internacional⁵⁵.

En el ámbito del Derecho Público, tanto el Derecho Constitucional como el Administrativo inciden, en gran medida, en el conjunto de reglamentaciones dispersas que regulan el ámbito deportivo. Aunque se pueda considerar que el Derecho Deportivo no es una rama autónoma del Derecho, las normas de Derecho Público en materia de deporte -entre las que se ocupan un lugar destacado las distintas Leyes del deporte- promueven tanto el deporte recreativo y amateur como el deporte profesional en los distintos niveles territoriales.

En referencia a la promoción del deporte y la protección de la salud, el Estado también interviene en la lucha para la erradicación de la violencia o el dopaje en el deporte (como demuestra la existencia de una Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte). La potestad sancionadora necesaria para la protección de la salud también está en manos del Estado y permite de ese modo contar con el monopolio sancionador⁵⁶.

El deporte cumple en España una función social que entronca con la normativa de la UE y se manifiesta en el fomento de los valores europeos de integración. Hay algunas competiciones continentales (por ejemplo, las competiciones de fútbol) que se han desarrollado al alimón del proceso de construcción comunitario, por lo que las normas de Derecho originario y derivado de la UE también han influido -y siguen haciéndolo- en la configuración del deporte español.

Desde que el deporte pasó de ser un mero entretenimiento a una profesión, es decir, un medio de vida, el Derecho del Trabajo se convirtió en una parte inherente a la regulación deportiva, ya que de una manera u otra debe normativizarse la laboralidad de los deportistas. Cuestiones tan esenciales para cualquier persona trabajadora como el salario, la duración del contrato, el régimen de protección social, la distribución de la jornada o el derecho a la ocupación efectiva, deben ordenarse en el marco de una prestación laboral.

⁵⁵ Véase en este sentido el catálogo de normas que se recogen en el Código de Derecho Deportivo que aparece publicado (y está permanentemente actualizado) en la página web del Boletín Oficial del Estado: BOE.es - [Código de Derecho Deportivo](http://BOE.es).

⁵⁶ RODRÍGUEZ TEN, J.: *Deporte y derecho administrativo sancionador*. Madrid: Reus, 2008, pp. 43 y ss.

En ámbito del Derecho Público destaca, finalmente, la normativa en materia de Derecho Tributario. La fiscalidad, tanto de los clubes o sociedades anónimas deportivas como de los deportistas profesionales, es una cuestión recurrente en el ámbito del deporte. Una de las cuestiones de mayor relevancia que ofrece la tributación es la posibilidad de promoción de la actividad deportiva a través de las exenciones fiscales. La exención a la tributación de las ayudas a los deportistas profesionales también suele ser una práctica común en los países donde la práctica del deporte está muy extendida a través de regímenes impositivos muy bajos o de excepciones tributarias a las ayudas públicas o privadas para el desarrollo y el fomento de la práctica deportiva⁵⁷. En el caso español sucede lo mismo: la legislación española prevé bonificaciones fiscales para las ayudas económicas que vayan en pro de la formación y el perfeccionamiento de los deportistas españoles⁵⁸.

El desarrollo de la dimensión económica ha dado lugar a la creación de una verdadera industria global. Cada vez con más frecuencia, las operaciones financieras, publicitarias y los ingresos relacionados con la venta de entradas o traspasos suponen mayores ingresos y es necesaria una regulación de dichos negocios. En este contexto, el Derecho Privado resulta clave en el ámbito deportivo y configura así una amplia, aunque dispersa, legislación deportiva. La doctrina mayoritaria define el Derecho Civil como “el sistema de normas de carácter general o común que regulan las relaciones jurídicas de los particulares (individuos o entes colectivos) dentro del agregado social”⁵⁹. En el mundo del deporte, es posible establecer la relación con el Derecho Civil, teniendo en cuenta su extenso campo de aplicación, fundamentalmente alrededor de cuatro materias: el derecho de asociación, los contratos, la responsabilidad civil extracontractual y la nacionalidad.

El derecho de asociación, constitucionalmente reconocido, resulta fundamental en cuanto que el movimiento deportivo se organiza en federaciones tiene naturaleza asociativa (que no dejan de ser asociaciones con particularidades jurídicas) y las ligas y los clubes que se sitúan bajo el paraguas del deporte federado son, en muchos casos, asociaciones. Las

⁵⁷ PÉREZ BERNABÉU, B.: “El régimen fiscal de los clubes de fútbol profesional en España y las ayudas de estado: el tipo impositivo efectivo como elemento determinante”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 63, 2019, pp. 463-470.

⁵⁸ Véase CORCUERA TORRES, A.: “La exención de los deportistas de alto nivel en la nueva Ley del IRPF.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 2, 1999, pp. 13 y ss.

⁵⁹ CASTÁN TOBEÑAS, J.: *Derecho Civil*. Madrid: Reus, 1941, pp. 47 y ss.

normas en materia de contratos y responsabilidad extracontractual, por su parte, se enmarcan en las relaciones jurídico-obligacionales existentes entre distintos sujetos de carácter privado (organizaciones deportivas, deportistas, colectivo arbitral, etc.). Y, en términos de nacionalidad, resulta fundamental el establecimiento de la residencia (más aún en un deporte globalizado, donde las personas deportistas profesionales proceden de países muy diversos, tanto comunitarios como extracomunitarios y existen, por parte de los organismos reguladores de las competiciones, distintas reglas para limitar su presencia tanto en los propios clubes como en las ligas profesionales). Es muy común encontrar a deportistas que se integran en un club y ostentan dos nacionalidades, siendo una de ellas la nacionalidad de un Estado miembro de la UE (que facilita su contratación).

Dentro de la dimensión privada del deporte destaca el protagonismo del Derecho Mercantil. Cabe destacar, en particular, la creación de Sociedades Anónimas Deportivas (SAD)⁶⁰ y los ingresos publicitarios, de imagen o de patrocinio de los deportistas. Este último fenómeno se ha ido acrecentando a medida que los deportistas se convierten en reclamos publicitarios por su alto grado de conocimiento en la sociedad. El nacimiento de las SAD contribuyó a la mercantilización del deporte⁶¹, sin perjuicio de que en el ámbito de las competiciones profesionales -que es para donde se había previsto principalmente esta forma jurídica- pueda haber clubes que tengan forma asociativa (como el Real Madrid CF, el FC Barcelona, el Athletic Club o el Club Atlético Osasuna). Por otra parte, en cuanto al patrocinio y los derechos de imagen, la normativa mercantil se entremezcla con la normativa fiscal por la dimensión internacional del deporte⁶². Los contratos de patrocinio que suscriben las organizaciones deportivas (federaciones, ligas y clubes) y los derechos de imagen de los deportistas profesionales han contribuido de forma decisiva al desarrollo del fútbol profesional español.

⁶⁰ Real Decreto 1084/1991, de 5 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas.

⁶¹ Por todos RODRÍGUEZ LÓPEZ, A.: “La contabilidad de las sociedades anónimas deportivas en España”. *Revista internacional de derecho y gestión del deporte*, núm. 5, 2009, pp. 25-34.

⁶² ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “De nuevo sobre el carácter mercantil o laboral de la explotación de los derechos de imagen de los deportistas profesionales y sus consecuencias procesales”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 13, 2005, pp. 327-331.

El Derecho Internacional Privado es “la disciplina que tiene por finalidad procurar la continuidad transfronteriza de las situaciones jurídicas”⁶³ por lo que, extrapolándolo al ámbito deportivo, su principal cometido es dotar de una regulación jurídica a las relaciones deportivas internacionales. Es indudable que el Derecho Internacional Privado tiene una estrecha vinculación con el deporte debido a la configuración global de su estructura donde, a través de diversos organismos como el COI o las federaciones internacionales, se articula su sistema organizativo. El sistema deportivo internacional “opera como un sistema privado, auto contenido, y que pivota, como se ha señalado, sobre la acción del COI y las federaciones deportivas internacionales”⁶⁴ dotándose, como no podía ser de otra manera, de órganos interpretativos diferenciados de los tribunales ordinarios.

El fenómeno deportivo trasciende fronteras y, por ello, se arbitran reglas y procesos en el ámbito internacional con la finalidad de competir en igualdad de condiciones y de solucionar posibles controversias interpretativas de las normas internacionales del deporte. Las normas de Derecho Internacional Privado, con carácter general y, en particular, las normas relativas a la competencia judicial y a la legislación aplicable ponen de manifiesto la especialidad del deporte. La actividad deportiva demanda celeridad y, por ello, cuando hay una disputa de ámbito internacional suele acudir al Tribunal Arbitral del Deporte (TAS, por sus siglas en francés), un tribunal de arbitraje y mediación del deporte que cuenta con el aval del COI y de las federaciones internacionales.

En segundo lugar, entre las normas que se considera que forman parte del Derecho Deportivo general, siguiendo un criterio restrictivo (intervención de los poderes públicos en el deporte a través de las normas de Derecho Administrativo), suelen citarse, entre otras: la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte; el Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes; el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas, y la Orden ECD/2764/2015, de 18 de diciembre, por la que se regulan los procesos electorales en las federaciones deportivas españolas; el Real Decreto 177/1981, de 16 de enero, sobre Clubes y Federaciones

⁶³ RODRIGUEZ BENOT, A.: *Manual de Derecho Internacional Privado: Introducción al Derecho Internacional Privado*. Madrid: Tecnos, 2021, pág. 17.

⁶⁴ PÉREZ GONZÁLEZ, C.: “¿Un Derecho Internacional del Deporte?” *Revista Española de Derecho Internacional*, núm. 69, 2017, pág. 196.

Deportivas; el Real Decreto 2075/1982, de 9 de julio, sobre actividades y representaciones deportivas internacionales; el Real Decreto 849/1993, de 4 de junio, por el que se determinan las prestaciones mínimas del Seguro Obligatorio; el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre los deportistas de alto nivel y alto rendimiento; el Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva; el Real Decreto 53/2014, de 31 de enero, por el que se desarrolla la composición, organización y funciones del Tribunal Administrativo del Deporte; Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte; la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte; el Real Decreto 748/2008, de 9 de mayo, por el que se regula la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte; el Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte; y el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial⁶⁵.

2. Derecho Deportivo especial

El Derecho Deportivo especial o dinámico estaría “integrado por el conjunto de estatutos y reglamentos de diverso orden (organizativos, competitivos, disciplinarios, etc.) elaborados por las propias entidades deportivas a través de sus órganos superiores”⁶⁶. La especialidad de la regulación deportiva de carácter especial radica, principalmente, en los organismos de los cuales proceden: las organizaciones deportivas (federaciones, ligas profesionales o clubes). La concreción de este ordenamiento deportivo permite a las entidades deportivas regular cuestiones relacionadas con su organización y funcionamiento interno. Como ejemplo de Derecho Deportivo especial emanado de las federaciones deportivas (internacionales en este caso) cabe citar las reglas del juego de cualquier modalidad que suponen un vínculo jurídico–contractual para todas las federaciones de ámbito nacional.

⁶⁵ ROQUETA BUJ, R.: “Derecho Deportivo Laboral” *Op. Cit.*, pág. 43.

⁶⁶ ROQUETA BUJ, R.: “Derecho Deportivo Laboral” *Op. Cit.*, pág. 43.

Sin perjuicio de la autonomía normativa de la que gozan las entidades deportivas, las normas de Derecho Deportivo especial deberán someterse y no contradecir a las normas de carácter general, esto es, de Derecho Deportivo general, por tener estas un carácter administrativo, amplio y regulador de las especificidades del ordenamiento deportivo.

El deporte surge como una actividad eminentemente asociativa (de carácter privado), pero la progresiva implicación del Estado en la actividad deportiva ha dado lugar a una estructura organizativa de base federativa que conecta lo público con lo privado. En ese sentido, el Estado sienta las bases de la configuración del ordenamiento federativo, aunque cada modalidad deportiva tenga una regulación específica atendiendo a sus particularidades, formando un microcosmos jurídico con sus propios estatutos y reglamentos que se integran dentro del ordenamiento deportivo. Cada deporte tiene sus propias reglas, sin perjuicio de la existencia de una serie de normas comunes que vienen determinadas por los poderes públicos (el llamado Derecho deportivo general)⁶⁷.

3. Derecho Deportivo laboral

Las normas de Derecho Deportivo especial influyen sobre las normas de Derecho Deportivo general (lo mismo sucede a la inversa) y, en particular, sobre aquellas que tienen un contenido laboral⁶⁸. La configuración de la especialidad laboral de los deportistas profesionales que prestan sus servicios por cuenta ajena y, en particular, su regulación por medio del Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, primero, y del Real Decreto 1006/1985, después, ponen de manifiesto la especialidad del deporte. [Sin perjuicio de que haya deportistas profesionales que trabajen por cuenta propia sujetándose a lo dispuesto en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA) que, igualmente, se ven condicionados por la especialidad del deporte].

⁶⁷ AGIRREAZKUENAGA ZIGORRAGA, I.: *Intervención pública en el deporte*. Pamplona: Civitas, 2008, pág. 521

⁶⁸ Véase VILLA GIL, L. E. de la: *Los deportistas ante el derecho del trabajo* en PALOMEQUE LÓPEZ y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (Coords.): *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil*. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2006, pp. 781 y ss.

El Real Decreto 1006/1985 regula aspectos tales como la jornada de trabajo, las formalidades y requisitos para la contratación, la duración de la relación laboral o la protección social, así como los descansos diarios y semanales o las fiestas laborales y los períodos vacacionales, por lo que la realidad del deporte y su especialidad se traslada al ámbito laboral. Estos trabajadores y trabajadoras “especiales” quedan incluidos dentro el Régimen General de la Seguridad Social. La protección social que ofrece el sistema público de Seguridad Social en nuestro país concierne también a los deportistas⁶⁹, sin perjuicio de las características especiales que se derivan de su actividad. Por ejemplo, la limitación temporal de su carrera deportiva y la jubilación (cuando los deportistas profesionales cumplen una cierta edad ya no cuentan con las condiciones físicas óptimas para ejercer su trabajo), las situaciones de incapacidad temporal como consecuencia de las lesiones que se producen en lances del juego, etc.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se encuentra a medio camino entre lo público y lo privado. Por un lado, tiene una dimensión pública, en la medida en que regula las condiciones de trabajo o sobre el funcionamiento del sistema público de la Seguridad Social. Y, por otro, tiene una dimensión privada, en tanto que influye en relaciones jurídico-privadas como pueden ser los contratos de trabajo y el sometimiento a la autonomía de la voluntad de las partes.

En lo que se refiere al arbitraje deportivo, la cuestión clave se encuentra -desde la perspectiva del Derecho Deportivo laboral- en la calificación del vínculo que les une con las federaciones o con las asociaciones de clubes y ligas. Es cierto que gran parte de la doctrina científica ha optado por “calificar a los árbitros como sujetos vinculados por una relación laboral con la correspondiente Federación deportiva”⁷⁰. Sin embargo, hay decisiones de los tribunales de lo contencioso-administrativo que sostienen lo contrario arguyendo la falta de dependencia de las personas que se dedican al arbitraje con las respectivas organizaciones deportivas. En términos laborales, debe valorarse laboralidad de su relación con la

⁶⁹ Véase TRILLO GARCÍA, A. R.: “La relación jurídica de encuadramiento y matriculación de los deportistas en el nivel contributivo de la Seguridad Social”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 28, 2010, pp. 263 y ss.

⁷⁰ GARCÍA RUBIO, M. A.: “IncurSIONES de las normas federativas en las relaciones laborales en el deporte.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2022, pág. 5.

organización deportiva correspondiente y, en su caso, la posible concurrencia de la especialidad de los deportistas profesionales a la que responde el Real Decreto 1006/1985.

Capítulo II

La especialidad del arbitraje

I. LA ESPECIALIDAD DEPORTIVA

Los deportistas tienen un estatuto jurídico especial que se deriva de su relación con la correspondiente federación, pero ¿se puede equiparar la especialidad federativa de los deportistas a la de las personas que se dedican al arbitraje? El estatuto jurídico de los deportistas podría definirse, en síntesis, como el conjunto de derechos y obligaciones que el ordenamiento jurídico deportivo atribuye a las personas físicas que, de forma individual o en grupo, practican una actividad física o deporte ya sea de forma federada o no.

En el ámbito del deporte federado suelen diferenciarse varios tipos de normas según su origen. Principalmente, la normativa administrativa emanada de los poderes públicos, que tiene como finalidad regular aspectos generales relacionados con la actividad deportiva (como la Ley del Deporte) y la normativa federativa que surge en el ámbito federativo.

A diferencia de la Ley del Deporte de 1990, que no configuraba de forma expresa un estatuto del deportista, la Ley del Deporte de 2022 le dedica un título entero (el Título II) a “los actores del deporte” y distingue entre deportistas no federados y federados (de competición, o de no competición y ocasionales), no profesionales y profesionales (diferenciando a los deportistas que trabajan por cuenta ajena de aquellos que trabajan por cuenta propia). Partiendo de esta clasificación, la configuración de la especialidad de los deportistas profesionales (especialidad deportiva) suele circunscribirse a elementos del ámbito interno organizativo de las federaciones, sin que las normas de Derecho deportivo especial (especialidad privada) puedan infringir lo dispuesto en las normas de Derecho deportivo general (especialidad pública).

La especialidad federativa es un elemento imprescindible para determinar una hipotética calificación laboral del vínculo que une a la federación o club con las personas deportistas, ya que características como la dependencia, ajenidad o retribución se pueden dar en la regulación federativa.

1. Especialidad pública

El deporte es una de las realidades sociales donde el ordenamiento jurídico estatal entra a regular diferentes cuestiones en materia deportiva. Para ello utiliza, como norma de referencia, la Ley del Deporte estatal, que a su vez incorpora mecanismos de coordinación, colaboración y cooperación con las Comunidades Autónomas y sus correspondientes Leyes del Deporte autonómicas.

La vigente Ley del Deporte incluye distintas referencias al arbitraje⁷¹, entre las que destacan: en el capítulo VI del título segundo relativo al arbitraje de alto nivel y a los actores del deporte y en el artículo 43.3 relativo a la naturaleza de las federaciones deportivas españolas donde se establece que deberá reconocerse e integrarse en sus actividades y en los órganos de gobierno y representación a jueces y juezas y personal de arbitraje.

Las otras referencias están sitas en el artículo 25 y 28 relativo a los deberes de las personas deportistas de alto nivel y deportistas profesionales donde señalan que no se deberá realizar ni fomentar malas prácticas durante la competición o fomentar valores contrarios contra compañeros o compañeras, personal arbitral o rivales; en el artículo 83 c), apartado 4 sobre los requisitos para la calificación de una competición como profesional, entre los que se incluyen el régimen laboral y de ingresos de los árbitros; y, por último, en el capítulo relativo al ámbito de aplicación del régimen sancionador (artículo 97) en referencia a las actas reglamentarias firmadas por árbitros como medio de prueba gozando éstas de presunción de veracidad.

⁷¹ El colectivo arbitral es uno de los estamentos de interés que se mencionan en las normas de 1990 y 2022, siendo la primera legislación deportiva aprobada en 1980 la que no hacía referencias a los árbitros deportivos.

Sin embargo, el grueso referencial en lo que respecta al colectivo arbitral se encuentra en el desarrollo reglamentario de la propia Ley del Deporte. A la espera del desarrollo de la nueva ley⁷², las normas vigentes toman como referencia la Ley del Deporte de 1990.

El Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas y registro de asociaciones deportivas, cuenta con diversas menciones a la organización arbitral. En el artículo 1.2 se incide en que las Federaciones deportivas españolas están integradas, entre otros estamentos, por jueces y árbitros. El artículo 14, por su parte, estipula que los jueces y árbitros son, cumpliendo con los requisitos establecidos, electores y elegibles para los órganos federativos de gobierno y representación. En referencia a la organización arbitral dentro de las federaciones, el artículo 22 señala la obligatoriedad de que en el seno de las federaciones deportivas se cree un Comité Técnico de Árbitros (CTA). Ya fuera del texto articulado, la disposición adicional segunda aplicable a las competiciones profesionales tiene como finalidad la creación de un Comité Arbitral de Competición profesional que será el encargado de designar a los colegiados que dirijan los encuentros, el régimen económico arbitral y desarrollar los programas de actualización y homogeneización de los criterios técnicos arbitrales.

En términos de disciplina deportiva, en el Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, de Disciplina deportiva, también existen referencias expresas a las personas que integran el colectivo arbitral como, por ejemplo, en su artículo sexto, que atribuye a les atribuye la potestad disciplinaria deportiva y establece el cauce para reclamar contra sus decisiones. También indica dicha norma que las personas que llevan a cabo la función arbitral pueden ser sujetos de diferentes infracciones disciplinarias deportivas (artículo 14 y siguientes). Sobre la naturaleza disciplinaria de su labor, establece el artículo 33 que será deportiva, atribuyendo a las actas el carácter de medio de prueba necesario y que a través de la normativa federativa puedan tener presunción de veracidad.

⁷² El desarrollo de la Ley del Deporte supone un reto para los actores que quedan dentro del ámbito de aplicación de la misma, así lo señala PALOMAR OLMEDA, A.: “La Ley del Deporte y ¿su desarrollo?”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 79, 2023.

El colectivo arbitral ha sido uno de los más castigados históricamente por comportamientos agresivos⁷³ y por la problemática de la violencia (verbal⁷⁴ y física) que comporta episodios ásperos⁷⁵ en las distintas instalaciones deportivas. A raíz de dichos comportamientos, se han venido aprobando distintas normas para erradicarlos, donde destaca la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte con numerosas referencias al colectivo arbitral.

A efectos de dicha Ley, el artículo quinto de la misma considera a los árbitros deportistas, paso importante en relación a la protección de los mismos. El artículo 15 introduce la posibilidad de suspensión provisional del encuentro por incidentes y regula la coordinación entre el árbitro y el responsable gubernativo de seguridad para una eventual suspensión definitiva. Los artículos 16 y 18, respectivamente, señalan que se debe incorporar a los cursos de formación arbitrales la promoción de la no violencia en el deporte, así como la promoción de la modificación de las reglas de juego y criterios para su aplicación, en su caso, contrarios a los principios que defiende dicha Ley. En último lugar, los artículos 34 y 36 incluyen al colectivo arbitral como posibles sujetos infractores y destinatarios de sanciones que puedan imponerse.

En relación con la representación y participación del estamento arbitral en los procesos electorales federativos, cabe citar los artículos 5, 7, 8 y 10 de la Orden ECI/3567/2007, de 4 de diciembre, reguladora de los procesos electorales en las Federaciones deportivas españolas. En este sentido, se dan las siguientes consideraciones respecto a los árbitros: son electorales y elegibles en la Asamblea General federativa, el carácter estatal de la circunscripción electoral arbitral y el porcentaje de representación del colectivo.

⁷³ En este sentido así lo muestran distintos estudios. Por todos, FUENTE FUENTE, D.: *Estudios del comportamiento agresivo de jugadores, técnicos y público hacia el árbitro de fútbol regional y de formación en Valencia*. Valencia: Tesis Doctoral y GONZÁLEZ GOYA, J.L.: Aproximación a la violencia en el fútbol y en el arbitraje. *Revista Iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, vol. 1, núm. 2, 2006, pp. 26 y ss.

⁷⁴ Un ejemplo de ello es el protocolo puesto en marcha por parte del Comité Técnico de Árbitros de la RFEF en la temporada 2022 – 2023. Iusport: “Este es el protocolo arbitral en los casos de violencia verbal en los estadios”, 27 de agosto de 2022.

⁷⁵ Así lo señala MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, J.A.: *La problemática de la violencia verbal en el deporte: ¿cómo se puede solucionar? Mención especial a la vía disciplinaria* en MILLÁN GARRIDO, A. (Coord.): *Temas de actualidad en Derecho del deporte y en gestión de entidades deportivas*. Madrid: Reus, 2023, pág. 355.

2. Especialidad privada

La especialidad privada tiene su origen en el modelo del deporte público-privado que se configura en la Ley del Deporte: un modelo público, porque el Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus competencias, asumen el compromiso de promover y el desarrollar de la actividad física y el deporte; y privado, en la medida en que el modelo requiere la participación de distintas entidades deportivas de naturaleza privada, entre las que destacan las federaciones, a las que se delegan facultades de carácter público, sin perjuicio de sus funciones propias de carácter privado.

Como se verá más adelante, la Ley del Deporte de 1990 atribuía una serie de funciones a las federaciones que se concretaban -y a falta de desarrollo de la nueva ley siguen concretándose- en el Real Decreto 1835/1991. En particular, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del RDFD, las federaciones deportivas españolas llevan a cabo las “actividades propias de gobierno, administración, gestión, organización y reglamentación de las especialidades deportivas que corresponden a cada una de sus modalidades deportivas” y, además, “ejercen bajo la coordinación y tutela del Consejo Superior de Deportes” una serie de funciones públicas de carácter administrativo (potestades delegadas) entre las que se incluyen: “Calificar y organizar en su caso, las actividades y competiciones oficiales de ámbito estatal” (la organización de tales competiciones se entiende referida a la regulación del marco general de las mismas, según se establezca en la normativa federativa correspondiente); “Actuar en coordinación con las Federaciones de ámbito autonómico para la promoción general de sus modalidades deportivas en todo el territorio nacional”; “Diseñar, elaborar y ejecutar, en colaboración, en su caso, con las Federaciones de ámbito autonómico, los planes de preparación de los deportistas de alto nivel en sus respectivas modalidades deportivas, así como participar en la elaboración de las listas anuales de los mismos”; “Colaborar con la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en la formación de técnicos deportivos y en la prevención, control y represión del uso de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y métodos no reglamentarios en el deporte”; “Organizar o tutelar las competiciones oficiales de carácter internacional que se celebren en el territorio del Estado”; “Ejercer la potestad disciplinaria deportiva, en los términos establecidos en la Ley del Deporte, sus específicas disposiciones de desarrollo y sus Estatutos y reglamentos”;

“Ejercer el control de las subvenciones que asignen a las Asociaciones y Entidades deportivas en las condiciones que fije el Consejo Superior de Deportes”; y “Ejecutar en su caso, las resoluciones del Comité Español de Disciplina Deportiva”.

De acuerdo con lo dispuesto en el real decreto, la actuación de las federaciones deportivas españolas en el ejercicio de las funciones públicas de carácter administrativo que ejercen por delegación es susceptible de recurso ante el CSD, cuyas resoluciones agotan la vía administrativa (artículo 3.3 del RDFD).

En el aspecto reglamentario, la figura arbitral emerge con especial relevancia en materia disciplinaria. Las personas que se dedican al arbitraje no ostentan la titularidad de la potestad disciplinaria, pues su actuación se limita a la interpretación y aplicación de las reglas del juego y de la competición⁷⁶.

La nueva Ley del Deporte establece, en sus artículos 50 y 51, la distinción entre el ejercicio de funciones públicas (bajo la supervisión del CSD) y privadas por parte de las federaciones deportivas. La aplicación de las reglas del juego y de la competición por parte de las personas que se dedican al arbitraje tiene carácter privado⁷⁷.

En definitiva, las reglas federativas son las normas que tienen mayor influencia en el transcurso de la prestación de servicios de los deportistas, en tanto que determinan a qué límites se sujetan. En el caso del colectivo arbitral, la especialidad privada -o federativa- determinará las características de la actividad de este colectivo (su relación con la federación) y la consiguiente laboralidad, en su caso, de la relación.

Dentro de la especialidad federativa se encuentran las normas relativas a la reglamentación deportiva, es decir, las reglas del juego. Las normas deportivas llevan aparejadas una dualidad de consecuencias en cuanto a la aplicación de las reglas del juego: la determinación de si el comportamiento del futbolista es lícito o ilícito y las consecuencias disciplinarias de dicha acción⁷⁸.

⁷⁶ PALOMAR OLMEDA, A.: “El cambio de paradigma en las relaciones de las federaciones deportivas españolas con el órgano estatal de relación.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 53, 2016, pág. 22.

⁷⁷ RODRÍGUEZ TEN, J.: “La posible consideración de los jueces y árbitros como deportistas de alto nivel, especial referencia al ámbito andaluz”. *Anuario Andaluz de Derecho Deportivo* núm. 4, 2004, pág. 249.

⁷⁸ Véase PALOMAR OLMEDA, A.: “Una perspectiva adicional del VAR: su incidencia en la delimitación de la interpretación de las reglas del juego y las consecuencias disciplinarias”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2018, núm. 61.

II. LA ESPECIALIDAD LABORAL

La posible laboralidad de la relación de las personas que se dedican al arbitraje con las correspondientes federaciones ha sido y es objeto de debate. Las sentencias de suplicación de la jurisdicción laboral han venido negando la laboralidad de su vínculo con las federaciones deportivas o asociaciones de clubes, defendiéndose, en muchos casos, que actúan como agentes colaboradores de la Administración⁷⁹ (aunque las federaciones sean entidades privadas con personalidad jurídica propia⁸⁰). La doctrina mantiene un criterio abierto: hay autores que consideran que son deportistas profesionales⁸¹, para otros podían encajar dentro de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos⁸², algunos estiman que constituyen una figura *sui generis*, próxima al profesional liberal⁸³ y hoy en día la mayoría defiende que tienen una relación laboral común (relación personal, voluntaria, dependiente, por cuenta ajena y remunerada)⁸⁴.

El debate es complejo y demanda, en todo caso, analizar la especialidad del Derecho del Trabajo (con respecto al Derecho civil), la subespecialidad de la relación laboral de los deportistas profesionales (con respecto a la norma de Derecho del Trabajo común) y la singularidad de cada una de las personas que se dedican al arbitraje, en función de las características de su actividad. Como indicó el juez de primera instancia en el caso Mitjana⁸⁵,

⁷⁹ Entre otras, la STSJ de Cataluña de 25 de mayo de 2015 (AS 2016, 72), de Madrid de 5 de julio de 2019 (rec. 175/2019) y de la Comunidad Valenciana de 9 de marzo de 2000 (AS 2000, 2984).

⁸⁰ Véase BERMEJO VERA, J.: “Árbitros y jueces deportivos”. *Revista española de derecho deportivo*, núm. 4, 1994, pág. 209.

⁸¹ GARCÍA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi: Cizur Menor, 2008, pág. 61.

⁸² CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho*, *Op. Cit.*, pp. 171-172.

⁸³ MESA DÁVILA, F.: “La actividad deportiva del árbitro de fútbol: aproximación a la naturaleza jurídica y perspectivas de su profesionalización a través de su laboralización”. *Iusport*, 1998, pág. 12.

⁸⁴ BASTERRA HERNÁNDEZ A, M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Cizur Menor: Aranzadi, 2022; y GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M.: “Ámbito de aplicación”, en AA.VV. *Los deportistas profesionales: estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, dirs. José Luis Monereo Pérez y Miguel Cardenal Carro. Comares: Granada, 2010, pp. 73-74.

⁸⁵ En la sentencia del Juzgado de los Social núm. 26 de Barcelona de 14 de marzo de 2014 [La posterior STSJ de Cataluña de 25 de mayo de 2015 (AS 2016, 72) se estimó que “el árbitro en cada partido es un agente o representante de la Federación, con una serie de potestades derivadas de la Ley del Deporte y de su desarrollo reglamentario. O, dicho de otro modo, el control sobre la organización y desarrollo de las competiciones que corresponde a la Federación sobre los sujetos implicados en la actividad deportiva se

puede haber árbitros con una relación laboral común y árbitros de élite que encajen dentro de la especialidad de los deportistas profesionales.

1. Especialidad del trabajo por cuenta ajena

El Derecho del Trabajo es “un sector del Ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo después de haber alcanzado éste un grado de complejidad convirtiéndose en un problema social y político”⁸⁶; un derecho de carácter social que se distancia del sentido tradicional de los Códigos de Derecho Privado, como el Código Civil.

La protección de las personas trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta ajena ha contribuido de forma decisiva al desarrollo de la sociedad occidental⁸⁷. En España, el trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido tiene una gran importancia a nivel cuantitativo y cualitativo. El Estatuto de los Trabajadores⁸⁸, la norma de referencia en este ámbito tiene en cuenta el desigual poder de negociación de las personas trabajadoras y configura una serie de derechos y obligaciones que, en algunos casos, no se ajustan a la especialidad de determinados sectores de la actividad. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en el caso del deporte profesional, donde suele partirse de la distinción entre deportistas profesionales por cuenta ajena (a los que se aplica el Real Decreto 1006/1985) y por cuenta propia (a los que se aplica el Estatuto del trabajo autónomo⁸⁹); y profesionales del deporte (monitores y monitoras deportivos, directores y directoras deportivos, entrenadores y entrenadoras, preparadores y preparadoras físicos, profesores y profesoras de educación física y árbitros y árbitras) que, dependiendo de las características de su actividad, pueden sujetarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1006/1985 o La Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

realiza en gran medida a través de los árbitros (y de los jueces); el árbitro es un agente de la Federación que actúa como máxima autoridad deportiva en el partido”.

⁸⁶ MONTOYA MELGAR, A.: *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2020, pág. 46.

⁸⁷ JORDÀ I FERNÁNDEZ, A.: *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. Madrid: Dykinson, 2007, pp. 27 y ss.

⁸⁸ Aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁸⁹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

2. Especialidad del deporte profesional

La especialidad del deporte profesional está presente tanto en las personas deportistas profesionales que trabajan por cuenta ajena (sujetándose al Real Decreto 1006/1985), como en aquellas que desarrollan su actividad por cuenta propia (sujetándose al Estatuto del trabajo autónomo).

La especialidad genérica, inherente a la actividad de los deportistas profesionales viene determinada por su cualificación (características subjetivas), sus funciones (características objetivas) y su lugar de trabajo (características espaciales). Desde un punto de vista subjetivo, las personas deportistas profesionales deben poseer ciertas aptitudes que hay que entrenar y que, por sus características, están presentes durante un tiempo limitado, lo que determina que su vida laboral activa sea más corta que la de cualquier persona trabajadora. Por el objeto de su actividad, forma parte de un “espectáculo” dirigido al público –depende del grado de aceptación de este último– que requiere la participación coordinada de otros deportistas –los compañeros y los rivales– conforme a una serie de reglas que integran el ordenamiento deportivo (Derecho Deportivo). Finalmente, el espacio de trabajo pone de manifiesto la desvinculación entre el lugar de la prestación y el establecimiento empresarial, circunstancia que afecta a la organización y dirección de la actividad⁹⁰.

Las tres notas a las que se acaba de hacer referencia definen la especialidad de los deportistas profesionales, no la laboralidad de la relación (que, en todo caso, se vería condicionada)⁹¹, sin perjuicio de que sea esta última, precisamente, la que condujo a que se adoptase una regulación específica para los deportistas que trabajan por cuenta ajena.

El Real Decreto 1006/1985 traslada la especialidad de la actividad deportiva al ámbito laboral (sin perjuicio de la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores, al que se remite en su artículo 21) con el fin de introducir ajustes en la relación. El problema surge cuando la especialidad del deporte profesional afecta al propio carácter laboral de la relación (por ejemplo, en el caso del fútbol profesional, con los derechos de formación o el sistema de cesiones). A veces la especialidad de los futbolistas profesionales -que inspira la redacción

⁹⁰ Vid. ROQUETA BUJ, R. 2017 y 2019.

⁹¹ GONZÁLEZ GARCÍA, S.: *Deportistas Profesionales* en ORTIZ CASTILLO, F. Curso de contratación laboral. Murcia: Laborum, 2022, pp. 319 y ss.

del Real Decreto 1006/1985 y que se desarrolla a través de la negociación colectiva- va más allá de la especialidad de una norma -de otro tiempo- que se ha visto forzada en ocasiones a ir más allá de sus propios límites.

La dedicación a la práctica del deporte en el ámbito del club o entidad deportiva excluye al personal de limpieza, administrativo, de vigilancia, utilleros, cuidadores de campo, médicos, masajistas, fisioterapeutas, relaciones públicas, etc. del club, a quienes les resulta de aplicación la normativa laboral común⁹², pero incluye a los entrenadores y técnicos que, aunque no se dedican propiamente a la práctica del deporte, desempeñan actividades conexas (preparación y cualificación específica, temporalidad, integración en un espectáculo público, sujeción o normativa federativa), así como a los segundos entrenadores o ayudantes⁹³, salvo que concurren también “funciones de alta dirección”, esto es, que el técnico desempeñe facultades de disposición, administración y gestión en materia de personal (contratación de deportistas, promoción y disciplina) y de representación del club, en cuyo caso se suele considerar que su relación se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

La especialidad laboral de los deportistas profesionales se desarrolla en algunas modalidades deportivas a través de la negociación colectiva. Conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1 de la CE “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.” El precepto constitucional otorga así legitimidad absoluta a la autorregulación de las relaciones entre empresarios y personas trabajadoras, estableciendo, no solo la no interferencia del Estado en la misma, sino además y especialmente, el deber de garantizar este derecho y su eficacia jurídica. La negociación colectiva es el cauce para la adopción de los convenios colectivos, que son los pactos o acuerdos alcanzados entre los representantes de trabajadores y empresarios, con el objeto de regular aspectos de la relación laboral como el salario, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, etc.

⁹² Entre otras, SSTS de Navarra, de 20 de octubre de 2004 (rec. 291/2004) y STSJ de Andalucía de 22 de diciembre de 2010 (rec. 2643/2010)

⁹³ STSJ Cataluña de 29 de mayo de 2014 (rec. 1369/2014) y, de forma más reciente, STSJ Cantabria de 5 de abril de 2019 (rec. 188/2019).

Hay muchas personas deportistas profesionales que se encuentran incluidas dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 que, a través de la negociación colectiva, cuentan con convenios colectivos que ajustan la especialidad del deporte a la especialidad de su modalidad deportiva⁹⁴. [Sirva como ejemplo la negociación entre la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) y la Liga de Fútbol Profesional (LALIGA) para la suscripción del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional (publicado en el BOE el 8 de noviembre de 2015), donde se regulan las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales de Primera y Segunda División de fútbol, respetando siempre lo estipulado en el Real Decreto 1006/1985 y en el Estatuto de los Trabajadores].

Es evidente que, en tanto que los deportistas están incluidos en el ámbito de aplicación de una relación laboral especial, su prestación de servicios reviste una serie de características o peculiaridades que, precisamente, la hacen especial. Lo mismo ocurre con el resto de las relaciones laborales especiales las cuales contienen especificidades que las hacen diferentes de las relaciones laborales comunes u ordinarias⁹⁵. En el caso de los deportistas y de otras figuras análogas concurren dos especialidades: la especialidad deportiva (federativa) y la especialidad laboral, ya que las primeras influyen sensiblemente en la determinación del régimen jurídico aplicable a los deportistas profesionales en nuestro país.

3. ¿Especialidad del arbitraje?

Las personas deportistas profesionales “presentan especiales características por la cualidad de las personas que la prestan, por el tipo de funciones que se realizan y por el lugar donde se realiza el trabajo.”⁹⁶ Las personas que se dedican al arbitraje cuentan con

⁹⁴ Véase IRURZUN UGALDE, K.: “Convenios Colectivos y Deporte Profesional”. *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 6, 1995.

⁹⁵ Véase CARDENAL CARRO, M.: *Relaciones laborales de carácter especial* en Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje al profesor Tomás Sala Franco, coord. GOERLICH PESSET, J.M.. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016, pp. 123 y ss.

⁹⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Derecho Deportivo Laboral. Op. Cit.*, pág. 28.

características singulares que, en la mayoría de los casos, pueden dificultar su encaje dentro del Real Decreto 1006/1985.

Por las características de su actividad, no todos los miembros del colectivo arbitral encajan dentro de la especialidad subjetiva, objetiva y espacial del deporte. [En el ámbito del fútbol profesional, destaca la calificación por parte de la RFEF de los árbitros de fútbol recientemente como deportistas profesionales, más concretamente aquellos que dirigen encuentros en las competiciones dentro de la LALIGA (Primera y Segunda División)] y, en algunos casos, ni siquiera parecen concurrir las notas definidoras de la laboralidad (trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido). De ahí la importancia de analizar caso por caso, en clave laboral, la naturaleza del vínculo que une a las personas que se dedican al arbitraje con correspondientes organizaciones o entidades deportivas.

PARTE II
MARCO DEPORTIVO DEL ARBITRAJE

Capítulo I El diseño público-privado

I. DE LAS FEDERACIONES

1. Las federaciones de ámbito internacional

Con carácter general, las federaciones internacionales son asociaciones de Derecho privado que se rigen por las normas del país en el que radican (por ejemplo, la FIFA, es una asociación constituida en base al Código Civil de Suiza). No obstante, en algunos casos, estas organizaciones deportivas pueden adoptar otra forma jurídica (por ejemplo, la ITF es una sociedad de responsabilidad limitada dividida en acciones constituida en Bahamas conforme a la Ley de Empresas de Comercio Internacional del 2000 de la cual forman parte empresas privadas en convivencia con asociaciones nacionales).

La naturaleza jurídica de las federaciones internacionales no sigue unas reglas uniformes en cuanto a su constitución y funcionamiento. Aunque, a la hora de elegir su régimen jurídico, sí que suelen responder a un mismo patrón. En la mayoría de los casos (como sucede con las federaciones internacionales de baloncesto, balonmano, vóleybol o ciclismo), su sede se encuentra en países como Suiza, Mónaco (Federación Internacional de Atletismo) o Bahamas, por lo que normalmente se sujetan a una normativa flexible y un régimen fiscal favorable a sus intereses.

La convivencia de la federativa internacional y nacional y de la normativa estatal es el resultado de la estrategia contractual, legislativa e interpretativa de las federaciones (a la que ya se ha hecho referencia). El autogobierno de las federaciones en los distintos niveles viene determinado por su régimen jurídico y por la mayor o menor intervención de los Estados y de las organizaciones supranacionales que puedan condicionar su actividad.

En España, la integración de las federaciones españolas dentro de las federaciones internacionales se produce previa autorización del CSD, ya que este debe “autorizar su adhesión a las correspondientes federaciones deportivas internacionales” (artículo 14.g de la LD), teniendo en cuenta que debe “existir una Federación Española por cada modalidad

deportiva, salvo las polideportivas para personas con minusvalía” (artículo 44.1 de la LD) y que, posteriormente, las federaciones nacionales deben integrarse dentro de las federaciones las internacionales, lo que implica un proceso de ratificación y aceptación de los Estatutos de la federación internacional, conectándose así la estrategia contractual (influencia sobre las federaciones y de estas sobre los Estados) y la estrategia legislativa (influencia sobre los Estados).

Si se toma como ejemplo la FIFA, el artículo 11.4 de sus Estatutos establece una serie de condiciones que deben cumplir las federaciones nacionales que deseen integrarse dentro de su organización: “a la solicitud, se adjuntarán los estatutos vigentes de la federación, que deberán contener las siguientes disposiciones obligatorias: a) observar en todo momento los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA y de la confederación correspondiente; b) observar las Reglas de Juego en vigor; c) reconocer, conforme a los Estatutos, la jurisdicción del Tribunal de Arbitraje Deportivo”. Además de aceptar los Estatutos, deben comprometerse también a observar las reglas de juego en vigor y someterse al criterio de los órganos internos de resolución de disputas y, en su caso, al TAS. En este sentido, en el apartado c) del artículo 1 de los Estatutos de la FIFA se reconoce de manera explícita la competencia del TAS como organismo competente para solucionar las controversias aplicativas de las normas federativas, disciplinarias y cualesquiera disposiciones que surjan del seno de la FIFA.

Las federaciones deportivas españolas se integran dentro de la correspondiente federación internacional (por ejemplo, la RFEF en la FIFA) y se encuentran a su vez bajo el régimen de tutela administrativa de los poderes públicos. Por lo que, desde la perspectiva del ordenamiento deportivo estatal se erigen en actores de una organización de Derecho privado internacional que disciplina y organiza monopolísticamente una serie de actividades en las que los poderes públicos pueden llegar a ser considerados como “intrusos”⁹⁷. Y, dentro de la autonomía de la que gozan las federaciones deportivas españolas, tendrán que comportarse y regir su funcionamiento de acuerdo con el Derecho estatal privado, sujetándose asimismo a las normas de Derecho deportivo general, de carácter público.

Ante una posible colisión entre la normativa federativa internacional y la normativa estatal interna, las federaciones internacionales pueden emplear medidas coercitivas, como

⁹⁷ Por todos PALOMAR OLMEDA, A.: *El régimen jurídico del deportista*. Madrid: Lex Nova, 2019.

sanciones deportivas o pecuniarias⁹⁸, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de su normativa. Por ejemplo, la expulsión de la RFEF de un mundial ante la injerencia del Estado en cuestiones que afectan al autogobierno de la organización afectaría a la federación y al propio Estado (piénsese, por ejemplo, en el posible coste electoral). Por lo que los Estatutos de las federaciones internacionales, aceptados por las federaciones nacionales (estrategia contractual), suelen condicionar la normativa (estrategia legislativa) y la aplicación de las normas en el ámbito estatal (estrategia interpretativa). Y esto mismo puede trasladarse al ámbito continental y, en particular, a la relación entre las confederaciones y las organizaciones supranacionales como pueda ser, por ejemplo, la Unión Europea.

A. La relación entre federaciones internacionales y Comité Olímpico Internacional

Los inicios del olimpismo moderno suelen situarse entre 1894, con la creación del COI por Pierre de Coubertin, y 1986, con la celebración de los primeros Juegos Olímpicos en Atenas. El COI, un organismo de derecho privado sometido al régimen jurídico suizo, lidera el Movimiento Olímpico y actúa como catalizador de todo lo concerniente al olimpismo: bandera, himno, ciudades sede de los Juegos Olímpicos, así como de la promoción de los valores deportivos y olímpicos en el mundo.

El documento de referencia del COI es la Carta Olímpica, que -como se indica en su parte introductoria- “es la codificación de los principios fundamentales del Olimpismo, de las Normas y de los textos de aplicación adoptados por el COI”; y “Rige la organización, la acción y el funcionamiento del Movimiento Olímpico y fija las condiciones de la celebración de los Juegos Olímpicos”. La Carta Olímpica tiene tres objetivos principales: “fija y recuerda los principios fundamentales y los valores esenciales del Olimpismo”, “sirve como estatutos del Comité Olímpico Internacional” y “define, además, los derechos y obligaciones recíprocas de los tres componentes principales que constituyen el Movimiento Olímpico, es decir el COI, las FI [Federaciones Internacionales] y los CON [Comités Olímpicos

⁹⁸ RODRÍGUEZ GARCÍA, J.: *Régimen jurídico de los deportistas españoles en relación con las organizaciones internacionales*. Tesis Doctoral: Universidad Carlos III, 2014, pág. 83.

Nacionales], así como los COJO [Comités Organizadores de los Juegos Olímpicos], todos los cuales han de ajustarse a la Carta Olímpica”.

El COI está formado por las federaciones deportivas internacionales que cuentan con su reconocimiento. El COI y el Movimiento Olímpico han contribuido a sentar las bases del actual modelo internacional del deporte federado. El COI está integrado por las FI (esto es, por las federaciones internacionales que forman parte del Movimiento Olímpico), que en este ámbito, se sujetan a la Carta Olímpica y se comprometen a desarrollar y promover el Movimiento Olímpico (artículo 25 de la Carta Olímpica); los CON, que promueven los valores olímpicos y asumen la gestión de todo lo concerniente a los deportistas españoles que participan en las olimpiadas (además ejercen un papel relevante las personas que forman parte de los Comités Olímpicos Nacionales y Federaciones “especialmente los atletas, los entrenadores, los jueces y árbitros y demás personal técnico del deporte”)⁹⁹; y los COJO, que asumen la organización de los Juegos Olímpicos una vez elegida la sede (y por la sede).

En España, el CON de referencia es el Comité Olímpico Español (COE) que, conforme a lo dispuesto en el artículo 75.1 de la LD “es una asociación sin fines de lucro, dotada de personalidad jurídica, cuyo objeto consiste en el desarrollo del movimiento olímpico y la difusión de los ideales olímpicos”, y, precisamente “En atención a este objeto, el Comité Olímpico Español es declarado de utilidad pública”. El COE “se rige por sus propios Estatutos y Reglamentos, en el marco de esta Ley y del ordenamiento jurídico español, y de acuerdo con los principios y normas del Comité Olímpico Internacional” (artículo 75.2 de la LD). La labor del COE consiste esencialmente en organizar “la inscripción y participación de los deportistas españoles en los Juegos Olímpicos” y colaborar “en su preparación y estimula la práctica de las actividades representadas en dichos Juegos” (artículo 75.3 de la LD). Las Federaciones deportivas españolas de modalidades olímpicas forman parte del COE (artículo 75.4 de la LD) que, como ya se ha indicado, asume la representación exclusiva de España ante el COI. [El Comité Paralímpico Español “tiene la misma naturaleza y ejerce funciones análogas a las que se refieren los apartados anteriores

⁹⁹ JAVALOYES SANCHÍS, V.: *La Organización Deportiva Internacional: El Movimiento Olímpico en* GAMERO CASADO, E. en *Fundamentos de Derecho Deportivo*. Madrid: Tecnos, 2012, pág. 169.

respecto de los deportistas con discapacidades físicas, sensoriales, psíquicas y cerebrales” (artículo 75.6 de la LD)].

B. La relación de las federaciones internacionales con las nacionales

Las federaciones españolas se integran dentro de las correspondientes organizaciones deportivas supranacionales, ya sean federaciones internacionales o confederaciones; y conviven con las federaciones estatales de otros países. Así lo establece la legislación española a través del artículo 9 del RDFD: “las federaciones deportivas españolas se inscribirán, con autorización del Consejo Superior de Deportes, en las correspondientes federaciones deportivas de carácter internacional”. De este artículo se desprende que el legislador promueve la inserción del deporte español en el marco de las competiciones de ámbito internacional, al exhortar a ello a las federaciones que a tenor de dicho precepto establece como “criterios de interés deportivo, nacional o internacional, y la implantación real de la modalidad deportiva sean interesantes para el interés general.”

La nueva Ley del Deporte se alinea con los intereses de las federaciones deportivas que desean su inclusión en las federaciones y asociaciones de ámbito internacional en la medida en que trata de encontrar un equilibrio entre el interés deportivo (privado) y de interés general. No obstante, la inclusión de una federación deportiva nacional en una internacional se deberá realizar con base en un procedimiento determinado y, como organismo que ejerce funciones públicas por delegación, será necesaria la preceptiva autorización del CSD para su incorporación a la de ámbito internacional. La autorización del CSD supone un auténtico control de la compatibilidad de las normas de Derecho Deportivo especial de la federación internacional -que ha de asumir la federación española- con el ordenamiento jurídico español¹⁰⁰.

Por otro lado, y en referencia a la vertiente privada o civil de las federaciones deportivas, la correspondiente confederación internacional deberá someter, a través de un acto jurídico privado entre las partes la candidatura de la federación nacional que quiere

¹⁰⁰ TEJEDOR BIELSA, J.: *Público y privado en el deporte*. Barcelona: Bosch, 2003, pág. 108.

integrarse en la de ámbito internacional. Este procedimiento suele regularse en los Estatutos de las respectivas federaciones internacionales y, en prácticamente la totalidad de las ocasiones, depende de la aceptación de sus Estatutos y reglamentos de la federación internacional. La aceptación de estas normas tiene ciertas similitudes con la suscripción o la firma de tratados internacionales o convencionales, puesto que la normativa de las federaciones internacionales a las que quedan vinculadas las federaciones nacionales se pueden considerar como “normas de Derecho Convencional, o es decir de naturaleza contractual, vinculantes a consecuencia de la adhesión de las federaciones nacionales a las internacionales.”¹⁰¹

A nivel arbitral, la posición nacional en las federaciones continentales e internacionales resulta clave para la promoción del arbitraje en España. Las federaciones nacionales se integran dentro de las federaciones internacionales y, por tanto, las personas que se dedican al arbitraje en el ámbito nacional son los que toman parte y dirigen los encuentros de las competiciones internacionales, lo que supone otra vuelta más en la especialidad federativa arbitral y, en particular, en la de aquellos que ostentan la categoría internacional. En este sentido, en el artículo 13 de los Estatutos de la FIFA se reconoce el derecho de las federaciones integrantes de participar en las competiciones organizadas por la FIFA, por lo que pertenecerán a las federaciones nacionales y formarán parte de las competiciones internacionales organizadas por la FIFA.

El Comité Técnico de Árbitros nacional encuentra su réplica tanto a nivel europeo como a nivel internacional, siendo un órgano que forma parte de las federaciones internacionales y que se encarga de todo lo relativo al funcionamiento, preparación y designación del colectivo arbitral en el ámbito internacional para sus competiciones, por lo que la organización federativa internacional tiene un claro impacto, al pertenecer los de condición internacional a su vez y al mismo tiempo a una federación nacional, continental e internacional.

¹⁰¹ CAZORLA PRIETO, L.M. y ARNALDO ALCUBILLA, E.: *Op. Cit.*, pág. 229.

2. Las federaciones deportivas españolas

Una de las cuestiones más importantes dentro de la configuración del modelo del deporte español es la delimitación del alcance de la intervención del Estado en el ámbito federativo. La normativa federativa y la administrativa son complementarias en cuanto a la configuración del modelo deportivo, ya que ambas regulan cuestiones relacionadas con la organización del deporte y con las funciones y competencias que ostentan las federaciones. La cuestión está, quizá, en llevar la intervención pública a sus justos términos.

En la dimensión global del deporte conviven dos grandes modelos de organización deportiva: un primer modelo originario de Europa donde el deporte tiene una función social y las federaciones deportivas encarnan la organización piramidal del deporte; y otro modelo, de raíz norteamericana donde el deporte forma parte de la industria del entretenimiento.¹⁰²

En el modelo europeo se defiende la autonomía del deporte a través de las federaciones, siendo éstas las encargadas de regir y organizar la práctica deportiva además de fomentar el deporte base en consonancia con el modelo social del deporte que opera en el viejo continente. La autonomía de las organizaciones deportivas depende de la voluntad de cada Estado. El principal exponente de dicha autonomía es Suiza, sede del COI, la Agencia Mundial Antidopaje y del TAS, así como de numerosas federaciones deportivas internacionales: FIFA, UEFA, FIBA, Unión Ciclista Internacional (UCI), Federación Internacional Ecuestre (FIE), etc.

Por otro lado, en el modelo norteamericano el objetivo principal es entretener y ofrecer un producto de calidad a los aficionados al deporte, siendo la intervención estatal mínima (si limita, principalmente, a los aspectos relacionados con la competencia y trabajo). En este modelo las federaciones no tienen prácticamente peso en el ámbito del deporte. El protagonismo recae, principalmente, sobre las ligas profesionales, como es el caso de la National Basketball Association (NBA), National Football League (NFL), National Hockey League (NHL) o la Major League Soccer (MLS). Las ligas profesionales son asociaciones privadas constituidas por los propios clubes o equipos para la organización de sus

¹⁰² GONZÁLEZ GARCÍA, S.: *Derecho del deporte global. Op. Cit.*, pág. 18 y ss.

competiciones y, a diferencia del modelo europeo, no contribuyen al fomento del deporte base y a la formación de los jóvenes deportistas, recayendo dicha responsabilidad, en su mayoría, en el deporte en la etapa universitaria.

En el caso del Derecho Deportivo español, las normas federativas deben estar en consonancia con la Constitución española de 1978, y con el resto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas. Las federaciones deportivas españolas son “el cauce o el instrumento que las Administraciones Públicas utilizan para hacer efectivas algunas de sus responsabilidades públicas”¹⁰³. Y en esa medida pueden considerarse agentes colaboradores de la Administración Pública. Además, como asumen la organización de la correspondiente modalidad deportiva en el ámbito federativo privado, en mayor o menor medida son también agentes de una organización de Derecho privado (de ámbito internacional) que disciplina y organiza una serie de actividades en las que los poderes públicos pueden llegar a ser considerados como “intrusos”¹⁰⁴. Las federaciones deportivas españolas son asociaciones de configuración legal que no se integran de forma absoluta en un ámbito privado o público.

Algunos autores defienden la autonomía del deporte por su dimensión internacional¹⁰⁵. Admitiendo la especificidad del deporte y la autonomía de las organizaciones deportivas, lo cierto es que ésta se encuentra sujeta a límites. Los Estatutos, reglamentos y cualesquiera normas que dicten las federaciones internacionales no solo deben respetar el ordenamiento jurídico nacional del país donde radica su sede, también deben ser compatibles con las normas de otros Estados y con las correspondientes normas de Derecho Internacional. Por tanto, es posible establecer una jerarquía superpuesta en lo que respecta tanto al ámbito federativo como al estatal. En el ámbito estatal, la legislación nacional deberá ser acorde con las normas y principios que inspiran la normativa federativa y, del mismo modo, la normativa federativa interna y nacional deberá respetar la normativa federativa internacional.

¹⁰³ SERRANO LOZANO, R.: *Las Federaciones Deportivas* en GAMERO CASADO, E. Fundamentos de Derecho Deportivo. Madrid: Tecnos, 2012, pág. 140.

¹⁰⁴ Por todos PALOMAR OLMEDA, A.: *Derecho Deportivo, Op. Cit.*

¹⁰⁵ TEROL GÓMEZ, R.: *El ordenamiento deportivo internacional* en PALOMAR OLMEDA, A. *Derecho Deportivo, Op. Cit.*, pág. 93

La máxima autonomía de las federaciones reside en la ordenación de las reglas de juego o técnico-deportivas. Las reglas del juego son preceptos reguladores de la práctica de cada modalidad y de aplicación inmediata (precisamente por el colectivo arbitral) y obligatoria en el desarrollo de las pruebas deportivas. Estas reglas se determinan normalmente en el seno de las federaciones internacionales y su transposición al derecho interno se incorpora por “referencia”, como consecuencia de la afiliación a la correspondiente Federación Internacional¹⁰⁶. Por lo que respecta a los Estatutos y reglamentos federativos, el control recae en España sobre el CSD (artículo 14 de la LD) o el órgano autonómico correspondiente.

A. Naturaleza y régimen jurídico

Las federaciones deportivas son entidades asociativas sin ánimo de lucro¹⁰⁷. En la Ley General de Cultura Física y del Deporte de 1980 las federaciones deportivas se definían como “entidades que reúnen a deportistas y asociaciones dedicadas a la práctica de una misma modalidad deportiva dentro del territorio español, gozan de personalidad jurídica y de plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines” (artículo 14) y su constitución precisaba “el informe favorable del Pleno del Congreso Superior de Deportes, la aprobación por éste de sus Estatutos y la inscripción en el correspondiente registro” (artículo 15). Por lo que, viniendo de un modelo marcadamente intervencionista, su naturaleza jurídica podía plantear dudas.

En la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 67/1985 de 24 de mayo de 1985 se señaló que las federaciones deportivas no eran entidades de carácter público, antes, al contrario, el Alto Tribunal categorizó a las federaciones deportivas españolas como asociaciones de carácter privado a las que se le atribuyen funciones públicas delegadas por parte de la administración.

¹⁰⁶ AGIRREAZKUENAGA ZIGORRAGA, I.: “Claves para la comprensión del ordenamiento jurídico del deporte.” *Revista española de Derecho Constitucional*, vol. 19, núm. 57, 1999, pág. 46.

¹⁰⁷ ESTEVE SEGARRA, M.A.: “Los presidentes y directivos de las federaciones deportivas”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 42, 2014, pág. 139.

En la posterior Ley del Deporte de 1990 se reconoció por primera vez esta condición de forma expresa, en el apartado 1º del artículo 30: “Las Federaciones deportivas españolas son Entidades privadas, con personalidad jurídica propia, cuyo ámbito de actuación se extiende al conjunto del territorio del Estado, en el desarrollo de las competencias que le son propias, integradas por Federaciones deportivas de ámbito autonómico, Clubes deportivos, deportistas, técnicos, jueces y árbitros, Ligas Profesionales, si las hubiese, y otros colectivos interesados que promueven, practican o contribuyen al desarrollo del deporte”. Añadiendo en el apartado 2º que “Las Federaciones deportivas españolas, además de sus propias atribuciones, ejercen, por delegación, funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso como agentes colaboradores de la Administración pública”.

En este sentido, el artículo 1 del RDFD establece: “las federaciones deportivas españolas son entidades asociativas privadas, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del de sus asociados” que “ejercen por delegación funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso, como agentes colaboradores de la Administración Pública”.

Y ahora en el 43 de la LD, se indica que “Las federaciones deportivas españolas son entidades privadas de naturaleza asociativa, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia que tienen como objeto el fomento, la organización, la reglamentación, el desarrollo y la práctica, en el conjunto del territorio del Estado, de las modalidades y especialidades deportivas que figuran en sus estatutos” (apartado 1º); y que “gozarán de un régimen especial por la actividad que desarrollan y por las funciones públicas delegadas que les son encomendadas, respetando su naturaleza, en los términos establecidos en el apartado anterior” (apartado 2º).

Tanto la Ley del Deporte como el Real Decreto 1835/1991 reconocen explícitamente la naturaleza jurídico-privada de las federaciones, pero, a su vez, les atribuyen funciones públicas delegadas por las administraciones. Las federaciones tienen personalidad jurídica propia por lo que pueden obligarse contractualmente a realizar contrataciones de personal o, por ejemplo, adquirir bienes inmuebles que formarán parte de su patrimonio propio independiente a tenor del redactado de dicho artículo.

La naturaleza jurídica de las federaciones no ha estado exenta de debate jurisprudencial¹⁰⁸ ya que se aborda por los tribunales de justicia la naturaleza jurídica de las federaciones deportivas españolas calificándolas como asociaciones privadas que ejercen funciones públicas por delegación de la administración. Su constitución no está amparada por el artículo 22 de la CE que no reconoce el derecho de asociación para constituir asociaciones cuyo objeto sea el ejercicio de funciones públicas de carácter administrativo¹⁰⁹. Es el ejercicio de estas funciones públicas las que avalan las diferentes reglas de tutela y control que la administración del Estado puede ejercitar sobre las mismas de las que es claro ejemplo el Real Decreto 1026/2007¹¹⁰.

Desde una perspectiva histórica, “la cuestión nuclear a despejar para la definición del nuevo modelo deportivo, y sobre la que se deberían de asentar el resto de los rasgos que lo perfilarían era, sin lugar a duda, la delimitación de lo que debieran ser los ámbitos público y privado en la organización de este sector social”¹¹¹. Es común que existan controversias en cuanto a la delimitación de lo que son o no funciones públicas, en referencia a las funciones delegadas que deben ejercer las federaciones. En este sentido se establecen diferencias entre el control administrativo o el cumplimiento reglamentario, ya que no siempre está claro cuándo estamos en presencia de una verdadera función pública. Si no es una función pública estrictamente, las actuaciones que normativamente deban realizarse escapan de la esfera de responsabilidad pública, para entrar en la propia de la responsabilidad del particular. Si en la realización de esas actuaciones colabora una entidad privada, deberá ser calificada como entidad colaboradora del particular y no de la Administración. En definitiva, en estos casos, la entidad no colabora en el ejercicio de ninguna función pública.¹¹²

La diferenciación público-privada se explica con la tesis de la distinción entre el cumplimiento reglamentario y el control administrativo, entendiendo por cumplimiento

¹⁰⁸ Véase la STC 67/1985, de 24 de mayo.

¹⁰⁹ Véase la STC 33/2018, de 12 de abril.

¹¹⁰ MIGUEL PAJUELO, F. de: “Naturaleza jurídica de las federaciones deportivas españolas”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y el Entretenimiento*, núm. 29, 2010, pp. 267-275.

¹¹¹ PALOMAR OLMEDA, A.: *Estructura financiera de las federaciones deportivas españolas*. Madrid: Dykinson, 2018, pág. 22.

¹¹² GALÁN GALÁN, A. y PRIETO ROMERO, C.: “El ejercicio de funciones públicas por entidades privadas colaboradoras de la administración”. *Anuario de Derecho Municipal*, núm. 2, 2009, pp. 63 y ss.

reglamentario el seguimiento obligado de los requisitos técnicos impuestos normativamente, a través de los correspondientes reglamentos, para la realización por los particulares de una determinada actividad. Por lo que, en el caso de la delimitación de las funciones públicas ejercidas por las federaciones españolas, se deberá prestar atención a lo que, estrictamente, establezcan las disposiciones legales y reglamentarias y, en este caso, siempre bajo la tutela del CSD.

B. Funciones y jurisdicción

El artículo 50 de la LD recoge el siguiente catálogo de competencias que las federaciones deportivas españolas ejercen bajo la coordinación y tutela del CSD: “a) Ejecutar lo establecido en los Programas de Desarrollo Deportivo que suscriban el Consejo Superior de Deportes y las federaciones deportivas españolas en relación con la actividad deportiva susceptible de subvención, según lo previsto en el artículo 54”; “b) Calificar las competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal y organizar, en su caso, las competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal no profesionales (...)”; “c) Expedir licencias en los términos previstos en esta ley y sus disposiciones de desarrollo (...)”; “d) Otorgar y ejercer el control de las subvenciones que asignen a las asociaciones y entidades deportivas como consecuencia del ejercicio de potestades públicas, en la forma que reglamentariamente se determine”; “e) Colaborar con la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, tanto en la formación de los técnicos deportivos en el marco de la regulación y control de las enseñanzas deportivas de régimen especial, como en los programas de formación continua”; y “f) Ejercer la potestad disciplinaria en los términos establecidos en esta ley y sus disposiciones de desarrollo”.

El artículo 3.1 del RDFD venía indicando que las federaciones deportivas españolas llevan a cabo las “actividades propias de gobierno, administración, gestión, organización y reglamentación de las especialidades deportivas que corresponden a cada una de sus modalidades deportivas”, y, además, “ejercen bajo la coordinación y tutela del Consejo Superior de Deportes” una serie de funciones públicas de carácter administrativo (potestades delegadas) entre las que se incluyen: “Calificar y organizar en su caso, las actividades y

competiciones oficiales de ámbito estatal (...); “Actuar en coordinación con las Federaciones de ámbito autonómico para la promoción general de sus modalidades deportivas en todo el territorio nacional”; “Diseñar, elaborar y ejecutar, en colaboración, en su caso, con las Federaciones de ámbito autonómico, los planes de preparación de los deportistas de alto nivel en sus respectivas modalidades deportivas, así como participar en la elaboración de las listas anuales de los mismos”; “Colaborar con la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en la formación de técnicos deportivos y en la prevención, control y represión del uso de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y métodos no reglamentarios en el deporte”; “Organizar o tutelar las competiciones oficiales de carácter internacional que se celebren en el territorio del Estado”; “Ejercer la potestad disciplinaria deportiva, en los términos establecidos en la Ley del Deporte, sus específicas disposiciones de desarrollo y sus Estatutos y reglamentos”; “Ejercer el control de las subvenciones que asignen a las Asociaciones y Entidades deportivas en las condiciones que fije el Consejo Superior de Deportes”; y “Ejecutar en su caso, las resoluciones del Comité Español de Disciplina Deportiva”.

Por lo que, como principales novedades, cabe señalar que la nueva Ley del Deporte suprime la competencia relativa a la coordinación con las federaciones autonómicas o la organización de competiciones internacionales y elimina la referencia a la ejecución de las Resoluciones del TAD (que se recoge en el artículo 3.1 h) del RDFD). Las novedades se centran en la atribución de la competencia pública delegada relativa a la ejecución de lo establecido en los Programas de Desarrollo Deportivo que suscriban el CSD y las federaciones deportivas españolas en relación con la actividad deportiva susceptible de subvención; y en la relativa a la calificación de las competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal que no sean profesionales (artículo 79 LD).

En el artículo 51 de la LD también se incluye un catálogo de funciones propias (otra novedad): “Organizar o tutelar las competiciones oficiales de carácter internacional que se celebren en el territorio del Estado, de conformidad con lo previsto en el artículo 14.o); “Organizar las actividades y competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal que hayan calificado conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, sin perjuicio de lo previsto en esta ley en relación con las competiciones profesionales y la competencia de las ligas profesionales al respecto (...); “Reconocer y, en su caso, organizar actividades y

competiciones no oficiales que puedan desarrollarse en su ámbito, con participación de equipos y deportistas de más de una Comunidad Autónoma, y fijar los requisitos y condiciones de la celebración de dichas actividades (...); “Establecer, en las competiciones en las que existen relaciones laborales y económicas, sistemas de prevención de la insolvencia y de abono de salarios de las personas deportistas y de las deudas en términos similares a los que se establecen para las competiciones profesionales en el artículo 89.b) (...)”; “Elaborar y aprobar la normativa estatutaria y reglamentaria para su ratificación posterior por el Consejo Superior de Deportes de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45.4 y 5”; “Promover el desarrollo de la actividad deportiva que se corresponda con su modalidad o especialidades deportivas en todo el ámbito del Estado estableciendo medidas de promoción y desarrollo del deporte base y del talento”; “Diseñar, elaborar y ejecutar, en el marco de sus competencias y en coordinación, en su caso, con las federaciones de ámbito autonómico, los planes de preparación de las personas calificadas de alto nivel y de alto rendimiento en su respectiva modalidad o especialidades deportivas”; “Contribuir con la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas en la prevención, control y represión del uso de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y métodos no reglamentarios en el deporte”; “Elegir las personas deportistas que han de integrar las selecciones españolas”; “Ejercer la potestad disciplinaria, en aquellas cuestiones que no estén integradas en el artículo anterior, dentro de las competencias que le son propias”; “Desarrollar programas de tecnificación deportiva; Colaborar con las Administraciones Públicas en el desarrollo de políticas públicas y acciones que estén vinculadas con el objeto de las federaciones deportivas”; “Todas aquellas que puedan redundar en beneficio de las actividades que le son propias y sirvan al desarrollo de la modalidad y especialidades deportivas que administran”; y “Cualesquiera otras previstas en esta ley o en otras normas del ordenamiento jurídico”.

Con respecto a las anteriores funciones, el artículo 14 w) de la LD reconoce la competencia del CSD para “Resolver los recursos administrativos que se interpongan contra los actos y resoluciones que se dicten por las federaciones deportivas españolas en el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 51, que no estén atribuidos a otros órganos, así como ejercer la potestad sancionadora en los términos previstos en esta ley y sus disposiciones de desarrollo”.

Las federaciones deportivas ostentan el monopolio reglamentario y en cuanto a la determinación de la especialidad federativa, asunto clave para encuadrar a los deportistas en un régimen laboral u otro, ya que, a tenor de lo que establece en el artículo 49 de la LD, para la participación en cualquier competición deportiva oficial, además del cumplimiento de los requisitos específicos que se exijan en cada caso, de acuerdo con el marco competencial vigente, será preciso estar en posesión de una licencia deportiva.

Dependiendo del ámbito de actuación de las federaciones (esto es, de las funciones que lleven a cabo), los tribunales han venido considerando que será competente la jurisdicción contenciosa-administrativa cuando ejerciten funciones públicas delegadas por la Administración Pública; mientras que, cuando actúan dentro de sus competencias internas, auto organizativas o aquellas que le son conferidas como asociación o entidad de régimen privado o asociativo, las vicisitudes deberán ser conocidas por los tribunales de la jurisdicción ordinaria o por tribunales del deporte dotados de jurisdicción. Esta última potestad que le es conferida como funciones propias privadas, es decir, la potestad disciplinaria, es titularidad de la federación y no de las personas que se dedican al arbitraje, pues estas interpretan sin carácter jurídico las reglas del juego¹¹³.

Las federaciones a través de sus competencias y de la tutela del Estado realizan funciones manteniendo la convivencia de las competencias internas y públicas mediante la práctica de la corresponsabilidad, que vendría a definir perfectamente el ideal de funcionamiento y desarrollo del deporte español bajo la convivencia y colaboración de lo público y lo privado. Si bien es cierto que la calificación y organización de las competiciones deportivas de carácter oficial, entendiéndose como la ordenación del marco general de dichas competiciones, recae en las federaciones deportivas y que estas, a su vez, asumen todas y cada una de las consecuencias que puedan derivarse de ello. Las federaciones “no se limitan a dar una mera cobertura formal a la ejecución de la actividad competitiva (...) asumen el riesgo y ventura que caracteriza toda actividad económica”¹¹⁴ y se sujetan a las leyes administrativas y a la jurisdicción contencioso-administrativa. A raíz de la aprobación de la Ley del Deporte de 2022, se configura “el régimen sancionador como una potestad pública

¹¹³ PALOMAR OLMEDA, A.: “El cambio de paradigma en las relaciones de las federaciones deportivas españolas con el órgano de relación” *Op. Cit.* pág. 22.

¹¹⁴ DESCALZO GONZÁLEZ, A.: *Op. Cit.* pág. 36.

que pueden ejercer por delegación las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales en el ámbito de sus funciones públicas delegadas; del mismo modo que la ejerce el Tribunal Administrativo del Deporte en supuestos muy concretos referidos a la comisión de infracciones por los órganos directivos de las federaciones deportivas y las ligas profesionales”. Y se deja el régimen disciplinario derivado de la vulneración de las reglas del juego y la competición en manos de las federaciones y de las ligas profesionales, dentro del ámbito de sus competencias (artículo 97 de la LD).

Las federaciones deportivas son asociaciones privadas en cuanto a su naturaleza jurídica, pero desarrollan funciones públicas delegadas por parte de los poderes públicos y también de carácter privado, atendiendo a su propia naturaleza jurídica y a las competencias respecto a su ámbito organizativo interno¹¹⁵.

C. Estructura organizativa

Como ha señalado nuestra mejor doctrina, “la federación deportiva, en cuanto persona jurídica, requiere una organización interna que le permita desarrollar su actividad propia.”¹¹⁶ Precisamente, la competencia auto organizativa es calificada como propia.

Del mismo modo que sucede con la organización territorial del Estado, en España hay federaciones deportivas y autonómicas y, en uno y otro ámbito, solo podrá haber una federación por modalidad deportiva, con las excepciones que se prevén en el artículo 44.4 de la LD. Aun formando parte de las federaciones estatales, las federaciones autonómicas deberán conservar su independencia en forma de personalidad jurídica propia y patrimonio propio, y sus respectivos presidentes deberán formar parte del máximo órgano de la federación, en este caso, la Asamblea General.

El artículo 46 de la LD indica cuál debe ser el “Contenido mínimo de los estatutos de las federaciones deportivas” (el capítulo III del Real Decreto 1835/1991 se refiere a los

¹¹⁵ PRADOS PRADOS, S.: *Intervención administrativa y ejercicio de funciones públicas delegadas de las federaciones deportivas andaluzas*. Cádiz: Universidad de Cádiz, 2013.

¹¹⁶ TEROL GÓMEZ, R.: *Los Procesos Electorales en las Federaciones Deportivas Españolas*. Justicia Deportiva, 1995, pág. 22.

Estatutos de las federaciones deportivas) y los artículos 45 y 46 de la LD se refieren, respectivamente, a su “Estructura y funcionamiento” y a las “Reglas para la elección y designación de órganos” (el capítulo IV recoge las reglas relativas a los órganos de gobierno y decisorios). Sin ánimo de entrar en cuestiones que van más allá del alcance de este estudio, en la nueva ley se hace hincapié en que el funcionamiento de las federaciones deportivas debe ajustarse a principios democráticos y garantizar la transparencia.

D. La relación con las federaciones autonómicas

El sistema piramidal federativo y la configuración del régimen de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas determina que dentro del territorio español haya, conjuntamente, federaciones deportivas estatales y federaciones deportivas autonómicas con competencias exclusivas para el deporte oficial en su marco territorial y que estas últimas puedan integrarse dentro de las primeras (apartados 1º a 3º del artículo 48 de la LD).

La integración de las federaciones autonómicas dentro de las federaciones estatales y el pago de las cantidades que se derivan de esta circunstancia ha suscitado distintas controversias, a lo que ha de sumarse la problemática relacionada con la licencia (que se examina más adelante). La Ley del Deporte parte de la integración de las federaciones autonómicas dentro de las españolas para la participación de sus miembros en actividades y competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal o internacional (artículo 48.1 LD, con las excepciones previstas en el artículo 48.2 de la LD); y señala que “Los estatutos de las federaciones deportivas españolas incluirán los sistemas de integración y representatividad de las federaciones de ámbito autonómico” y que estas últimas, “cuya presidencia formará parte de las Asambleas generales de las Federaciones deportivas españolas, ostentando representación”, “deberán eliminar cualquier obstáculo o restricción que impida o dificulte la participación de extranjeros que se encuentren legalmente en España y de sus familias en las actividades deportivas no profesionales que organicen” (artículo 48.3 de la LD).

Los Estatutos de las federaciones deportivas españolas deben disponer de un sistema para la solución de conflictos que puedan plantearse entre una federación deportiva española y las federaciones autonómicas integradas. Para las lagunas de regulación en los estatutos de

las federaciones deportivas españolas, el artículo 48.3 de la LD establece lo siguiente: “sin perjuicio de lo anterior, se establecerán, en un convenio único para todas las federaciones autonómicas, las obligaciones de contenido económico y la concreción de los criterios de representatividad en la asamblea general en todo aquello que no esté regulado en los estatutos de las federaciones deportivas españolas.”

En cuanto a la representación de las federaciones autonómicas, el apartado cuarto del artículo 48 de la LD estipula que la federación autonómica representa a la federación deportiva española en su respectivo ámbito territorial, además de prohibir a las federaciones deportivas españolas “establecer delegaciones territoriales o estructuras similares al margen de las federaciones deportivas autonómicas.” Por otro lado, “las federaciones deportivas autonómicas (...) podrán desarrollar en su respectivo territorio las actividades propias que derivan de la promoción, desarrollo y organización de competiciones y actividades deportivas de todas las modalidades”, tal y como indica el apartado sexto del artículo 48 de la LD. En referencia a la separación de las federaciones autonómicas de las españolas, el artículo 48.7 de la LD determina que “los estatutos de la federación deportiva española determinarán las causas, necesariamente graves y persistentes, que permitan la separación de las federaciones deportivas autonómicas, así como un procedimiento de separación y sus efectos, recayendo la decisión final sobre la separación en la asamblea general de la federación deportiva española.”

El CSD tiene la potestad para ratificar los acuerdos de integración y separación adoptados al amparo de lo previsto en el artículo 48 de la LD, y dichos acuerdos deberán ser ratificados con anterioridad a su inscripción en el Registro Estatal de Entidades Deportivas.

II. DE LA ACTIVIDAD DEPORTIVA

El título V de la Ley del Deporte hace referencia a la actividad deportiva, destacando su capítulo primero sobre las competiciones dedicando para ello los artículos del 78 al 85 del contenido de la norma. La regulación de las diferentes competiciones y su organización, así como la responsabilidad de los organizadores, centran los esfuerzos del legislador plasmados

también, a modo de justificación¹¹⁷, en la exposición de motivos de la norma. Por supuesto, las federaciones deportivas españolas aportan el orden y la organización¹¹⁸ y contribuyen al fomento de la actividad deportiva reglada y a la promoción de los valores del deporte¹¹⁹ especialmente en el deporte base.

Los aspectos más destacados del capítulo relativo a las competiciones introducen algunas novedades interesantes respecto a la anterior norma del deporte de 1990, de entre las que destaca una nueva clasificación de las competiciones. En la nueva clasificación se hace referencia ahora a las competiciones aficionadas, para aquellos campeonatos que no revisten las características necesarias para ser calificados como profesionales. Otra de las cuestiones importantes que introduce la Ley del Deporte de 2022 es la regulación de los derechos de comercialización¹²⁰, tan importantes para competiciones¹²¹ tanto profesionales como no profesionales teniendo en cuenta que supone, en muchas ocasiones, la única fuente de financiación externa para las mismas.

Se incluye también en el nuevo articulado un cambio de denominación respecto a las competiciones que se realizan en el ámbito territorial inferior a competiciones supra autonómicas sito en el artículo 78.1.b y la reserva legal para las federaciones deportivas españolas de la utilización de los términos *competición* y *campeonato de España*, asunto no

¹¹⁷ JAVALOYES SANCHIS, V.: *De la actividad deportiva. Competiciones y responsabilidad* en MILLÁN GARRIDO, A. (Dir.): Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte. Madrid: Reus, 2022, pp. 305 y ss.

¹¹⁸ DE LA PLATA CABALLERO, N.: *Las federaciones deportivas* en MILLÁN GARRIDO, A. (Coord.): Compendio elemental de Derecho Federativo (examen sistemático de del régimen jurídico de las federaciones deportivas). Madrid: Reus, 2015, pág. 26.

¹¹⁹ Por todos, MONJAS AGUADO, R.: *La transmisión de valores a través del deporte. Deporte escolar y deporte federado: relaciones, puentes y posibles transferencias*. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación, núm. 28, 2015, pp. 276 y ss.

¹²⁰ Los derechos de comercialización de las competiciones deportivas han generado debate doctrinal y jurisprudencial en los últimos años, sobre ello destaca la regulación de la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones del fútbol profesional a través del Real Decreto-Ley 5/2015, de 30 de abril y las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de febrero de 2011 (Asuntos T-385/07 y 68/08) y STJUE de 8 de marzo de 2011 (Asunto T-55/08) sobre actividades de radiodifusión televisiva.

¹²¹ Véase TERRÓN SANTOS, D.: “Real Decreto-Ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional.” Crónicas de legislación *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 3, 2015, pp. 193 y 194 y AGIRREAZKUENAGA ZIGORRAGA, I.: “La transformación del derecho deportivo por influencia de la Unión Europea.” *Revista de Administración Pública*, núm. 200, 2016, pág. 407.

exento de conflictos¹²² de competencia y comerciales. Las cláusulas competición y campeonato y la ausencia de regulación en la anterior norma de 1990 provocó también múltiples conflictos jurídicos¹²³ de representación de España en otros campeonatos internacionales a asociaciones deportivas, que no federaciones. De este modo, siendo las federaciones deportivas las titulares de la exigencia del cumplimiento de requisitos para participar y organizar en campeonatos de España, se evita la posibilidad de que sean entidades deportivas extra federativas las que representen a nuestro país.

A la vista de las novedades se deduce la voluntad del legislador de regular todo aquello relacionado con la organización de las competiciones a través de la intervención pública legislativa.

1. Tipos de competición

El artículo 78 de la LD establece la clasificación de las competiciones y lo hace de la siguiente forma: por su naturaleza (78.1.a) en competiciones oficiales y no oficiales; por su ámbito territorial (78.1.b) en competiciones estatales, internacionales y supra autonómicas; y por su importancia económica y naturaleza de sus participantes (78.1.c) en profesionales o aficionadas añadiendo en el apartado segundo que “la fase final de las competiciones en edad escolar y universitarias recogidas en los artículos 88 y 89 tendrán la consideración de oficiales.” Esta clasificación final recogida en la Ley difiere del Anteproyecto de Ley presentado inicialmente, donde se incluía un tipo más de competición: las competiciones profesionalizadas.

¹²² CASAL MERA, Y.: “*Conflicto entre marcas o de competencia de organización de competiciones.*” Revista Iusport, 11 de agosto de 2021.

¹²³ Véase Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid núm. 121 de 11 de junio de 2004 y de la Audiencia Provincial de Castellón núm. 343 de 29 de julio de 2013 sobre la afiliación de la Asociación Nacional de Arqueros a la International Field Archery Asociaton siempre que no se irroge la representación de España.

A. Competiciones oficiales y no oficiales

El artículo 79.1 de la LD indica que “son competiciones oficiales las que se califiquen como tales por las federaciones deportivas españolas dentro de sus competencias, y por el Consejo Superior de Deportes cuando se trate de competiciones profesionales” por lo que traslada la competencia a las federaciones deportivas para la calificación de oficial de una competición, salvo aquellas calificadas como profesionales que corresponde al CSD. La oficialidad de la competición también abarca la fase final de las competiciones en edad escolar y universitaria, siendo competente para la organización de dichas fases finales en universidades la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas para las competiciones deportivas en edad escolar.

El carácter oficial de las competiciones deportivas se atribuye por una serie de características como la incorporación de la competición a los calendarios oficiales (artículo 79.2 LD), además de que deberá ser considerada como competición oficial “cuando haya sido autorizada o reconocida como tal por el órgano competente de la federación, la inscripción o participación sea federada y el resultado de la misma tenga relevancia en el marco clasificatorio o competitivo establecido por la federación en su reglamentación deportiva.”

Las competiciones no oficiales son aquellas organizadas por las federaciones, pero que no estén incluidas en el calendario de competiciones oficiales. Así lo indica el artículo 80.1 de la LD cuando señala que “son competiciones no oficiales las organizadas en el seno de una federación deportiva española, ya sea directamente o a través de un tercero, que no están incluidas en su calendario de competiciones oficiales.” Otra de las condiciones que se deben dar para calificar a una competición como no oficial es la estipulada en el inciso segundo del artículo 80.1 LD, el cual dice que las competiciones no oficiales “no producen efectos clasificatorios ni de incorporación al sistema común de organización competitiva oficial del deporte.” Para estas competiciones, la norma apunta a que la denominación a utilizar será la de “competición federativa no oficial.”

En el apartado segundo del artículo 80 LD se da el cambio principal respecto a la Ley del Deporte de 1990¹²⁴ y es que dicho artículo incide sobre la naturaleza esporádica o puntual en la organización de la competición no oficial que, a su vez, deberá ser organizada o autorizada por una federación debido a la reserva del término competición en favor de las federaciones. Todo ello impide que competiciones organizadas al margen de las federaciones y de manera regular durante el año deportivo por empresas u otras asociaciones no tengan el carácter de competición no oficial, por lo que deberán usar otros términos como *ligas*, *liguillas* o *torneos*.

Tanto las competiciones oficiales como las no oficiales conllevan una serie de responsabilidades para los organizadores de las mismas y ello se desprende del capítulo segundo del título quinto, conformado por los artículos 86 y 87 relativos a la responsabilidad de los organizadores de las competiciones oficiales y no oficiales, respectivamente. El artículo 86 de la LD señala que será responsabilidad de los organizadores de las competiciones oficiales, asegurar, entre otras cuestiones: la existencia de título habilitante para la participación, conforme a lo dispuesto en esta ley, el control y la asistencia sanitaria en los términos establecidos en el capítulo II del título II, la existencia de medios e instrumentos suficientes para el desarrollo de la política de control de dopaje en los términos de su legislación específica, la utilización de instalaciones deportivas que cuenten con las preceptivas licencias de apertura y funcionamiento que habiliten la práctica deportiva, la prevención de cualquier clase de violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, así como la discriminación y la incitación al odio por razón de sexo, clase social, origen racial, étnico o geográfico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual y expresión de género o cualquier otra circunstancia personal o social, en los términos que establece su normativa específica, el desarrollo de la competición en las condiciones de seguridad y salud con el fin de minimizar los riesgos de aquélla para las personas participantes y para el público asistente o la prevención de los riesgos que se deriven de la competición tanto para las personas deportistas como espectadoras y terceras personas.

¹²⁴ CASAL MERA, Y.: “*A vueltas con las competiciones no oficiales.*” Revista Iusport, 24 de mayo de 2021.

Por su parte, los organizadores de las competencias no oficiales deberán adoptar las medidas de control necesarias, relativas a la participación y a la asistencia sanitaria durante la misma y tendrán, además, la potestad de establecer títulos habilitantes de carácter temporal o puntual o formas adicionales de participación diferentes a la licencia deportiva, tal y como refleja el artículo 87 de la LD.

B. Competiciones profesionales o aficionadas

A diferencia de la distinción entre competencias oficiales y no oficiales, el artículo 78.1.c no utiliza el *y* sino que utiliza *o* para realizar la distinción entre competencias profesionales o aficionadas. Los artículos 83 y 84 son los que se encargan de regular ambos tipos de competencias, según la importancia económica y la naturaleza de los deportistas que participan. Anteriormente, en la Ley del Deporte en 1990 establecía la norma como requisitos para calificar como profesional a una competición “la existencia de vínculos laborales entre clubes y deportistas y la importancia y dimensión económica de la competición.”

El artículo 83, en primer lugar, apunta que la competición deberá ser organizada en el seno de una federación deportiva y, posteriormente, exige el cumplimiento de una serie de requisitos divididos en las siguientes áreas: el volumen y la importancia social y económica de la competición. Para ello se atenderá a la contribución a la promoción de medidas de inclusión e igualdad en el ámbito del deporte, a la duración de la competición y número de acontecimientos de los que se compone, a la existencia de estructuras profesionales dentro de las entidades participantes, al valor de mercado de la competición, a la proyección internacional de la competición y a la sostenibilidad económica de la competición.

La capacidad de explotación comercial de la misma es otro de los aspectos a tener en consideración para determinar la profesionalidad de una competición: la venta autónoma de los derechos de explotación de la competición, el valor de tales derechos y su capacidad de exportación internacional y la justificación de la necesidad de crear una liga profesional para la mejora de la capacidad económica de la competición. Tal y como reflejaba la Ley del Deporte de 1990, la existencia de vínculos laborales generalizados se tendrá en cuenta en los

siguientes términos: la participación de forma regular de personas deportistas profesionales, salvo que carezcan de la edad mínima exigida para establecer relaciones laborales, la media de salarios o ingresos de las personas deportistas derivados de la participación en la competición, la existencia de estructuras laborales sólidas dentro de las entidades participantes y el régimen laboral y de ingresos de los entrenadores, árbitros y/o jueces de la competición así como la celebración de convenios colectivos.

La implantación y tradición de la competición, del mismo modo que la proyección de futuro también será valorada por las autoridades pertinentes en el momento de la toma de decisión relativa a la profesionalidad de la competición. Para ello se valorarán las siguientes cuestiones: la afluencia de espectadores a los recintos deportivos, la media de espectadores a través de medios audiovisuales, la antigüedad de la competición, el nivel de crecimiento de la competición durante los años recientes, las ventajas y, en su caso, desventajas de la calificación de la competición como profesional de acuerdo con los requisitos anteriormente enunciados y la presentación al Consejo Superior de Deportes de un plan estratégico de desarrollo de la competición.

Por su parte, el CSD “en el acto administrativo que resuelva sobre la calificación de una competición como profesional, deberá pronunciarse sobre la concurrencia de los requisitos previstos en este apartado.” Los apartados 2 y 3 del artículo 83 de la LD indican que “las competiciones profesionales son organizadas, en todo caso, por una liga profesional constituida al efecto” además de que “únicamente podrán ser organizadoras de una competición profesional.” Del contenido del articulado se desprende que es el CSD el encargado de resolver sobre la calificación de una competición profesional, no sin antes obligar a la federación correspondiente a emitir un informe previo, eso sí, de carácter preceptivo, pero no vinculante.

En referencia al apartado sobre las competiciones profesionalizadas incluidas en el Anteproyecto de Ley del Deporte que, finalmente, fue suprimido¹²⁵, definía a dichas competiciones como “aquellas que, sin reunir los requisitos establecidos tienen una organización sólida, vínculos laborales de sus deportistas y/o entrenadores y son susceptibles

¹²⁵ FRAGUELA GIL, J.M.: “La nueva Ley del Deporte cierra la puerta a las llamadas ‘competiciones profesionalizadas’.” Revista Iusport, 18 de diciembre de 2021.

de una explotación económica razonable que permita diferenciarlas, en su gestión, del resto de competiciones organizadas por una federación deportiva española.” La competición profesionalizada ha venido adquiriendo mayor importancia y relevancia desde la aprobación de la Ley del Deporte de 1990¹²⁶ pudiendo incluir campeonatos como la Liga LEB de baloncesto, la Primera RFEF de fútbol o la Primera División de fútbol sala¹²⁷, entre otras.

Existe un deporte ‘profesionalizado’ que comprende “aquellas competiciones o categorías en las que predomina o es habitual la participación de deportistas profesionales, generalmente en un marco mercantilizado en el que coexisten deporte espectáculo y contratos”¹²⁸ y que el texto definitivo de la actual Ley del Deporte, finalmente, no ha incluido de forma expresa.

Las competiciones profesionalizadas se configuran, en gran medida, sobre la base de la existencia de vínculos laborales por lo que tiene una gran incidencia sobre la laboralidad de los deportistas que participan en las mismas y en la aplicación del RD 1006/1985. En cualquier caso, la calificación de la competición no es una condición para la determinación de la profesionalidad o no de los deportistas¹²⁹, además de que el legislador, en este caso, al no incluir estas competiciones tampoco pone punto y final a las controversias laborales, jurídicas y doctrinales en torno al deporte profesionalizado.

2. Coordinación de las federaciones con las ligas profesionales

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56.1 de la LD, “en las Federaciones deportivas españolas donde exista competición oficial de carácter profesional y ámbito estatal se constituirán Ligas, integradas exclusiva y obligatoriamente por todos los Clubes

¹²⁶ QUERALTÓ TULSAU, E.: “Las ligas profesionales en España: la Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB)” en MILLÁN GARRIDO, A. (Coord.): La Reforma del Régimen Jurídico del Deporte Profesional. Madrid: Reus, 2014, pág. 154.

¹²⁷ PÉREZ ARIAS, J.C.: “El deporte profesionalizado en el anteproyecto de Ley del Deporte de 1 de febrero de 2019.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 69, 2020, pág. 6.

¹²⁸ RODRIGUEZ TEN, J.: “El papel de la Administración Pública en ante los retos del deporte profesional y profesionalizado” *Op. Cit.*, pp. 59 y ss.

¹²⁹ En este sentido, por todos, véase la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2009 (RJ 2009/1848) en la cual concluye que la calificación federativa como deportista profesional o aficionado, no determina la existencia o no de la relación laboral especial de deportista profesional.

que participen en dicha competición”. El ámbito de actuación de las ligas profesionales se halla circunscrito a las competiciones declaradas como profesionales por el CSD que, en la actualidad, son las competiciones de Primera y Segunda División de fútbol masculino (LALIGA), la Primera División de Fútbol femenino (LIGAF), la Primera División masculina de Baloncesto (ACB) y la Primera División masculina de Balonmano (ASOBAL).

Las ligas profesionales tienen personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y gozan de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de las federaciones deportivas correspondientes (artículo 56.2 de la LD). Sin embargo, es una autonomía condicionada o sujeta a límites. En este sentido, el artículo 56.3 de la LD establece que “Los Estatutos y reglamentos de las Ligas profesionales serán aprobados por el Consejo Superior de Deportes, previo informe de la Federación deportiva española correspondiente, debiendo incluir, además de los requisitos generales señalados reglamentariamente, un régimen disciplinario específico”. Por lo que su organización se encuentra supeditada a controles públicos¹³⁰.

La LALIGA y la ACB han adquirido una dimensión económica considerable, ya que las competiciones que organizan son las más mediáticas, conocidas y seguidas y, como consecuencia de ello, las decisiones que se adoptan en su seno -en relación con las competiciones profesionales del fútbol y baloncesto- tienen una gran repercusión. Además, el CSD ha autorizado recientemente la creación de otras dos ligas profesionales: la LIGAF de fútbol femenino, para la competición de Primera División femenina; y la liga ASOBAL, para la Primera División masculina de balonmano, que por su relevancia y las características de la competición puedan llegar a ser consideradas en un futuro como ligas profesionales y, en consecuencia, deban situarse bajo la dirección de una Liga Profesional.

La relación entre las Ligas Profesionales y las Federaciones Deportivas suele articularse a través de convenios de coordinación. Cabe destacar, en particular, los convenios de coordinación que se aplican en el fútbol, el baloncesto y el balonmano profesional.

¹³⁰ Sobre la naturaleza jurídicas de las ligas profesionales, véase MILLÁN GARRIDO, A.: *Derecho del Fútbol: Presente y Futuro*. Madrid: Reus, 2016, pág. 198; TEROL GÓMEZ, R.: *Las Entidades Deportivas: Ligas Profesionales* en PALOMAR OLMEDA, A. *El Deporte en la Jurisprudencia*. Pamplona: Aranzadi, 2009, pág. 198; y CAMPS POVILL, A.: *Op. Cit.* pág. 237.

A. El convenio de coordinación del fútbol profesional

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 de los Estatutos de la RFEF relativo a las Ligas Nacionales de Fútbol Profesional: “la Liga Nacional de Fútbol Profesional es una asociación deportiva de carácter privado integrada exclusiva y obligatoriamente por los clubes o sociedades anónimas deportivas de Primera y Segunda División, en tanto en cuanto participan en competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal.” Las ligas de fútbol profesional gozarán de personalidad jurídica propia y goza de autonomía, para su organización interna y funcionamiento, respecto de la RFEF, de la que forma parte y organizará sus propias competiciones en coordinación con la RFEF. Tal coordinación se instrumentará a través de convenio suscrito entre ambos organismos.

En cuanto a la competición profesional femenina, el apartado segundo del artículo 47 de los Estatutos de la RFEF indica que: “La Liga Profesional de Fútbol Femenina es una asociación deportiva de carácter privado integrada exclusiva y obligatoriamente por los clubes o sociedades anónimas deportivas de Primera División Femenina, en tanto en cuanto participan en la competición oficial femenina de carácter profesional y ámbito estatal.”

Del mismo modo que la liga profesional masculina (LALIGA), la liga profesional femenina (LIGAF) goza de personalidad jurídica propia y de autonomía para su organización interna y funcionamiento, respecto de la RFEF, de la que forma parte. Las Ligas Nacionales de Fútbol Profesional organizarán su propia competición en coordinación con la RFEF y tal coordinación se instrumentará a través de convenio suscrito entre ambos organismos.”

En el caso del fútbol masculino, LALIGA se define en sus propios Estatutos sociales como “una Asociación Deportiva de derecho privado que está integrada exclusiva y obligatoriamente por todas las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes que participan en competiciones oficiales de fútbol de ámbito estatal y carácter profesional.” Los términos “exclusiva y obligatoriamente” hacen referencia a las entidades que integran la LALIGA - las SAD y los clubes- que deberán formar parte, de manera obligatoria, de la LALIGA. Por lo que ningún club que compita en Primera o Segunda División podrá estar al margen de la inclusión en la LALIGA.

La organización de las competiciones profesionales de fútbol recae sobre la LALIGA, sin perjuicio de que coordine su actuación con la RFEF y actúe bajo la supervisión y siguiendo el criterio del CSD (véase en este sentido el capítulo IV sobre “Disposiciones comunes a federaciones deportivas y ligas profesionales”).

En el último párrafo del artículo 1 de los Estatutos sociales de la LALIGA se indica que la asociación “tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y goza de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de la Real Federación Española de Fútbol de la que forma parte”. LALIGA es una entidad con autonomía y funcionamiento propio porque así lo establece la Ley del Deporte, sin perjuicio de que, en cuanto a su operatividad, actúe de forma coordinada con la RFEF en el ejercicio de sus competencias más importantes mediante mecanismos de colaboración establecidos a tal fin, a través de convenios de colaboración y coordinación, de obligada suscripción por las normas estatutarias.

El convenio que sentó las bases de la relación entre LALIGA y la RFEF fue el Convenio de Coordinación de agosto de 2014¹³¹. El último convenio de coordinación suscrito entre ambos organismos data del 3 de julio de 2019, cuando expiró la vigencia del de 2014. El convenio de coordinación de 2019 (vigente hasta el 30 de junio de 2024 y susceptible de prórroga) obliga a las partes firmantes en las cuestiones relativas a la organización de las competiciones de ámbito estatal y de carácter profesional de la modalidad del fútbol, única y exclusivamente.

El convenio de 2019 es la principal herramienta con la que cuentan la LALIGA y la RFEF para llevar a cabo sus correspondientes competencias en el desarrollo de las competiciones profesionales en el fútbol. Los principales puntos que regula el convenio de coordinación son las competencias que desarrollan estas asociaciones deportivas de forma coordinada (como el calendario deportivo, los ascensos y descensos entre las competiciones profesionales y no profesionales o todo lo concerniente al colectivo arbitral). Además, en dicho documento también se aborda el régimen de relaciones económicas entre ambas entidades, a través de la contribución de LALIGA a los servicios federativos, al fútbol base

¹³¹ GONZÁLEZ GARCÍA, S.: *El mercado de fichajes en el fútbol profesional*. Pamplona: Aranzadi, 2021, pág. 73

español y al fútbol femenino o de la ayuda directa a los clubes de Primera RFEF que participen en la Copa de S.M. el Rey.

En cuanto al calendario, en el convenio se indica que LALIGA debe elaborar el calendario, respetando las normas y el calendario de la FIFA, y este debe ser aprobado por la federación. En caso de ser rechazado, el CSD se encargará, en última instancia, de dar (o no) el visto bueno al calendario y a los horarios de los encuentros. Otras de las materias objeto de regulación es el derecho al ascenso da Primera y Segunda RFEF y, por consiguiente, formar parte de la LALIGA o la composición y el funcionamiento del Comité de Competición -el órgano que asume la potestad disciplinaria- que se pacta por RFEF y la LALIGA.

El convenio recoge algunas materias que tienen un marcado contenido laboral: el contenido y la forma de contratación de los jugadores y profesionales; la tramitación de las licencias de jugadores profesionales; el establecimiento de un número máximo de licencias por club; así como los requisitos que deben cumplir los clubes, sus instalaciones e infraestructuras para poder formar parte del fútbol profesional.

Desde el punto de vista económico, la LALIGA, en tanto que asociación de clubes profesionales, se compromete a la contribución económica para el desarrollo del fútbol federativo, utilizando estos términos en referencia al fútbol formativo y a todas las acciones para la promoción del fútbol base, lo que manifiesta en los siguientes términos: “la LALIGA abonará a la RFEF cada temporada un montante total de 1.334.624,43 € en concepto de gastos originados por los clubes profesionales en la actividad federativa”. Además de esta cifra, como se ha mencionado anteriormente, existe una contraprestación que abonará la LALIGA a la RFEF y que esta deberá, preferentemente, destinar al fútbol base a través de las federaciones adscritas de ámbito autonómico. Esta cantidad es notablemente superior a la anteriormente citada, ya que asciende a 8.731.595,74 € por temporada, cantidad que será abonada en dos pagos iguales. En el párrafo tercero del título III del convenio establece que “todos los acuerdos de contenido económico que deriven del presente convenio [...] serán automáticamente renovadas para cada una de las temporadas de vigencia del convenio y revisados de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo (IPC)”

Finalmente, para la resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio de coordinación, se establece la necesidad de crear una comisión paritaria y bipartita, formada por integrantes de la federación y de la liga; y, en el caso de que la solución no sea posible en el seno de esta comisión de seguimiento, el conflicto deberá ser elevado al CSD, el cual tiene total competencia para hacer cumplir a ambas partes las obligaciones recíprocas asumidas en el convenio.

El convenio de colaboración entre la RFEF y la Liga no deja de ser un instrumento para establecer vínculos entre el deporte profesional y organizado (no profesional). Las competiciones profesionales, de acuerdo con las instituciones de la UE y con el modelo deportivo social europeo, deberían ser las encargadas de financiar en mayor medida la promoción, la inclusión y el desarrollo del deporte base, así como propiciar una mayor dotación de recursos en cuanto a instalaciones para la práctica del fútbol se refiere.

Desde la perspectiva de la regulación del colectivo arbitral su régimen jurídico plantea no pocas vicisitudes. No obstante, esto no quiere decir que no haya (debido a su sustantividad propia) un título concreto para su desarrollo en el convenio de coordinación entre RFEF y LALIGA¹³². Las personas que desarrollan la labor arbitral y se encargan de dirigir los encuentros de fútbol profesional se encuentran vinculadas a la RFEF, y de la misma manera que esta ostenta el monopolio exclusivo en cuanto a licencias federativas, también tiene el monopolio en el caso del colectivo arbitral. Es decir, el colectivo arbitral de fútbol no se puede subcontratar, organizar de forma independiente (por ejemplo, por cuenta y bajo la dirección de la LALIGA) o bien realizar las funciones y labores arbitrales a través de las federaciones autonómicas, puesto que dependen de la RFEF, siempre que ostenten la categoría de Primera o Segunda División.

El Convenio de coordinación de 2019 (Título II, artículo IV, apartado 4) establece que en el seno del CTA se creará una comisión para la competición de ámbito estatal y de carácter profesional, formada por tres miembros (uno en representación de la RFEF, otro de la LALIGA y otro de mutuo acuerdo) que tendrá asignadas las siguientes competencias:

¹³² Por todos RODRÍGUEZ TEN, J.: “El Convenio de coordinación Liga de Fútbol Profesional-Real Federación Española de Fútbol 2006-2010 y el arbitraje profesional: evolución, contenido y problemática”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007, pp. 269-293.

designar los colegiados que dirigirán los encuentros de Primera y Segunda División; establecer las normas económicas del arbitraje; recibir informe del CTA, de manera periódica y documentada, de los conceptos generales de los gastos arbitrales desglosados de forma individual por las personas que ejercen la función arbitral ; y desarrollar programas de actualización y homogeneización de los criterios técnicos durante la competición, amén de recibir, a principio de la temporada, la lista de árbitros y árbitros asistentes.

En cuanto al régimen económico del arbitraje profesional, las partes se han venido remitiendo al acuerdo firmado en el verano de 2018 que lleva por título “Acuerdo para la retribución del arbitraje profesional” y que se incorpora como anexo al vigente convenio. Los emolumentos arbitrales no son, ni mucho menos, comparables o equiparables a los demás participantes de las competiciones oficiales, como pueden ser los jugadores o entrenadores profesionales, pero, en cualquier caso, suponen cantidades dinerarias elevadas. El acuerdo de 2018 -vigente hasta final de la temporada del año 2023- destina más de quince millones de euros a las retribuciones del conjunto del equipo arbitral y delegados arbitrales, convirtiéndose en el principal instrumento del que se dotan las partes para fijar las percepciones económicas que deben recibir los árbitros por dirigir los partidos de fútbol profesional. El contenido de este acuerdo es privado y no se ha hecho público, pero según los medios de comunicación deportivos, aquellas personas que se dedican al arbitraje como profesionales en España perciben un salario anual de 150.000 €, aproximadamente, más la suma por dirigir cada partido que asciende a 4.053 €, con una media de dos partidos de liga al mes, todo ello sin contar las competiciones de Copa del Rey o competiciones internacionales¹³³.

La cantidad dineraria percibida por el conjunto del grupo arbitral español de fútbol supone un aspecto clave para diversos aspectos relacionados con la laboralidad de su relación (en cuanto a la determinación de las percepciones salariales o extra salariales, si reciben algún tipo de contraprestación en especie, indemnizaciones o suplidos por dietas o gastos de manutención o locomoción, así como su régimen de cotización, el tiempo de dedicación y el tipo de contrato firmado entre el sujeto empleador y de qué entidad perciben dichas cantidades).

¹³³ FUENTES DE JUAN, R.: “Esto es lo que recibe el arbitraje español de la Liga”. *Iusport*, 2019, 7 de agosto.

Por otro lado, en cuanto al fútbol femenino, todavía no existe el convenio de coordinación entre la RFEF y la LIGAF, debido a que en las últimas reuniones entre ambos organismos no se llegó a un acuerdo. Ante la ausencia de dicho instrumento de coordinación el funcionamiento y la organización de la competición se regula en el Real Decreto 1835/1991, cuya Disposición Adicional segunda se refiere a la casuística de que no exista convenio suscrito entre RFEF y Liga Profesional. Dicha Disposición Adicional segunda establece que “en el caso de que no se suscribiesen los convenios, la organización de las competencias propias de las ligas profesionales se acomodará a las siguientes reglas: el calendario deportivo de las competiciones oficiales de carácter profesional será elaborado por la liga profesional correspondiente (...) debiendo el presidente de la Federación ratificar o rechazar el mismo en el plazo de diez días.” En el ámbito arbitral, la disposición adicional señala que “en aquellas modalidades deportivas en que exista competición oficial de carácter profesional, se constituirá un Comité Arbitral de la competición profesional, compuesta por un representante de la Federación española, un representante de la liga profesional y un componente del colectivo arbitral que no se encuentre en activo (...) Este Comité tendrá como tareas: designar los colegiados que dirigirán los encuentros; establecer las normas que tengan repercusión económica en el arbitraje de la competición profesional; desarrollar programas de actualización y homogenización de los criterios técnicos durante la competición.” En consecuencia, hasta que no se suscriba el convenio de coordinación entre la Liga profesional de fútbol femenino y la RFEF, las cuestiones relativas a la coordinación entre ambas entidades respecto a la competición seguirán regulándose por medio de la Disposición Adicional segunda del RD 1835/1991.

B. El convenio de coordinación del baloncesto profesional

La ACB de baloncesto también es una competición profesional y, por ello, también debe actuar de forma coordinada con la Federación Española de Baloncesto (FEB). La ACB está formada -según el artículo primero de sus Estatutos sociales- por todos los clubes de baloncesto que disputan la competición y, de forma obligatoria se integra en la FEB. No

obstante, goza de personalidad jurídica propia y potestad para organizar su régimen interno, funcionamiento y competición, tal y como así lo establecen sus estatutos sociales.

El colectivo arbitral de baloncesto pertenece a la FEB, pero la responsabilidad en cuanto a todo lo concerniente al arbitraje es de la ACB y, más concretamente, del Director del Departamento de Arbitraje de la ACB que será nombrado directamente por el Presidente de la misma. Según el convenio de coordinación entre la FEB y la ACB, el Director del Departamento de Arbitraje de la ACB será el encargado del nombramiento de las personas encargadas del arbitraje en la ACB, de establecer los criterios de designación del equipo arbitral para los partidos, de proponer a la FEB los árbitros que pueden tener acceso a la condición de internacionales y, además, de gestionar las condiciones económicas del arbitraje.

El órgano que lleva a cabo las funciones en materia de formación, clasificación y seguimiento de la labor arbitral en el baloncesto español es el CTA de la FEB, del cual formará parte como miembro nato el Director del Departamento de Arbitraje de la ACB, entre cuyas competencias más importantes destaca el desarrollo de programas de formación arbitral en todas las fases de su carrera, tanto inicial como avanzado o perfeccionamiento. El acceso de los integrantes del colectivo arbitral de baloncesto a la liga profesional ACB se efectúa a través de un proceso de selección que realiza la ACB de entre los árbitros FEB con mayor proyección orientado a la incorporación del equipo arbitral a la competición profesional (artículo 2 del Convenio de Coordinación entre la ACB y la FEB relativo a la formación

C. El convenio de coordinación del balonmano profesional

En julio de 2021 la RFEBM y ASOBAL firmaron un convenio por cuatro temporadas que tenía como finalidad trabajar conjuntamente para el desarrollo del balonmano. En el

convenio se abordaba la organización de la Supercopa de España, la Copa de S. M. el Rey y ASOBAL, la Liga Plenitude ASOBAL y la Copa ASOBAL¹³⁴.

La liga ASOBAL de balonmano -calificada como profesional por el CSD el mes de julio de 2022¹³⁵-, ha venido contando con un funcionamiento muy similar a las otras competiciones profesionales en cuanto al arbitraje. El CTA de la Federación Española de Balonmano es el encargado de conformar la plantilla arbitral de la competición, así como efectuar las designaciones para los partidos y la clasificación y posterior adscripción a la categoría pertinente de las personas que forman parte del colectivo.

Las tarifas arbitrales se aprueban anualmente por la Asamblea de la RFEB, según el tipo de competición y la categoría. Para la temporada 2022/2023, el detalle fue el siguiente: competiciones ASOBAL, 440,00 €/partido¹³⁶.

3. Relación de las federaciones con las ligas no profesionales

En relación con las competiciones que el CSD no ha calificado como profesionales existen principalmente dos alternativas: en primer lugar, que sea la federación correspondiente la que se encargue de organizar la competición (o liga) y; por otro lado, que sea una entidad asociativa formada por los clubes de dicha competición la organizadora y gestora.

Independientemente de la disciplina deportiva, la organización y funcionamiento del colectivo arbitral suele seguir el mismo criterio: las personas que se dedican al arbitraje se integran dentro de la correspondiente federación deportiva y esta, a través de su CTA, se encarga de la labor de formación, clasificación y seguimiento y, en algunas ocasiones, competiciones o disciplinas, también lleva a cabo las designaciones arbitrales para dirigir los

¹³⁴ Véase la noticia publicada ese mismo día en la página web de la RFEBM:

<https://www.rfebm.com/noticia/firmado-el-nuevo-convenio-rfebm-asobal>

¹³⁵ “La Comisión Directiva del CSD califica como profesional la Liga ASOBAL de Balonmano” Madrid, 7 de julio de 2022. [Página web CSD.](#)

¹³⁶ Véase la normativa de ayudas a colaboradores, técnicos, entrenadores, jueces, árbitros y profesor de cursos del año 2022, disponible en https://www.rfebm.com/sites/default/files/documentos/rfebm_normativa_distrib_ayudas_tecnicos_y_otros_2022.pdf

partidos. Para las competiciones no profesionales, por tanto, son una pieza fundamental para el normal desarrollo de sus competiciones y siempre deben acudir a las federaciones, que, haciendo uso de su monopolio arbitral, debe facilitar su participación en las ligas profesionales.

Como ejemplos ilustrativos que se dan en el deporte español en aquellas modalidades más practicadas podemos encontrar las categorías territoriales de fútbol, baloncesto o balonmano, o los circuitos de tenis que se desarrollan en ámbitos de clubes locales.

A nivel estatal, el fútbol no profesional está representado por los deportistas que compiten y participan de las competiciones de Primera¹³⁷, Segunda y Tercera Federación además de los clubes históricos y con gran arraigo social¹³⁸ que, por circunstancias deportivas o económicas, no participan en la élite del fútbol español en la actualidad. Este diseño de categorías estatales no profesionales data de la temporada 2021 – 2022¹³⁹ después de la reestructuración llevada a cabo por la RFEF con la extinta Segunda División B.

La Primera RFEF del fútbol español la conforman dos grupos de veinte equipos cada uno, por lo que, atendiendo a la media de deportistas y técnicos que conforman cada una de las plantillas, estarían participando en la categoría alrededor de mil futbolistas y técnicos en total. Descendiendo a la segunda categoría del fútbol no profesional español, la Segunda RFEF, nos encontramos ante una división formada por cinco grupos de dieciocho equipos, es decir, un total de noventa plantillas integradas por más de dos mil deportistas y técnicos en total. Por último, la Tercera RFEF cuenta con un grupo por Comunidad Autónoma (salvo Andalucía, integrada por dos grupos) lo que hace un total de doscientos ochenta y ocho conjuntos y un número aproximado de siete mil doscientos participantes. Es evidente que el fútbol es el deporte con mayor arraigo en la sociedad española y ello se ve reflejado en la

¹³⁷ Sobre la profesionalización de la Primera Federación: no sin debate, la Asociación de Futbolistas Españoles demanda que dicha categoría sea profesional. Respecto a las consecuencias de una hipotética profesionalización de la Primera RFEF, como ejemplo, véase GUILLÉN PAJUELO, A.: “*La doble vertiente de una hipotética profesionalidad de la Primera RFEF.*” Revista Iusport, 6 de abril de 2023.

¹³⁸ Los clubes producen un gran sentimiento de identificación en la sociedad, véase LLOPIS GOIG, R.: “*Identificación con clubes y cultura futbolística en España. Una aproximación sociológica.*” Revista Internacional de Ciencias del Deporte, vol. 4, núm. 33, 2013, pág. 238.

¹³⁹ Revista Iusport: “*La Segunda B pasará a denominarse Primera División RFEF*”. 16 de septiembre de 2020.

cantidad de equipos y participantes que conforman las categorías no profesionales del fútbol español.

Por otro lado, el fútbol denominado como territorial que, por supuesto, también integra el deporte no profesional en nuestro país, está gestionado directamente por las federaciones territoriales de fútbol. Es cierto que el fútbol territorial no cuenta con una estructura homogénea en cuanto a categorías por Comunidad Autónoma, ya que elementos como la población o la geografía¹⁴⁰ influyen en el diseño de las competiciones territoriales por parte de las respectivas federaciones, pero sí con una gran tradición en la organización de competiciones locales y provinciales.¹⁴¹

Por ejemplo, las federaciones territoriales con mayor número de licencias deportivas y, en particular, de fútbol, son Cataluña, Andalucía y la Comunidad de Madrid¹⁴² y configuran la estructura del fútbol territorial de forma muy similar. La Federación Catalana divide sus categorías en cuatro (Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Catalana) contando la primera de ellas con dos grupos de dieciséis equipos, la segunda con seis grupos de veintidós equipos, la tercera con dieciocho grupos de dieciocho equipos y, finalmente, la cuarta categoría la forman treinta grupos de entre trece y dieciséis equipos cada uno. Esta gran implantación territorial del deporte no profesional muestra la cantidad de casuísticas colectivas e individuales que se pueden ocasionar en la determinación del tipo de retribución, dedicación y preparación técnica y física que requiere.

Por su parte, Andalucía estructura el fútbol territorial en un mayor número de categorías que Cataluña, pero, sin embargo, lo hace con menor número de grupos debido a su gran extensión geográfica. La División de Honor Sénior es la máxima categoría del fútbol territorial andaluz y se conforma por dos grupos de dieciséis conjuntos, a diferencia de la Primera, Segunda, Tercera, Cuarta y Quinta División andaluza sénior que se estructura en un

¹⁴⁰ El deporte moderno debe vincularse a las características peculiares de sus habitantes, por VELÁZQUEZ BUENDÍA, R.: “*El deporte moderno. Consideraciones acerca de su génesis y de la evolución de su significado y funciones sociales.*” Revista Educación Física y Deportes de Buenos Aires, vol. 7, núm. 36, 2001, pág. 2.

¹⁴¹ Por todos GARCÍA GARGALLO, M.: “*Cien años de fútbol federado en Baleares (1923 – 2023).*” Revista Cuadernos de Fútbol, vol. 152, núm. 1, 2023.

¹⁴² Estadística del deporte federado 2022. Ministerio de Cultura y Deporte, Consejo Superior de Deportes. Mayo de 2023, pág. 5.

grupo de dieciséis equipos por cada provincia. La Comunidad de Madrid, con un área de extensión geográfica mucho más reducida que Cataluña y Andalucía y la tercera en número de licencias, cuenta con el mismo número de categorías que Cataluña (cuatro) siendo la máxima Preferente con dos grupos de dieciocho equipos. Posteriormente, la Primera, Segunda y Tercera de Aficionados que cuentan con cuatro, ocho y dieciocho grupos, respectivamente, de dieciocho equipos.

En lo que se refiere al segundo deporte con mayor número de licencias, el baloncesto, su máxima categoría es una de las competiciones calificadas históricamente como profesionales (Liga ACB). En la transición hacia ese baloncesto amateur, las categorías no profesionales gestionadas directamente por la FEB a nivel estatal suponen un total de tres categorías: LEB (Liga Española de Baloncesto) Oro, LEB Plata y Liga Española de Baloncesto Aficionado (Liga EBA), siendo esta última conformada por cinco grupos divididos territorialmente. La LEB Oro la forman dieciocho equipos, la LEB Plata veintiocho y la EBA ciento ocho clubes.

Como representación del baloncesto territorial, las categorías que cuentan en las federaciones más importante son cinco, configuradas a través de una Primera División autonómica de tanto en la Comunidad de Madrid, Cataluña como Andalucía con veinticuatro, treinta y dos y veinte equipos respectivamente, para después dividir en grupos territoriales las siguientes divisiones.

El balonmano es la siguiente modalidad deportiva que se practica por equipos que suma mayor número de federados en España. Al margen de la Liga ASOBAL, hay distintas categorías estatales no profesionales y territoriales federadas. Por ejemplo, la División de Honor Plata masculina es la segunda categoría estatal formada por dieciocho equipos divididos en dos grupos de nueve cada uno seguida de la Primera División masculina, conformada por seis grupos de dieciséis equipos a nivel nacional. La Segunda División masculina se diseña a través de las federaciones territoriales, donde existen diecisiete grupos, uno por cada Comunidad Autónoma y las distintas categorías territoriales dependiendo de la federación correspondiente. Las tarifas arbitrales del colectivo arbitral de balonmano se fijan anualmente por la Asamblea, según el tipo de competición y categoría. Para la temporada 2022/2023, los salarios fueron los siguientes: para la División de Honor Plata masculina, 230

€/partido, para la Primera división Masculina, 160 €/partido, para la Segunda División masculina, 38 €/partido¹⁴³.

La estructuración del deporte no profesional en modalidades deportivas individuales es sensiblemente distinta a la estructura seguida por los deportes de equipo a través de las federaciones nacionales y territoriales respectivas. En el caso del Tenis, la RFET auspicia un circuito nacional de aficionados integrado por más de ciento cincuenta torneos que organizan distintos clubes de tenis repartidos por el territorio nacional en favor de la promoción y la práctica del tenis¹⁴⁴.

En el ámbito estatal, los equipos arbitrales se encuentran adscritos a la Real Federación Española de Tenis (RFET), pero son contratados directamente por la organización del torneo, tanto en el circuito internacional ATP o WTA como en los circuitos nacionales organizados por la RFET. Si bien es cierto que el CTA de la RFET es el encargado de determinar qué árbitros nacionales ostentan la condición de internacional, así como de todo lo relativo a la formación, seguimiento y clasificación arbitral, tal y como ocurre en el resto de las competiciones por equipos que se ha mencionado con anterioridad.

4. Otras actividades deportivas

A. El deporte universitario

El deporte universitario es el gran desconocido dentro del sistema deportivo español¹⁴⁵ y todavía se encuentra en un nivel por debajo de sus posibilidades reales¹⁴⁶

¹⁴³ Véase la normativa de ayudas a colaboradores, técnicos, entrenadores, jueces, árbitros y profesor de cursos del año 2022, disponible en https://www.rfebm.com/sites/default/files/documentos/rfebm_normativa_distrib_ayudas_tecnicos_y_otros_2022.pdf

¹⁴⁴ VIGUERA VEGA, J.: “Promoción del Tenis en España: el ejemplo del circuito de aficionados de la RFET.” *ITF Coaching & Sport Science Review*, vol. 30, núm. 86, 2022, pp. 26 y ss.

¹⁴⁵ En opinión de algunos autores, véase PARÍS ROCHE, F.: *El deporte en las universidades españolas*. Madrid: Consejo Superior de Deportes, 1996 y ÁLVAREZ-SANTULLANO PLANAS, L. Y MARTÍNEZ ORGA, V.: “El modelo deportivo universitario en España.” *Revista de Derecho Deportivo*, núm. 12, 1999, pág. 165.

¹⁴⁶ BLANCO GARCÍA, P.: *El Sistema del Deporte Universitario en España desde la perspectiva de los agentes involucrados en el deporte: hacia un modelo de gestión y organización exitoso*. Madrid: UCJC, 2018, pág. 21.

respecto a la posición del deporte *común*. El modelo de deporte universitario en España se fundamenta a través del Comité Español de Deporte Universitario¹⁴⁷ regulado por la Orden ECD/273/2004, de 3 de febrero, por la que se regula el Comité Español de Deporte Universitario y de las propias universidades han conformado sus respectivas unidades administrativas de gestión deportivo, dando lugar a los Servicios de Deportes universitario. Más allá del servicio administrativo creado *ad hoc* para el fomento de la práctica deportiva, el deporte universitario en España dista mucho de otros modelos deportivos universitarios¹⁴⁸ *quasi profesionales* orientados al exigente ámbito de la alta competición como el americano, sin duda, la referencia mundial. Una muestra de ello es la diferencia existente entre el interés por el deporte de los universitarios y el esfuerzo económico que realizan las universidades¹⁴⁹, siendo el nuevo articulado de la Ley del Deporte un primer paso para nivelar dichas disimilitudes estructurales.

Por ello, nuevamente el título V de la Ley del Deporte a través de su capítulo III conformado, únicamente, por un artículo, el 88, introduce un marco regulatorio sobre el deporte universitario más preciso y con un mayor desarrollo que la sucinta referencia que realizaba la Ley del Deporte de 1990.¹⁵⁰

El artículo 88 de la LD reparte las competencias del deporte universitario desde tres perspectivas. En primer lugar, a las universidades en su apartado primero cuando señala que corresponde a las universidades “el desarrollo de una política de fomento y participación de la comunidad universitaria en la actividad física y el deporte propios de cada centro.” En segundo término (artículo 88.2 LD), implica a las Comunidades Autónomas desde un prisma educativo, debiendo ser éstas las encargadas de “la delimitación del marco en que debe

¹⁴⁷ TEROL GÓMEZ, R.: “Un apunte sobre las competencias deportivas de las universidades y la naturaleza jurídica y funciones del Comité Español de Deporte Universitario.” *Revista de Derecho Deportivo*, núm. 5, 1995, pp. 15 y ss.

¹⁴⁸ TEROL GÓMEZ, R.: Régimen jurídico del deporte universitario: Estados Unidos, Canadá, Australia y la FISU. Madrid: Dykinson, 2006, pp. 15 y ss.

¹⁴⁹ GUERRERO OLEA, A. Y GÓMEZ PARDO, O: “El deporte universitario en España. Contexto general y tendencias” *Revista Jurídica del Deporte*, núm. 2, 1999, pág. 59.

¹⁵⁰ En este sentido, DE LA PLATA CABALLERO, N.: *Deporte universitario, en edad escolar y militar. Actividad deportiva no oficial* en MILLÁN GARRIDO, A. (Dir.): *Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte*. Madrid: Reus, 2022, pp. 323 y ss.

desarrollarse dicha actividad y su conexión, coordinación y compatibilidad con el régimen de enseñanzas que las Universidades imparten dentro de su ámbito.”

Y en último lugar, en el apartado tercero del artículo 88, la Administración General del Estado en el ámbito de las fases finales estatales correspondiendo a la AGE, ya sea a través del CSD¹⁵¹, de federaciones deportivas¹⁵², por las propias universidades¹⁵³ o por cualquier entidad reconocida en la Ley “la organización de la fase final de las competiciones que puedan desarrollar las Universidades cuando su ámbito trascienda del de una Comunidad Autónoma y tenga relevancia para la participación de los equipos deportivos en representación del deporte español en competiciones internacionales de esta condición.”

El contenido de la regulación del deporte universitario expuesta anteriormente sigue la línea de la legislación universitaria en cuanto a las competencias en el fomento de la actividad deportiva y la organización de competiciones en distintos ámbitos. Sin embargo, en el artículo 22.1¹⁵⁴ de la Ley Orgánica del Sistema Universitario cuenta con un inciso respecto a la inclusión de instrumentos y herramientas para la compatibilidad efectiva por parte del alumnado de su formación universitaria y de la práctica deporte que la Ley del Deporte no incluye en su artículo 88.

El papel de los actores del deporte en el marco universitario es, todavía, una incógnita por resolver. Los deportistas de alto nivel son destinatarios de fórmulas para compatibilizar los estudios con sus actividades deportivas¹⁵⁵. Sin embargo, para que los mismos mecanismos sean válidos dentro del colectivo arbitral debe definirse que se entiende por arbitraje de alto

¹⁵¹ Artículo 14.d) de la LD: Son competencias del CSD (...) Impulsar con las Comunidades Autónomas la programación del deporte escolar y universitario, en el ámbito de sus competencias, y determinar las reglas de su participación nacional e internacional, de acuerdo con el principio de igualdad y no discriminación.

¹⁵² Por todos, BURRIEL PALOMA, J.C. *et al.*: “en las universidades existen clubes de diferente importancia que surgieron bajo el precepto de participar en competiciones federadas” *La educación física y el deporte en la universidad* en AA.VV.: Manual de organización institucional del deporte. Barcelona: Paidotribo, 1999, pp. 257 y ss.

¹⁵³ Artículo 22.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario: Corresponde a las universidades la ordenación y organización de actividades y competiciones deportivas en su ámbito respectivo y, en su caso, la articulación de fórmulas para compatibilizar los estudios de deportistas de alto nivel con sus actividades deportivas.

¹⁵⁴ “Las universidades proporcionarán instrumentos para favorecer la compatibilidad efectiva de esa práctica con la formación académica del estudiantado.”

¹⁵⁵ PALOMAR OLMEDA, A.: *El deporte universitario en el sistema deportivo* en TEROL GÓMEZ, R. (Dir.): *El deporte universitario en España: actualidad y perspectivas de futuro*, *Op. Cit.*, pág. 51.

nivel. Las personas que se dedican al arbitraje en las competiciones deportivas universitarias se pueden analizar desde dos vertientes. Una primera de ellas como una figura imprescindible en el fomento del deporte y juego limpio¹⁵⁶ contribuyendo al desarrollo de la deportividad en un ámbito formativo. Por otro lado, la tecnificación y preparación acreditada de las personas que se dedican al arbitraje que dirigen las competiciones universitarias, acreditaciones que, únicamente, pueden realizar las federaciones deportivas ya sean de ámbito autonómico o estatal.

Por tanto, serán las universidades en sus competiciones internas, a través de la federación deportiva correspondiente de ámbito autonómico, o bien el CSD, a través de la federación deportiva estatal, los responsables de asegurar la actuación de una persona federada¹⁵⁷ acorde con el nivel de la competición.

De la normativa reglamentaria en materia en materia de deporte universitario se desprende también una estrecha colaboración y participación de las federaciones deportivas dentro del deporte de ámbito universitario, no solo con la gestión del arbitraje en las competiciones, también con la gestión de actas y resultados, del régimen disciplinario y el comité de competición. Por tanto, a la labor del colectivo arbitral del deporte se le añade, aparte de las competiciones oficiales, también las que se lleven a cabo dentro del deporte universitario.

B. El deporte en edad escolar

Ha sido una de las inclusiones de la Ley del Deporte de 2022 y, por tanto, uno de los ámbitos deportivos en los cuales los árbitros y jueces deportivos, por supuesto, tendrán la misma incidencia que en las competiciones organizadas a través de las entidades federativas

¹⁵⁶ FLORES AGUILAR, G.: “El rol del árbitro y su implicación en el fomento del juego limpio. Análisis y propuestas de intervención en el contexto de deporte universitario.” *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, núm. 24, 2013, pág. 73.

¹⁵⁷ Como ejemplos: artículo 57.2 del Reglamento General del Campeonato Autonómico del Deporte Universitario de la Comunidad Valencia que establece lo siguiente: “el equipo arbitral de la competición deberá estar acreditado por las respectivas federaciones del deporte de que se trate y el nivel será el adecuado para una competición de ámbito universitario” y artículo 13.1 de la Normativa General de los Campeonatos Universitarios de la Comunidad de Madrid: “corresponde a las federaciones deportivas madrileñas: (...) gestionar el arbitraje de los partidos y competiciones de los campeonatos.”

deportivas. El capítulo cuarto del título quinto de la ley regula el deporte en edad escolar y lo hace a través de dos artículos: el artículo 89 relativo a la delimitación y el artículo 90 que versa sobre el fomento de la actividad física y el deporte en edad infantil y adolescente.

En primer término, serán las Comunidades Autónomas las encargadas del “desarrollo de una política de fomento y participación en la actividad deportiva de las personas estudiantes en edad escolar, así como la fijación del marco de dicha actividad y su conexión, coordinación y compatibilidad con el régimen de enseñanzas que los centros educativos imparten.” Como sucede en el deporte universitario, cuando se disputen las fases finales de los campeonatos que trasciendan del ámbito autonómico, será la Administración General del Estado la responsable de su organización.

En segundo lugar, el artículo 90 de la LD en su redacción es claro y lo hace de la forma siguiente: “en el marco de las competencias del Consejo Superior de Deportes recogidas en el artículo 14 de esta ley, se promoverá el fomento de la actividad física y el deporte en edad infantil y adolescente a través de políticas coordinadas con otras Administraciones de promoción de la actividad física y el deporte en condiciones de igualdad efectiva, al objeto de establecer e impulsar políticas públicas de fomento de la práctica deportiva en menores en general y menores con discapacidad en particular.”

La mayoría de CCAA y grandes ciudades cuentan con un Plan de Deporte Escolar. Sin embargo, no existe apenas desarrollo reglamentario de las leyes del deporte autonómicas¹⁵⁸ en este ámbito. La coordinación del deporte en edad escolar se lleva a cabo a través de las áreas de educación y deporte de las distintas autonomías, algunas veces formando parte de la misma consejería y otras separadas en distintos departamentos.

En Andalucía, por ejemplo, el Decreto 6/2008, de 15 de enero, por el que se regula el deporte en edad escolar en Andalucía configura el régimen de organización y participación de las competiciones. Tanto el Decreto andaluz como los distintos planes del deporte

¹⁵⁸ Respecto del régimen jurídico y normativo del deporte en edad escolar, sirva como referencia la obra de DE LA IGLESIA PRADOS, G: *El régimen jurídico del deporte en edad escolar*. Barcelona: Bosch, 2004.

escolar¹⁵⁹ fijan sus objetivos en la promoción y difusión del deporte¹⁶⁰ como hábito de vida saludable y para la mejora de la salud, la convivencia y la formación de los escolares en sus respectivos ámbitos de actuación.

Para la educación en valores¹⁶¹ que pretende fomentar el deporte en edad escolar, los actores *adultos*¹⁶², esto es, los monitores, entrenadores, técnicos¹⁶³ y también árbitros, por supuesto, deben tener en consideración el tipo de actividad que están desarrollando y los objetivos marcados por las administraciones en cuanto a la promoción del juego limpio, deportividad y valores asociados al deporte¹⁶⁴. Por tanto, el conjunto arbitral deportivo que dirijan competiciones deportivas de escolares serán una de las piezas clave en esa promoción, pues de ellos depende la aplicación de las reglas de juego y disciplinarias y la gestión del juego limpio en tal competición.

C. El deporte en el ámbito militar

Es el artículo 93 de la LD el regulador del deporte en el ámbito militar, en este caso, compuesto por cuatro apartados distintos. Dentro del ámbito de actuación militar, las competencias en materia deportiva corresponden al Consejo Superior del Deporte Militar siendo este el encargado de “aprobar el programa anual de pruebas deportivas militares de carácter nacional, internacional o interejércitos, así como autorizar la celebración en territorio

¹⁵⁹ Se cita como ejemplos: Plan del Deporte Escolar de Castilla y León 2022 – 2023, Programa de Actividad Física y Deporte en Edad Escolar de la Región de Murcia y Plan del Deporte Escolar de la ciudad de Valencia 2022 – 2023.

¹⁶⁰ GÓMEZ MÁRMOL, A. Y VALERO VALENZUELA, A.: “Análisis de de la idea del deporte educativo.” *Revista de Ciencias del Deporte*, vol.9, núm. 1, 2013, pp. 47 y ss.

¹⁶¹ Sobre valores, fair-play y juego limpio, por todos BERMEJO, J.M.: “El fair-play en el deporte en edad escolar. Programa “Ponemos valores al deporte.” *Revista Iberoamericana de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, vol. 8, núm. 2, 2019, pp. 59 y ss. y BUXARRAIS ESTRADA, M.R.: “Los valores de la Educación Física y el Deporte en la edad escolar.” *Aula de innovación educativa*, 2000.

¹⁶² BOIXADÒS I ANGLÈS, M.: “Papel de los agentes de socialización en deportistas en edad escolar.” *Revista de Psicología del Deporte*, vol. 7, núm. 1, 1998, pp. 295 y ss.

¹⁶³ DELGADO NOGUERA, M.A.: “El papel del entrenador en el deporte durante la edad escolar.” *Revista Deporte y actividad física para todos*, núm. 2, 2001, pp. 63 y ss.

¹⁶⁴ Se ha demostrado el impacto positivo de las campañas de juego limpio y deportividad, en general, en el deporte y, en particular, en el deporte base y de edad escolar, tal y como refleja el siguiente estudio realizado: VALIENTE BARROS, L. ET AL: “Impacto de una campaña de promoción del fairplay y la deportividad en el deporte en edad escolar.” *Revista Cuadernos de Psicología del Deporte*, vol. 1, núm. 1, 2001.

español de pruebas deportivas militares de carácter internacional y la participación de equipos nacionales deportivos militares en pruebas internacionales.”

El Consejo Superior del Deporte Militar está regulado por el Real Decreto 61/2018, de 9 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Superior del Deporte Militar y, en particular, el artículo segundo señala sus funciones de entre las que destacan las siguientes, más allá de las indicadas en la LD: coordinar y visar los reglamentos de las Juntas Centrales de Educación Física y Deportes de los Ejércitos y del Cuerpo de la Guardia Civil, establecer y mantener las relaciones institucionales necesarias con los organismos y entidades, nacionales e internacionales, competentes en materia de educación física y deportes y designar, en su caso, las representaciones pertinentes ante ellos, autorizar la celebración en territorio español de competiciones deportivas militares de carácter internacional y la participación de equipos nacionales deportivos militares en competiciones internacionales y reconocer la existencia de modalidades deportivas militares y aprobar sus reglamentos.

El deporte militar, por supuesto, no se limita únicamente a lo estipulado en la Ley del Deporte, sino que cuenta con una dilatada trayectoria e historia en nuestro país y también a nivel internacional generando un desarrollo en materia de gestión deportiva¹⁶⁵ en el ámbito militar. La actividad deportiva castrense tiene una gran popularidad en el conjunto de las fuerzas armadas teniendo en cuenta la necesaria preparación física que conlleva el ejercicio de sus funciones, así como las características de instrucción y disciplina que lleva asociadas el deporte. Su origen se remonta al 1919 con la puesta en marcha de la Escuela Central de Educación Física con el objetivo de crear un centro de especialización del personal militar que había de dirigir la preparación física en el Ejército,¹⁶⁶ utilizada en muchas ocasiones por

¹⁶⁵ En este sentido, COELHO TEIXEIRA, M. ET AL: El deporte en el contexto militar: Un análisis nacional e internacional desde la perspectiva de la gestión deportiva. *Retos*, núm. 49, 2023, pp. 468 – 477.

¹⁶⁶ Entre otros: TORRES DOMINGO, J.L.: Cien años de educación física y deporte en la armada. *Revista General de la Marina*, vol. 281, núm. 11, 2021, pág. 667.

los países para presentarse internacionalmente¹⁶⁷ y visualizar la fortaleza física corporal nacional.¹⁶⁸

La institucionalización del deporte militar¹⁶⁹ ha ido evolucionando al mismo tiempo que el propio ejército y el deporte, aunque todavía queda mucho camino por recorrer en el futuro,¹⁷⁰ dando lugar a un mayor peso de la actividad deportiva en las Fuerzas Armadas especialmente una vez que finalizó la Primera Guerra Mundial. Un ejemplo de ello es la celebración de la Semana Deportiva Militar con una trayectoria de cuatro ediciones. A medida que el deporte va tomando importancia en los ejércitos va aumentando el nivel de sus competiciones y, en consecuencia, la preparación, el entrenamiento y la competitividad de los deportistas militares que participan en los distintos campeonatos en representación del país. Tal y como indica el artículo 93.4 de la LD respecto al deporte de alto nivel: el Ministerio de Defensa deberá adoptar las medidas necesarias para procurar el acceso del personal militar en el que concurran méritos deportivos suficientes a los beneficios contemplados en la propia Ley del Deporte.

La equiparación de los participantes en el deporte de ámbito militar a los deportistas *comunes* en los términos de acceso a los beneficios¹⁷¹ del deporte de alto nivel es una muestra de la importancia y del fomento por parte de las Administraciones Públicas¹⁷² competentes del deporte en el contexto militar. Así se aprobó el 26 de noviembre de 2019 a través de la

¹⁶⁷ Un ejemplo de la importancia del deporte militar a nivel internacional es la creación del Consejo Internacional del Deporte Militar (CISM, por sus siglas en inglés) en 1948 siendo, en la actualidad, la segunda organización de disciplina multideportiva más importante del mundo por detrás del Comité Olímpico Internacional organizando veintiuna competiciones deportivas anuales donde participan más de cien países.

¹⁶⁸ TORREBADELLA FLIX, X.: La Escuela Central de Gimnasia del Ejército de Infantería en Toledo (1919 – 1930). Textos y contextos en la configuración de la educación física y el deporte militar en España. *Revista Universitaria de Historia Militar*, vol. 8, núm. 16, 2019, pág. 185.

¹⁶⁹ PUJADAS MARTÍ, X.: El deporte militar como objeto de estudio histórico: algunas consideraciones a modo de introducción. *Revista Universitaria de Historia Militar*, vol. 10, núm. 21, 2021, pág. 11.

¹⁷⁰ MARTÍN COBA, L.: La escuela central de educación física en la actualidad. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, núm. 425, 2019, pág. 152.

¹⁷¹ Recientemente se han publicado ayudas al deporte militar: Resolución de 19 de abril de 2023 de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, convocando las ayudas para el fomento y apoyo a la dedicación de los militares deportistas de alto nivel al deporte militar internacional.

¹⁷² En este sentido, se publica la Resolución de 28 de mayo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Consejo Superior de Deportes, para la promoción, desarrollo y difusión de los valores del deporte y el deporte de alto nivel y alto rendimiento en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Orden PCI 1151/2019 sobre los militares deportistas de alto nivel, militares deportistas de alto rendimiento, y deportistas militares destacados con la finalidad de “es establecer, en el marco de lo previsto en el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, las condiciones, requisitos y procedimientos para la calificación de los deportistas militares destacados” del mismo modo que establecer “las medidas para fomentar y apoyar la dedicación al deporte de alta competición y la preparación técnica de los militares deportistas de alto nivel y alto rendimiento y de los deportistas militares destacados, así como la compatibilidad con el desempeño de los cometidos profesionales.”

Destaca el artículo segundo de dicha orden donde indica los requisitos que deben cumplir aquellos militares deportistas de alto nivel y alto rendimiento. Podrán tener la consideración de deportistas militares destacados aquéllos que cumplan con alguna de estas condiciones: los que hayan obtenido una medalla de oro, plata o bronce individual o en competición por equipos en un Campeonato Mundial Militar o en los Juegos Mundiales Militares del Consejo Internacional del Deporte Militar (CISM) o bien aquellos que hayan ganado una medalla de oro individual en alguna disciplina deportiva de un campeonato nacional militar.

Como en el deporte común, en el militar se encuentran modalidades deportivas que se practican de forma individual o bien por equipos. En la misma identidad del deporte por equipos con una gran tradición¹⁷³ en la esfera militar va implícita la naturaleza competitiva del mismo y, por tanto, se hace imprescindible la presencia de un árbitro o juez deportivo que aplique las reglas técnicas y del juego de la competición deportiva.

D. La actividad deportiva no oficial

La extensión de la práctica del deporte al conjunto de la sociedad ha desembocado en una múltiple oferta de competiciones, oficiales, por supuesto, y también no oficiales en el marco de un deporte recreativo, de promoción de la salud y social, de acuerdo con el modelo

¹⁷³ Véase como ejemplo el voleibol: TORREBADELLA FLIX, X.: Los orígenes del voleibol en España en el contexto escolar, militar y civil (1920 – 1938). *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, vol. 56, núm. 15, 2019, pp. 197 y ss.

deportivo europeo. Sin embargo, al margen de la regulación federativa también pueden surgir campeonatos no oficiales de carácter comercial.

A este tipo de actividad deportiva no oficial le dedica la Ley del Deporte el capítulo quinto del título quinto conformado por dos artículos. Aún y siendo competiciones deportivas no oficiales, la ley atribuye competencias a las federaciones deportivas y lo hace en el artículo noventa y uno en los siguientes términos: “las federaciones deportivas españolas podrán reconocer u organizar actividades, eventos, pruebas y demás acontecimientos deportivos competitivos no oficiales en los que la participación esté abierta a deportistas o clubes de varias Comunidades Autónomas y a participantes internacionales” Dichas competiciones recibirán la denominación de “actividad deportiva federativa de carácter no oficial.”

En este primer artículo del capítulo relativo a la actividad deportiva no oficial se da una nueva delegación de funciones por parte de la Administración Pública hacia las federaciones deportivas españolas.

Por otro lado, la legislación deportiva estatal se refiere al acontecimiento deportivo de relevancia estatal de carácter no oficial organizados por la Administración Pública o por un tercero de acuerdo a los requisitos establecidos reglamentariamente¹⁷⁴. Sin necesidad de desarrollo reglamentario, ya en el propio contenido del artículo 92 señala que los requisitos que se tendrán en cuenta, entre otras, serán la afluencia de público, la procedencia de los participantes y la capacidad económica de la actividad. Del mismo modo, hace referencia explícita a la reserva de la denominación de la competición.

Ciertamente, el surgimiento de dichas competiciones ha ido evolucionando en dos direcciones: la primera de ellas, en torno a las Administraciones Públicas municipales, con las denominadas ligas o juegos municipales en el marco de programas locales de fomento del deporte y de la actividad física; y, la segunda, en competiciones relacionadas con iniciativas empresariales de diferente alcance, desde municipal hasta internacional y con un mercado objetivo comercial, es decir, como una actividad que genera beneficios económicos a la empresa organizadora.

¹⁷⁴ De nuevo, a vueltas con el desarrollo reglamentario de la Ley del Deporte 39/2022, en este sentido véase el artículo citado de PALOMAR OLMEDA, A.: “La Ley del Deporte y ¿su desarrollo?.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 79, 2023.

En la actualidad encontramos ligas empresariales a nivel municipal o provincial, también los campeonatos intercolegiales donde participan distintos colegios profesionales en competiciones deportivas y, por ejemplo, los campeonatos a nivel internacional que se celebran entre policías¹⁷⁵, bomberos¹⁷⁶, abogados¹⁷⁷ o notarios¹⁷⁸ a nivel nacional e internacional y que acogen a un gran número de participantes, públicos y generan una importante repercusión económica.¹⁷⁹

En cuanto a las competiciones con un marcado carácter comercial, en la actualidad, las que están generando una mayor repercusión económica son la *King's League*¹⁸⁰ y el proyecto de la Superliga europea de clubes. En el primer caso, es una sociedad mercantil la propietaria de la competición, que no entraría dentro de la modalidad deportiva de fútbol ya que las reglas de juego guardan notables diferencias con dicha modalidad deportiva. Sin embargo, el funcionamiento de la liga es muy similar al desarrollo de una liga de fútbol al uso y los participantes perciben ingresos por partidos disputados que proceden, en su gran mayoría, de marcas patrocinadoras¹⁸¹ que se anuncian en las retransmisiones.

El caso de la Superliga reviste, evidentemente, una mayor complejidad al estar en entredicho el papel federativo¹⁸² (UEFA) en este tipo de competiciones, asunto que está en manos del Tribunal de Justicia de la UE¹⁸³. Esta competición consistiría en una liga semi

¹⁷⁵ IPA (por sus siglas en inglés, International Police Association) en España organiza el campeonato de fútbol I de Policías donde participan delegaciones de cada Comunidad Autónoma, por ejemplo.

¹⁷⁶ European & Fire Games.

¹⁷⁷ Véase el Campeonato de España de Golf de Colegios de Abogados o el Campeonato de España de Fútbol de Colegios de Abogados.

¹⁷⁸ En el año 2023 Bilbao acoge el primer Campeonato Mundial de Notarios después de treinta y siete ediciones del Campeonato de Europa donde acogerá a más de quince combinados nacionales y tres cientos participantes, fundándose la selección española de notarios en 1986.

¹⁷⁹ BARAJAS ALONSO, A.: "Impacto económico de eventos deportivos: modelos y praxis." *Revista Intercontinental de Gestión Deportiva*, vol.3, núm. 1, 2013, pp. 38 y ss.

¹⁸⁰ ROZADOS LORENZO, A.J.: "Reinventando el fútbol: el éxito de la King's League" en SIERRA SÁNCHEZ, J. (COORD.): Encrucijada de lo audiovisual en la era de lo virtual. Madrid: McGraw Hill, 2023, pp. 875 y ss.

¹⁸¹ CHACÓN, P.: "El fenómeno de la King's League visto por las marcas patrocinadoras." *Revista Ippmark: información de publicidad y marketing*, núm. 901, 2023, pp. 62-65.

¹⁸² Sobre el papel de la UEFA, ¿monopolio, abuso o defensa del modelo europeo del deporte federado? Por todos, SALINAS-ARMENDARIZ GONZÁLEZ DE URBINA, D.: "¿Es abusiva la posición dominante de UEFA y FIFA? El caso Superliga." *Revista Iusport*, 17 de octubre de 2021.

¹⁸³ LAS NAVAS TEJEDOR, F.: "Superliga europea: la pelota está en el tejado del TJUE." OTROSÍ: *Revista del Colegio de Abogados de Madrid*, núm. 10, 2021, pág. 64.

cerrada donde formarían parte de una sociedad propietaria del campeonato los clubes participantes al margen del modelo federativo del deporte europeo.

Lo que todas las competiciones que se celebran fuera del modelo federativo guardan en común es la presencia de árbitros o árbitras para dirigir el desarrollo de las mismas, por tanto, la posición que ocupa el colectivo arbitral también en este tipo de campeonatos es clave. Son árbitros y jueces deportivos que, del mismo modo que las competiciones, no cuentan con la licencia federativa¹⁸⁴ correspondiente para participar en aquellas competiciones que organicen las federaciones deportivas oficiales.

Por tanto, los organizadores de los torneos extra federativos, según el reglamento o la normativa interna que formalicen, procederán a fijar la estructura, los requisitos y los conocimientos técnicos del equipo arbitral que dirijan sus competiciones debiendo, en este caso, regularizar de la forma legalmente establecida su régimen jurídico y laboral.

III. ACTORES DEL DEPORTE: EN PARTICULAR, EL ARBITRAJE

El título II de la Ley del Deporte lleva por rúbrica “De los actores del deporte”, sin que en los capítulos siguientes se defina de forma expresa quienes son estos actores. El capítulo I, “clasificación y definiciones” recoge, en sentido amplio, a la noción de deportista (artículo 19) y, para ello, se remite a la definición de “actividad física o deporte” que se recoge en el artículo 2.1.

En este sentido, el artículo 19.1 de la LD establece: “Se considera deportista cualquier persona física que, de forma individual o en grupo, practique actividad física o deporte en las condiciones establecidas en el artículo 2.1”, esto es -conforme a lo dispuesto en este último precepto- “de forma libre y voluntaria”, entiendo por “práctica deportiva” a efectos de la

¹⁸⁴ Así se desprende del apartado tercero del Reglamento Oficial de la King’s League donde en ningún momento establece la obligación de que los árbitros cuenten con la licencia federativa correspondiente. En este sentido, los reglamentos de las ligas municipales y empresariales tampoco señalan la obligación de contar con árbitros federados, véanse los siguientes ejemplos: artículo 4.8 de la normativa de los juegos deportivos municipales de Madrid, capítulo quinto de la normativa general de los juegos deportivos municipales de Sevilla o la obligación de tramitar las licencias de los juegos deportivos municipales en Valencia según el artículo nueve de la normativa técnica general.

propia norma “todo tipo de actividad física que, mediante una participación, individual o colectiva, organizada o no, profesional o no profesional, se realice con objetivos relacionados con la mejora de la condición física, psíquica o emocional, con la consecución de resultados en competiciones o actividades deportivas, con la adquisición de hábitos deportivos saludables o con la ocupación activa del tiempo de ocio, realizada en instalaciones públicas o privadas, o en el medio natural”.

El referido artículo 19 incide de forma específica en su apartado 2º en las “personas que practican deporte en el ámbito de una federación deportiva estatal”, que se clasifican en las siguientes categorías: a) “Deportistas de competición” que son “aquellas personas que participan en cualquiera de las competiciones federativas detalladas en el título V, en las condiciones fijadas al efecto” y pueden ser, a su vez, “deportistas profesionales o no profesionales” (a los que se refiere el artículo 21 de la LD); b) Deportistas de no competición”, que son “aquellas personas que practican deporte con licencia en el marco de una federación deportiva sin participación en cualquiera de las competiciones detalladas en el título V”; y c) deportistas ocasionales”, que son “aquellas personas que practican deporte de forma no continua en el marco de una actividad que no requiere licencia organizada por una federación deportiva”. Asimismo, en su apartado 3º señala que “Las personas deportistas pueden ser también consideradas de alto nivel o de alto rendimiento”, categoría a la que se refiere de forma expresa el artículo 20 de la LD. En este artículo encontramos uno de los preceptos que deben ser desarrollados con posterioridad por el Reglamento. Así lo establece cuando dice que los requisitos deportivos para ser considerado como deportista de alto nivel deberán determinarse reglamentariamente, sin perjuicio de las tres condiciones que señala el propio artículo.

Los capítulos II (“Derechos y deberes de las personas deportistas”), III (“De la protección de la salud de las personas deportistas”), IV (“De las personas deportistas en la competición o en la actividad deportiva no oficial”) y V (“Otros derechos de las personas deportistas”) se refieren a los deportistas que se definen en el capítulo I. Sin embargo, en el caso de los capítulos VI (“Arbitraje de alto nivel”, VII (“Personal técnico deportivo”) y VIII (“Voluntariado deportivo”), la norma parece ampliar su ámbito de aplicación a determinados “actores del deporte” que presentan sus propias características.

En particular, en el caso de los profesionales del arbitraje de alto nivel”, el artículo 37 dispone: “Los árbitros y jueces deportivos podrán ser declarados de alto nivel cuando, ejerciendo las funciones en competiciones deportivas internacionales o estatales en las que participen deportistas y técnicos o entrenadores de alto nivel, cumplan los requisitos que se establezcan reglamentariamente”. En este artículo, el único que compone el capítulo sexto del título segundo, se lleva a cabo una suerte de remisión a las características de la competición y de los deportistas que participen en ella para determinar si el colectivo arbitral y de jueces deportivos son de alto nivel. Aunque, en la práctica, la clave estará en el desarrollo reglamentario.

Reconociendo la necesidad de introducir cambios para actualizar el desarrollo reglamentario de la Ley del Deporte a la nueva norma, la falta de uniformidad y claridad de la noción de arbitraje de alto nivel que se recoge en esta última y -como se verá a continuación- la aparente disparidad de criterio que se observa en la normativa autonómica, ponen de manifiesto lo difícil que resulta definir en ocasiones deslindar esta categoría de la de deportista profesional.

1. En la Ley del Deporte estatal

La Ley del Deporte se refiere a los “Profesionales del arbitraje de alto nivel”, pero no define qué se entiende por “alto nivel” y por “profesionales”. Por lo que, a la espera del correspondiente desarrollo reglamentario, cabe plantearse que se entiende por “alto nivel”, por “deportista profesional” y por “profesional del deporte”.

A. Arbitraje de alto nivel

La Ley del Deporte de 2022 establece la distinción entre deportistas de alto nivel y de alto rendimiento en su artículo 20. Esta diferenciación implica, en un primer momento, un reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en torno a estos dos tipos de deportistas regulados en el RD 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de

alto nivel y alto rendimiento. El deporte de alto nivel está estrechamente vinculado con el interés público del estado, sito en el artículo 11 de la LD: “el deporte de alto nivel se considera de interés para la Administración General del Estado, en tanto que constituye actividad y factor esencial en el desarrollo deportivo, supone un estímulo para el fomento del deporte base en virtud de las exigencias técnicas y científicas de su preparación, y cumple una función representativa y de reputación general del deporte español, específicamente en las competiciones deportivas internacionales.”

Por su parte, la Ley del Deporte respecto al deporte de alto rendimiento se limita a remitirse a lo dispuesto en esta materia por las CCAA¹⁸⁵, dando lugar a una normativa variada al respecto en tanto que la asunción de competencias en materia deportiva y las consecuencias y efectos de la determinación de un deportista como de alto rendimiento por parte de las distintas autonomías.¹⁸⁶

La Ley del Deporte de 1990 no hacía referencia al estamento arbitral, más allá de mencionar su vinculación y pertenencia a las federaciones deportivas correspondientes. Esto conlleva un claro salto de calidad en el posicionamiento del colectivo arbitral como un actor clave en el deporte abriendo una puerta para la profesionalización de dicho colectivo, a la espera de un ulterior desarrollo reglamentario de la nueva Ley del Deporte.

El arbitraje de alto nivel en el Proyecto de Ley del Deporte¹⁸⁷ ocupaba el capítulo sexto. El artículo 34.ter constaba de dos apartados, siendo el apartado 2 del artículo 34.ter del Proyecto de Ley suprimido del texto legislativo final. El apartado segundo del artículo relativo a los profesionales del arbitraje de alto nivel del Proyecto de Ley del Deporte hacía referencia a que “las federaciones deportivas españolas asumirán las obligaciones establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 38 de esta ley respecto a los árbitros y jueces deportivos.”

¹⁸⁵ ESPARTERO CASADO, J.: *Los actores del deporte: clasificación y definiciones* en MILLÁN GARRIDO, A. (Dir.): *Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte*. Madrid: Reus, 2022, pág. 117.

¹⁸⁶ Véase como ejemplo el Estatuto de Autonomía de Cataluña, artículo 134.1: “*fomento del alto rendimiento deportivo*”; o el Estatuto de Autonomía de Aragón, artículo 71: “*regulación del alto rendimiento deportivo*.”

¹⁸⁷ Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el día 3 de noviembre de 2022, núm. 82-5. Dictamen de la Comisión de Cultura y Deporte y escritos de mantenimiento de enmiendas para su defensa ante el pleno.

Una vez aprobada y publicada la nueva Ley del Deporte e incluido el arbitraje en el título II relativo a los actores del deporte, el capítulo VI de dicho título da encaje a los profesionales del arbitraje de alto nivel a través del artículo 37 con el siguiente contenido: “los árbitros y jueces deportivos podrán ser declarados de alto nivel cuando, ejerciendo las funciones en competiciones deportivas internacionales o estatales en las que participen deportistas y técnicos o entrenadores de alto nivel, cumplan los requisitos que se establezcan reglamentariamente.”

El artículo 37 de la LD realiza una doble remisión: primero remite a las características de la competición y de los deportistas que participen en ella para determinar si los árbitros y jueces deportivos son de alto nivel; y luego abre la puerta a interpretaciones a través del correspondiente desarrollo reglamentario. A la que se añade la incertidumbre que genera la utilización conjunta de los términos “profesionales” y “alto nivel”, sin que luego se defina en que consiste la ‘profesionalidad’ y el ‘alto nivel’. Tal y como se ha visto con anterioridad, el artículo se inicia de la siguiente forma: “los árbitros y jueces deportivos podrán ser declarados de alto nivel” lo que invita a pensar si el término ‘profesionales’ está de más.

Los artículos 20 y 21 de la LD sí que hacen la distinción o establecen una serie de características individualizadas para la calificación de deportistas como profesionales o de alto nivel. En cambio, en el artículo 37 se mezclan ambos términos esgrimiendo la dudosa consideración de ‘Profesionales del arbitraje de alto nivel.’ Tal y como reza el título del apartado tercero de esta investigación, sobre la profesionalidad de los árbitros y jueces deportivos deberá arrojar luz el desarrollo reglamentario, amén de clarificar las semejanzas y divergencias entre los árbitros profesionales y los árbitros de alto nivel.

La Ley del Deporte ha supuesto un gran avance en la inclusión del colectivo de árbitros y jueces deportivos como actores relevantes en el deporte, y una muestra de ello es que la norma dedica de forma específica un capítulo compuesto por un artículo a los profesionales del arbitraje de alto nivel. Más allá del debate o discusión sobre la idoneidad de la utilización y la mezcla de los términos ‘profesionales’ y ‘alto nivel’, se aprecia una intención del legislador de asemejar a los árbitros y jueces deportivos a los deportistas y técnicos.

Es, sin duda, un primer paso para la profesionalización del estamento arbitral en el deporte que, por ahora, queda inconclusa, pero teniendo la oportunidad de ampliar y profundizar en la cuestión mediante el desarrollo reglamentario.

B. Deportistas profesionales

El artículo 19 de la LD incluye al colectivo arbitral dentro del título II “De los actores del deporte”, sin que su incorporación en un capítulo al margen (Capítulo VI) excluya su posible calificación como deportistas profesionales (capítulo I) a los efectos del Real Decreto 1006/1985.

El artículo 21.1 de la LD establece, por su parte, que “son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”, siendo su condición “personal e independiente de la calificación de la competición respectiva”; y añade que estas personas “están sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo”. Por lo que, toda vez que la Ley del Deporte se remite a la regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, la laboralidad de la relación de las personas que se dedican al arbitraje y, en su caso, su posible calificación como “deportistas profesionales” dependerá -como sucede en la actualidad- de las características de su actividad y no de lo que se indique en la norma de referencia de Derecho deportivo general. Sin que se pueda considerar que son deportistas profesionales aquellos que se dedican a la práctica deportiva sin tener una relación laboral y percibiendo, “a lo sumo, compensación de gastos derivados de la práctica deportiva” (artículo 21.4 de la LD) por faltar una de las notas esenciales de la laboralidad: el carácter retribuido de la prestación.

Una de las principales novedades que incorpora la Ley del Deporte se encuentra, precisamente, en la referencia expresa a los deportistas profesionales por cuenta propia, que se definen como aquellas personas que “se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva por cuenta propia, sin perjuicio de su pertenencia a cualesquiera

entidades deportivas recogidas en esta ley, perciban por dicha actividad profesional por cuenta propia retribuciones económicas, que sean en todo caso procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que pertenezcan no destinadas a la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva o premios por la participación en competiciones nacionales o internacionales y estén o deban estar afiliadas y de alta, por razón de dicha actividad profesional, en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social” (artículo 21.2 de la LD). La figura del deportista autónomo no es nueva para nuestro Derecho (por ejemplo, el caso de los tenistas). La novedad se encuentra en su reconocimiento como deportistas profesionales.

Conviene observar que, en el caso de los deportistas profesionales a los que se refiere la Ley del Deporte, el artículo 27 de la LD les atribuye una serie de derechos laborales entre los que destacan: “el derecho a una carrera deportiva conforme a sus potencialidades; a recibir un tratamiento fiscal específico adaptado a la duración de su carrera profesional y a los ingresos generados mientras ésta transcurra; a la conciliación en su vida familiar, académica y profesional, estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual; a la defensa de sus derechos ante la jurisdicción ordinaria; al reconocimiento de medidas de especial protección en su derecho a la maternidad y paternidad; a nombrar personas que representen sus intereses frente a clubes y organizadores de las competiciones que puedan actuar en nombre de asociaciones y sindicatos; a disponer de la información sobre la respectiva modalidad o especialidad deportiva y las condiciones para su desarrollo y práctica, para lo cual las webs de las organizaciones deportivas deberán dar debida cuenta de todos los marcos normativos a tales efectos; a la atención de la salud de forma adecuada y específica y a y al reconocimiento de medidas de protección laboral específicas que permitan su reincorporación laboral cuando terminen sus carreras deportivas.” También son sujetos de derechos colectivos como el derecho a la huelga o a la negociación colectiva. Especialmente en el último lugar del artículo 27.2 de la LD se establece el derecho de los deportistas profesionales a la rescisión unilateral de su relación laboral cuando exista incumplimiento grave y culpable de la entidad deportiva

a que pertenezca, teniendo en cuenta también las posibles causas¹⁸⁸ de dicho incumplimiento.

El artículo 28 les asigna los siguientes deberes: a) “Cumplir con la normativa autonómica, estatal e internacional, en materia de lucha contra el dopaje, integridad y juego limpio, así como las normas de competición”; b) “Poner en conocimiento de las federaciones deportivas, ligas profesionales, Consejo Superior de Deportes, o cualquier otra autoridad competente cualquier hecho del que hayan tenido conocimiento, directa o indirectamente, destinado a alterar el normal desarrollo de las competiciones”; y c) “Fomentar valores y buenas prácticas durante la competición, especialmente los relativos al respeto a compañeros, jueces, árbitros, rivales, personal sanitario y público”.

Y ello sin perjuicio de los derechos que puedan corresponderles por su condición de deportistas de alto nivel (artículo 24) como, por ejemplo: c) el “Impulso de la celebración de convenios con empresas públicas y privadas para el ejercicio profesional de los deportistas”; d) la “Articulación de fórmulas para compatibilizar los estudios o la actividad laboral de estas personas con su preparación o actividad deportiva”; o e) su “Inclusión en el Sistema de la Seguridad Social.” Así como de los deberes que deban asumir por tener esta condición: a) “Cumplir con la normativa nacional e internacional en materia de lucha contra el dopaje, integridad y juego limpio”; b) “Utilizar las ayudas y subvenciones públicas que se perciban de acuerdo con lo establecido en las respectivas convocatorias”; c) “No difundir, en su condición de deportista de reconocido prestigio, hábitos no saludables entre la población relativos a la práctica deportiva”; y d) “No realizar ni fomentar malas prácticas durante la competición o valores contrarios al respeto a compañeros, árbitros, jueces, rivales, personal sanitario y público” (artículo 25).

La noción de deportista profesional que se recoge en la Ley del Deporte de 2022 -y los derechos y deberes que se derivan de la misma- es más amplia que la prevista en el Real Decreto 1006/1985, en la medida en que incluye también a los deportistas profesionales por

¹⁸⁸ Respecto a las causas, los tribunales establecen la opción de rescisión unilateral por justa causa o sin justa causa, véase las siguientes resoluciones: Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de STSJ de Castilla y León de 27 de junio de 2005 (Rec. 678/2005), de Madrid de 26 de abril de 2006 (Rec. 1089/2006), de Asturias de 6 de octubre de 2006 (Rec. 3182/2005) y 13 de octubre de 2006 (Rec. 3236/2005), de Andalucía de 13 de marzo de 2007 (Rec. 4173/2005), de Castilla y León de 17 de junio de 2009 (Rec. 753/2009), de Galicia de 4 de octubre de 2013 (Rec. 512/2011) y de Andalucía de 11 de diciembre de 2014 (Rec. 2401/2013).

cuenta propia; y, quizá, más limitada si se considera que excluye al arbitraje de alto nivel y al personal técnico deportivo, a los que se sitúa en un capítulo aparte. Aunque en este último caso la remisión que se efectúa en la Ley del Deporte al Real Decreto 1006/1985 -cuando se refiere a los deportistas profesionales por cuenta ajena- no parece impedir que haya otros actores del deporte (arbitraje de alto nivel y técnicos deportivos) a los que se aplique también esta última norma.

Cabe señalar que la noción deportista no es unívoca en la normativa deportiva. Por ejemplo, el artículo 2.5 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, incluye dentro de la noción de “Deportistas” a “las personas que dispongan de licencia deportiva por aplicación de los correspondientes reglamentos federativos, tanto en condición de jugadoras o competidoras, como de personal técnico o entrenadores, árbitros o jueces deportivos y otras personas titulares de licencias que participen en el desarrollo de la competición deportiva”.

C. Profesionales del deporte

La regulación de las profesiones es un tema complejo, más aún en un área como es la deportiva donde, históricamente, dichas profesiones se han ejercido sin un marco jurídico normativo al que atenerse. Para que las profesiones del deporte sean tituladas es necesario que el legislador -mediante ley- argumente que ciertas actividades profesionales deben ser realizarlas por profesionales con titulación¹⁸⁹, y ese argumento debe ser la defensa de los intereses generales de la población.¹⁹⁰

Con independencia del debate sobre las competencias en torno al establecimiento del marco jurídico de las profesiones del deporte¹⁹¹, en la actualidad, la mayoría de las Comunidades Autónomas¹⁹² cuentan con una ley sobre profesiones del deporte que demanda

¹⁸⁹ GAMBAU I PINASA, V.: “Hacia la regulación de las profesiones del deporte en España”. *Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte*, núm. 2, 2009, pág. 45

¹⁹⁰ Argumento esgrimido en la Sentencia del Tribunal Constitucional 194/1998 de 1 de octubre de 1998.

¹⁹¹ CAMPS POVILL, A.: “Hacia la regulación de las profesiones del deporte en España”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 24, 2008, pp. 212 y ss.

¹⁹² Sin perjuicio de que se reivindique por diversos colectivos la necesidad de una Ley estatal de ordenación de profesiones del deporte, véase *Iusport: el Foro de CAFyD firma un manifiesto por una Ley de profesiones del deporte*. 4 de abril de 2023.

que, con anterioridad al ejercicio de una labor profesional, se haya obtenido una formación adecuada (de ahí las titulaciones del deporte¹⁹³).

Dentro de la oferta formativa de las enseñanzas en actividad física y deporte se puede distinguir tres tipos: la formación universitaria, la formación profesional y la formación no reglada, siendo la antigua licenciatura y el actual grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte la titulación de referencia en el conjunto del sistema de enseñanzas deportivas en España. No obstante, también existen estudios de máster en el ámbito universitario, o el título superior de técnico en actividades físico – deportivas en el marco de la formación profesional.

Por lo que respecta a la formación no reglada cabe incluir en este campo la formación federativa, es decir, aquella que se imparte en el seno de la federación como cursos de entrenador, monitor deportivo y también la formación previa necesaria para poder formalizar la colegiación como árbitro. Todo este conjunto heterogéneo de formaciones, enseñanzas y también de actores que las imparten, unido al surgimiento de nuevos oficios deportivos¹⁹⁴, hizo necesaria una regulación de las titulaciones¹⁹⁵ por parte de las Administraciones Públicas que permitiese cerciorarse de la capacitación de las personas profesionales del deporte.

El legislador determina, por tanto, cuándo una profesión u oficio debe ser profesión titulada¹⁹⁶, y las leyes autonómicas sobre las profesiones del deporte se refieren a la titulación que hace falta para ejercer la correspondiente profesión. Por ejemplo, la Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte de Catalunya¹⁹⁷ determina y reconoce las profesiones de profesor de educación física, director deportivo, entrenador deportivo y monitor deportivo e indica la titulación necesaria para su ejercicio. Y lo mismo sucede en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid¹⁹⁸, que reconoce las mismas profesiones deportivas que

¹⁹³ En este sentido, las primeras obras al respecto así lo sostenían y es hoy una realidad: BLANCO PEREIRA, E. (DIR.): *Las nuevas titulaciones deportivas en España*. Murcia: Centro Regional de Investigación del Deporte de Murcia, 1996.

¹⁹⁴ LANDABEREA UNZUETA, J.A: “Presente y futuro de la regulación de las profesiones del deporte.” *Revista Andaluza de Documentación sobre el deporte*, núm. 2, 2011, pp. 1 y ss.

¹⁹⁵ A este respecto ESPARTERO CASADO, J. Y PALOMAR OLMEDA, A.: *Titulaciones y regulación del ejercicio profesional en el deporte: bases y perspectivas*. Madrid: Dykinson, 2011.

¹⁹⁶ Estableció la competencia del legislador al señalar tal ámbito el Tribunal Supremo en su Sentencia de 15 de febrero de 2005, Rec. 89/2003.

¹⁹⁷ Publicada en el BOE el 30 de mayo de 2008 y modificada por la Ley 7/2015, de 14 de mayo.

¹⁹⁸ Publicada en el BOE el 22 de marzo de 2017 y modificada por la Ley 1/2019, de 27 de febrero.

la ley catalana y añade la de preparador físico; o en Ley 2/2022, de 22 de julio, de ordenación del ejercicio de las profesiones del deporte y la actividad física en la Comunidad Valenciana¹⁹⁹, en cuyo artículo 5 “se reconocen como profesiones del deporte y la actividad física y se ordenan en la presente ley las siguientes: monitor deportivo o monitora deportiva, entrenador deportivo o entrenadora deportiva, preparador físico o preparadora física, director deportivo o directora deportiva y profesor o profesora de Educación Física.”

De la recopilación de todas las profesiones del deporte reconocidas por la pléyade de legislaciones autonómicas a tal efecto, surgen las siguientes, además, de manera no uniforme: profesor de educación física, gerente deportivo, director deportivo, educador físico, preparador físico, entrenador deportivo, instructor deportivo, monitor deportivo, auxiliar de competición, técnico sin dedicación profesional, guía en el medio natural y socorrista deportiva. Ni rastro del colectivo arbitral en ninguna norma autonómica relativa al reconocimiento de las profesiones del deporte.

A la espera de una futura regulación de las profesiones del deporte (disposición final sexta de la LD), la formación del colectivo arbitral se configura en el ámbito federativo, dentro de la federación de la correspondiente (debe observarse que, fuera del deporte organizado, la actividad arbitral tiene por qué sujetarse a ningún tipo de formación específica).

D. Voluntariado deportivo

Otro de los aspectos fundamentales que introduce la Ley del Deporte respecto a esa distinción entre los deportistas profesionales y amateurs es el voluntariado deportivo situado en el último capítulo (VIII) del título segundo.

El artículo 39 de la LD indica que se entenderá como voluntariado deportivo “la participación ciudadana organizada en el ejercicio de las acciones de este tipo en el área de actuación de la actividad física y el deporte mediante el establecimiento de programas de acción voluntaria en dicha área.”

¹⁹⁹ Publicada en el BOE el 26 de julio de 2022.

El artículo 6 de la Ley 45/2015, de Voluntariado, se refiere al voluntariado deportivo en su apartado c) en los siguientes términos: “el voluntariado deportivo es aquél que contribuye a la cohesión ciudadana y social, sumando los valores propios del voluntariado al desarrollo de la práctica deportiva” y en el mismo sentido, dentro de las características que debe cumplir la actividad voluntaria establece en el artículo tercero que ésta debe llevarse a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios.

La actividad arbitral puede caer, en muchos casos, dentro del ámbito del voluntariado deportivo.

2. En algunas leyes del deporte autonómicas

Las leyes autonómicas en materia de deporte siguen la lógica de la Ley del Deporte estatal e introducen algunas cuestiones de interés en referencia al colectivo arbitral. Cabe destacar, en particular, la norma andaluza²⁰⁰.

La Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte en Andalucía realiza más referencias al colectivo de los árbitros y jueces deportivos que la Ley del Deporte a nivel estatal. La primera de ellas es la inclusión de los árbitros y jueces deportivos como agentes del deporte (título III), equiparándolos a los entrenadores (capítulo II), justo después de los deportistas (capítulo I), y refiriéndose a dicha regulación en el preámbulo de la norma como “un novedoso estatuto legal a una serie de agentes, como los entrenadores, árbitros, jueces, directores y voluntarios deportivos.”

La consideración de árbitro o juez deportivo será, de acuerdo con el artículo 48 de la norma andaluza, para “aquellas personas que llevan a cabo funciones de aplicación de las

²⁰⁰ En este sentido, numerosos trabajos en relación al marco jurídico andaluz de árbitros y jueces deportivos en el Anuario andaluz de Derecho deportivo, véase: GARCÍA SILVERO, E.A.: “La relación jurídica de los árbitros andaluces con sus Federaciones deportivas: apuntes doctrinales y jurisprudenciales.” *Anuario andaluz de Derecho deportivo*, núm. 2, 2002; CARRETERO LESTÓN, J.L.: “Los jueces y árbitros en el ordenamiento jurídico andaluz.” *Anuario andaluz de Derecho deportivo*, núm. 3, 2003; DE LA IGLESIA PRADOS, E.: “Los jueces y árbitros en la doctrina del Comité Andaluz de Disciplina Deportivo.” *Anuario andaluz de Derecho deportivo*, núm. 3, 2003 y RODRÍGUEZ TEN, J.: “Los árbitros y la organización arbitral en el ordenamiento jurídico andaluz.” *Anuario andaluz de Derecho deportivo*, núm. 6, 2006.

reglas técnicas en el desarrollo de competiciones deportivas”. En el apartado 2º se realiza una distinción entre los árbitros que actúan en competiciones federativas y los que no, teniendo que acreditar a través de la licencia federativa tal condición para poder participar en competiciones federadas y siendo la organización en competiciones de carácter extra federativo la que determine las funciones que deberán llevar a cabo. Se añade, además, en el apartado 3º la figura del árbitro o juez deportivo de rendimiento de Andalucía quienes participen en competiciones deportivas internacionales y cumplan determinados requisitos establecidos reglamentariamente. Por último, el apartado 4º del artículo hace referencia al fomento y desarrollo del arbitraje: “la Administración Pública deportiva fomentará la realización de los cursos y actividades que sean necesarios para la formación y perfeccionamiento de los árbitros y jueces deportivos en cuanto agentes integrantes del sistema deportivo andaluz.”

En el título IV relativo a las entidades deportivas andaluzas y, en particular, en su capítulo cuarto sobre federaciones deportivas, vuelve a hacer mención expresa a los árbitros para encuadrarles dentro del ámbito de actuación de las federaciones deportivas. Además, serán las propias federaciones deportivas las que colaboren con la Administración Pública deportiva en la formación de los árbitros y jueces deportivos, tal y como señala el apartado sexto del artículo 60 de la LD andaluza.

Las demás referencias en el contenido de la norma andaluza guardan también relación con las menciones de la Ley del Deporte estatal en cuanto a medidas antiviolencia ante los árbitros, los procedimientos de infracción y la presunción de veracidad del acta arbitral ante cualquier asunto disciplinario que pueda surgir.

De igual manera que sucede en el desarrollo reglamentario de la Ley del Deporte estatal, de las normas que emanan de la ley del deporte andaluza también existen referencias de interés para los árbitros y jueces deportivos, en este caso, del ámbito de dicha comunidad autónoma. El Decreto 41/2022, de 8 de marzo, por el que se regulan las Entidades Deportivas de Andalucía y se establece la estructura y régimen de funcionamiento del Registro Andaluz de Entidades Deportivas, también realiza varias referencias al colectivo arbitral, destacando las siguientes: el artículo 23, en el mismo sentido que la ley autonómica, integrando al colectivo arbitral en las federaciones; el artículo 25, sobre las licencias deportivas entre las

que se incluyen las arbitrales; el artículo 43 establece la obligación de la existencia de un Comité Técnico para aquellas federaciones que cuenten con estamento arbitral; y en materia disciplinaria, no considerándose como tal las decisiones que tome el árbitro a través de la aplicación de las reglas técnicas del juego.

El Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, regulador del Deporte de alto rendimiento en Andalucía, indica en su Preámbulo que “se incluye en la calificación de rendimiento no solo a los deportistas, sino que se extiende a los entrenadores o técnicos y a los jueces o árbitros.” Asimismo, en la Orden de 31 de julio de 2007, que regula los procesos electorales en las federaciones deportivas andaluzas, se incluye al colectivo arbitral como elector y elegible en los procesos para la elección de la Asamblea General de la federación correspondiente de ámbito autonómico.

Las Comunidades Autónomas que también cuentan con una legislación deportiva que tiene en consideración al colectivo arbitral de forma destacada son Cataluña y la Comunidad de Madrid. El Decreto legislativo 1/2000, de 31 de julio, por el que se aprueba el texto único de la Ley del Deporte de ámbito catalán integra al estamento arbitral en las federaciones deportivas catalanas y le atribuye la potestad disciplinaria al equipo arbitral durante los partidos o pruebas deportivas. Además, en el Decreto 70/1994, de 22 de marzo, de federaciones deportivas catalanas, se introduce la posibilidad de la creación de escuelas de formación arbitrales en el marco de las escuelas deportivas catalanas.

Por su parte, la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, se refiere a la integración del estamento arbitral en las federaciones deportivas, la potestad disciplinaria en la aplicación de las reglas de juego y la condición de elegibles y electores en los órganos de gobierno y representación de las federaciones.

En las demás normas deportivas de carácter autonómico²⁰¹ se sigue la lógica de las anteriores, es decir, cuentan con una Ley del Deporte y con normas de desarrollo. En referencia al marco legal autonómico del conjunto arbitral todas y cada una de dichas

²⁰¹ Como ejemplos de leyes del deporte autonómicas: Ley 2/2023, de 30 de marzo, de la actividad física y el deporte del País Vasco, Ley 5/2022, de 19 de junio, de Actividad Física y Deporte de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Ley 3/2019, de 25 de febrero, de la Actividad físico-deportiva de Castilla y León, Ley 2/1995, de 6 de abril, del Deporte en Extremadura o la Ley 2/2011, de 22 de marzo, de del deporte y la actividad física de la Comunidad Valenciana.

regulaciones coinciden en integrar al colectivo dentro de las federaciones, de la necesidad de contar con licencia deportiva arbitral para poder dirigir encuentros en competiciones federativas, fijar la condición del estamento arbitral de elector y elegible en los órganos de gobierno federativos y atribuir la potestad disciplinaria en la aplicación de las reglas técnicas. Sin embargo, las leyes deportivas de Aragón, Baleares, La Rioja y el Principado de Asturias, incluyen algunas singularidades que merecen una mención especial.

La ley aragonesa²⁰², establece en el apartado 3º de su artículo 47 que “los estatutos federativos deberán prever necesariamente una organización específica de los jueces o árbitros.” El término ‘específica’ cambia del utilizado en la anterior legislación (Ley 4/1993, de 16 de marzo, del deporte de Aragón) donde se empleaba ‘independientes’ en vez de específicas. No es lo mismo contar con una organización específica, como puede ser el Comité Técnico de Árbitros, que con una organización independiente de la federación, algo que no casa con el modelo actual de integración del colectivo arbitral en las distintas federaciones deportivas.

Por su parte, la Ley 2/2023, de 1 de febrero, de la actividad física y el deporte de les Illes Balears, de muy reciente aprobación, incluye en el capítulo VI relativo a las personas deportistas, un artículo sobre los deportistas en el mundo laboral y la protección y formación de las personas deportistas para fomentar su incorporación al mundo laboral una vez finalice su carrera deportiva. La ley balear suprime una referencia específica al colectivo arbitral que hacía la norma anterior sobre la consideración de las personas que se dedican al arbitraje como deportistas que precisan una especial cualificación. En el caso actual, se dirige al conjunto de personas deportistas sin señalar a colectivos específicos introduciendo una mención laboral en una Ley del Deporte autonómica, cosa, sin duda, novedosa.

Una de las normas autonómicas en materia deportiva que incluye al colectivo arbitral como deportistas es la de La Rioja²⁰³, aunque no los menciona específicamente. En el artículo 12.2 establece que serán deportistas profesionales aquellos que “efectos de la presente ley, son deportistas profesionales aquellos que se dediquen a la práctica deportiva, bien sea en condición de autónomos o bien a través de una relación jurídica de carácter laboral con

²⁰² Ley 16/2018, de 4 de diciembre, de la actividad física y el deporte en Aragón.

²⁰³ Ley 1/2015, de 23 de marzo, del ejercicio físico y del deporte de La Rioja.

terceros, percibiendo en ambos casos un salario o remuneración económica de forma continuada, salvo cuando la cantidad recibida en cómputo mensual sea inferior al salario mínimo interprofesional.” Además, introduce un aspecto novedoso en cuanto a la calificación de los deportistas y es la inclusión de un grupo de deportistas denominado *deportistas profesionales sin licencia deportiva* regulados en el artículo 16 y que revisten las siguientes características: “Tendrán también la consideración de deportistas profesionales quienes, con domicilio en la Comunidad Autónoma de La Rioja, desarrollan su actividad deportiva, bien sea en condición de autónomos o bien a través de una relación jurídica de carácter laboral con terceros, al margen del ámbito federado, sin licencia deportiva, en eventos y actividades deportivas ordinarias organizadas por personas jurídicas de cualquier clase, percibiendo de estas, en ambos casos, un salario o remuneración económica de forma continuada, salvo cuando la cantidad percibida en cómputo mensual sea inferior al salario mínimo interprofesional.”

En definitiva, el marco normativo autonómico es similar en el conjunto de regiones de España. Aunque, cuando existe tanta variedad legislativa, puedan introducirse aspectos novedosos que -a falta de desarrollo en el ámbito estatal- sean cuanto menos dignos de estudio.

Capítulo II

La especialidad deportiva

I. LA CONFIGURACIÓN DEL VÍNCULO DEPORTIVO ARBITRAL

Las federaciones deportivas españolas están integradas “por Federaciones deportivas de ámbito autonómico, Clubes deportivos, deportistas, técnicos, jueces y árbitros, Ligas Profesionales, si las hubiese, y otros colectivos interesados que promueven, practican o contribuyen al desarrollo del deporte” (artículo 43.3 de la LD). Partiendo de esta premisa, las personas que ejercen la labor arbitral y jueces deportivos se integran dentro de la federación “a través del acto de admisión a la organización deportiva federativa”²⁰⁴. Y, para ello, la norma federativa interna que regula la pertenencia a la federación debe establecer los requisitos y condiciones para ingresar como miembro en la misma, las reglas de permanencia y renovación, así como las normas a las que se debe someter en tanto que miembro y/o representante de una entidad con personalidad jurídica propia.

La relación que une al colectivo arbitral federado con su respectiva federación constituye, verdaderamente, un vínculo deportivo (o federativo). Las personas que se dedican al arbitraje se encuentran integradas en federaciones deportivas, lo que, en la mayoría de los casos, excluye una posible fórmula externa, vigente en algunos países, en la que pertenecen a una entidad extra federativa que, previo acuerdo con la federación presta los servicios arbitrales²⁰⁵. Algunos autores promueven esa fórmula mixta al estilo de la Premier League inglesa de fútbol.²⁰⁶

²⁰⁴ SOUVIRÓN MORENILLA, M.: *Fronteras entre lo público y lo privado: las llamadas asociaciones deportivas* en CARRETERO LESTÓN, J.L. Derecho del Deporte. El nuevo marco legal. Málaga: Unisport, 1992, pp. 66-68.

²⁰⁵ RODRÍGUEZ TEN, J.: *Los árbitros y otros jueces de competición* en MARÍN HITTA, L. Régimen Jurídico del Deporte en España y Brasil. Madrid: Basconfer, 2021, pág. 348.

²⁰⁶ FOUTO GALVÁN, I.: *Árbitros independientes de la Federación y de LaLiga, una solución*. Revista Iusport. 21/02/2023.

En el caso del colectivo arbitral, su vinculación con la federación se encuentra en el origen de su formación. El arbitraje no figura en el catálogo de profesiones del deporte que suele recogerse en la normativa autonómica²⁰⁷ (estos profesionales requieren una titulación oficial)²⁰⁸ y tampoco llevan a cabo una profesión colegiada, en el sentido de que, junto con la titulación propia de la actividad, el profesional deba estar colegiado en el Colegio profesional correspondiente²⁰⁹.

La determinación de las profesiones deportivas es competencia de las Comunidades Autónomas y se encuentran incluidas, por ejemplo, en la Ley del Deporte de la Comunidad de Madrid o de Aragón el monitor deportivo y preparador físico. Sin embargo, la Ley del Deporte a nivel estatal no hace referencia a las profesiones reguladas del deporte, más allá de la Disposición Final Sexta, la cual establece que el Gobierno presentará un Proyecto de Ley para regular las profesiones del deporte. Es así, por tanto, como las federaciones – actualmente- son las encargadas de decidir si una persona que se dedica al arbitraje puede o no ejercer su labor y, en su caso, colegiarse, sin atender criterios de formación más allá del curso o la preparación proporcionada por la propia federación deportiva. Del mismo modo que en algunas federaciones (como en el caso del fútbol o tenis) se exige estar en posesión de una titulación dada por la propia federación para ejercer de entrenador deportivo.

La formación y la incorporación de las personas que se dedican al arbitraje en una determinada modalidad deportiva dentro de un colegio de árbitros se produce en clave federativa, sin que sea posible equiparar la actividad profesional titulada y colegiada con el ejercicio de la actividad arbitral. Las federaciones son asociaciones de naturaleza privada que

²⁰⁷ En la Disposición final sexta de la LD se indica que “El Gobierno presentará a las Cortes Generales, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, un proyecto de ley que regule el ejercicio de las profesiones del deporte, estableciendo, dentro de sus competencias, y siempre respetando aquellas que son propias de las Comunidades Autónomas, los derechos y obligaciones de los profesionales y los requisitos para el desarrollo de aquellas”.

²⁰⁸ CARDENAL CARRO, M.: *Una acotación sobre el reparto de competencias en las profesiones reguladas en el deporte*. Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, Tomo XXXVI, 2019, pág. 1202. Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte, de la Comunidad Autónoma de Cataluña, que incluye a los profesores de educación física, a los animadores o monitores deportivos, los entrenadores profesionales y los directores deportivos.

²⁰⁹ Véase, por ejemplo, la Ley 7/2006, de 31 de mayo, de ejercicio de profesiones tituladas y de los colegios profesionales de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

ejercen funciones públicas por delegación de la Administración, y, en el ejercicio de estas funciones, asumen la ordenación de la actividad deportiva (artículo 50 de la LD).

En algunas federaciones surge la obligación de colegiación, vinculada a la obtención de la correspondiente licencia. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en el caso del de fútbol. Las normas de colegiación de la RFEF se establecen en una circular que emite el CTA a principio de cada temporada. Allí se recogen las características que se deben dar para la aprobación de la colegiación al debido cumplimiento de las normas y los requisitos establecidos en el título IV del libro II del Reglamento General de la RFEF, relativo a los árbitros y sus licencias. Y se estipula que no serán aceptadas las propuestas de colegiación si la persona que desarrolla funciones arbitrales no ha superado el reconocimiento médico pertinente, si ha sido inhabilitado o separado para ejercer la función arbitral o bien si ha excedido de la edad máxima para continuar en activo. El Reglamento General de la RFEF establece que, en el caso de la colegiación en la categoría de Primera RFEF e inferiores, serán los CTA autonómicos los que se encarguen de la vigilancia y observancia de los requisitos de colegiación, ya que dichas categorías se gestionan a través de las federaciones autonómicas.

En la circular núm. 1 sobre “Normas de Colegiación” de la RFEF para la temporada 2023/2024 se contemplan unos requisitos específicos para las categorías del fútbol profesional, como son la Primera y Segunda División: los árbitros asistentes y asistentes de video deben realizar la solicitud de afiliación entre el 27 de junio y el 2 de julio de 2023, los árbitros, árbitros asistentes y asistentes de Primera Federación masculina y femenina y de Segunda Federación, entre el 1 y el 25 de julio de 2023 y los oficiales informadores, del 24 de julio al 20 de agosto de 2023, para, posteriormente, solicitar la colegiación en la web de CTA. De modo que, después de que el CTA haya comprobado que se han cumplido los trámites anteriores, emitirá la licencia con el carné correspondiente, lo que permitirá al árbitro integrarse y actuar como miembro en activo de la organización arbitral. Una vez concluido el proceso de colegiación, el CTA enviará una relación de los colegiados a cada comité territorial.

El apartado tercero de la referida Circular nº 1 también se refiere a la colegiación de las personas que se dedican al arbitraje en Tercera RFEF. Cuando el comité territorial

correspondiente haya publicado el listado con los miembros de esta categoría, sus integrantes solicitarán al comité territorial respectivo el usuario y contraseña enviados desde el CTA. Con estos datos el candidato accederá a la web del CTA y rellenará el formulario emergente y cargará en su perfil una fotografía tipo carné. Tras cumplimentar la solicitud, firmarán electrónicamente el documento generado, y enviarán una copia electrónica a su comité territorial. Después, abonarán los conceptos que establezca cada comité en el ejercicio de sus funciones. Para estos equipos arbitrales, los comités territoriales serán responsables de que aporten, para tramitar la licencia, un certificado médico oficial de aptitud para la práctica de deporte o desempeño de su función, que será individualizado y válido para toda la temporada. Una vez que el CTA haya comprobado las solicitudes expedirá la licencia. Además, los comités territoriales deberán suscribir o mantener una póliza de seguro colectivo durante la vigencia de la temporada, según lo establecido en el Real Decreto 849/1993, de 4 de junio, por el que se determina las prestaciones mínimas del Seguro Obligatorio Deportivo.

Por último, la circular hace referencia a la posibilidad de cambios de colegiación de los comités territoriales, o situaciones de excedencia, bajas o traslados. Los integrantes de las plantillas nacionales deberán comunicar al CTA cualquier modificación de sus datos, bajas médicas, excedencias, etc., a excepción de las personas que ejerzan su labor arbitral en Primera RFEF e inferiores, que lo comunicarán a su comité territorial respectivo. El colectivo arbitral de Segunda RFEF podrán solicitar el cambio de Comité de Árbitros de la federación de ámbito autonómico cuando estén ya colegiados, mediante escrito dirigido al CTA y aportando los justificantes oportunos. El CTA resolverá motivadamente, teniendo en cuenta los motivos que han originado la petición, oídos los comités de las federaciones de ámbito autonómico implicados, así como el expediente deportivo del interesado, y ponderando la conveniencia o no de su concesión. Se comunicará la decisión al interesado y a los dos comités de las federaciones de ámbito autonómico implicados en el traslado; este deberá realizarse antes del 31 de diciembre de la temporada en curso.

En referencia al arbitraje en otros deportes como el baloncesto, balonmano o el tenis, el proceso es similar, aunque no siempre se haga referencia a la “colegiación” (y sí a la licencia): la federación, a través del CTA establece la obtención y/o renovación la licencia federativa como condición *sine qua non* para poder ejercer la labor arbitral. El pago de una tasa junto con la revisión médica, tal y como específica, por ejemplo, el Reglamento de

Licencias de la RFET para la temporada 22-23, y los certificados de salud correspondientes, así como la superación de las pruebas físico – técnicas (en el caso que se requieran) son los requisitos que suelen establecerse por las federaciones para la obtención o renovación de las licencias federativas arbitrales. Las personas que prestan sus servicios en ligas profesionales, como el caso de la ACB de baloncesto, o en circuitos profesionales internacionales, como la ATP de tenis, deben tener la licencia de su respectiva federación nacional en curso para dirigir partidos a nivel nacional, independientemente del organizador de la competición. La clave está, por tanto, en la licencia, fuente de ingresos para las federaciones y de derechos y obligaciones.

La relación que vincula al colectivo arbitral con la federación se rige por una serie de reglas que se deben cumplir por ambas partes, en aras de la perdurabilidad de dicha relación. El vínculo federativo es el denominado “acto de incardinación de un sujeto en el ordenamiento deportivo”²¹⁰, que es lo que sucede, en última instancia, cuando el árbitro obtiene la oportuna licencia. Y la regulación relativa a esta última -esto es, al título que habilita el ejercicio del arbitraje en una categoría concreta- se configura en la Ley del Deporte y se desarrolla a través de “reglamentos técnicos federativos internos, competencia de la asamblea federativa, sin que tenga que concurrir la aprobación de ningún ente superior de carácter administrativo”²¹¹.

La relación entre las personas que se encargan de arbitrar y las federaciones se configura a partir de un modelo del deporte español basado en la obtención de la oportuna licencia federativa que no impide la existencia de competiciones o actividades deportivas que operen parcial o totalmente al margen del sistema federativo. Como se indica en el artículo 49.1 de la DL: “El otorgamiento de la licencia nunca podrá quedar condicionado a la participación en otras competiciones o actividades deportivas”, por lo que, en principio, una federación no podría retirar la licencia a un árbitro por participar en competiciones organizadas por empresas que no cuenten con su reconocimiento. De hecho, para la participación como juez o árbitro deportivo en un acontecimiento deportivo no oficial de

²¹⁰ CARDENAL CARRO, M. (1995) *Las Relaciones Laborales en el Deporte*, Op. Cit. pág. 51.

²¹¹ CARDENAL CARRO, M.: *Incumplimiento de precontrato por “deportista aficionado” y jurisdicción competente. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante de 28 de mayo de 1996*. Justicia Deportiva, 1997, pág. 30.

relevancia estatal (artículo 92 de la LD), al margen del deporte organizado, no parece que sea necesario obtener una licencia.

II. LA LICENCIA

La actividad de las personas deportistas que participan en competiciones deportivas oficiales viene condicionada por la especialidad del ordenamiento deportivo. Las personas que se dedican al arbitraje se encuentran en una situación muy similar desde el punto de vista organizativo, ya que, en uno y otro caso, es obligatorio la obtención de una licencia federativa que habilite para participar en las competiciones organizadas por la federación deportiva, siendo la “necesidad de estar en posesión de la licencia federativa un límite para la capacidad de trabajar”.²¹²

1. La configuración de la licencia en el modelo del deporte español

El vínculo federativo se articula a través de la licencia. El artículo 49.1 de la LD establece que: “Para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal e internacional será preciso estar en posesión de una licencia expedida por la correspondiente federación deportiva española, que garantizará la uniformidad de contenido y condiciones económicas por modalidad, estamento y categoría, siendo competencia de la asamblea general la fijación de su cuantía, excepto cuando participen federaciones autonómicas en los términos del artículo 48.2 de esta ley, en cuyo caso la licencia será expedida por la correspondiente federación autonómica.” La norma no diferencia entre participantes en las competiciones, pues deberán suscribir una licencia, independientemente de su rol competitivo, todos los participantes: jugadores, técnicos, colectivo arbitral, preparadores físicos, fisioterapeutas, etc.

Del mismo modo, el apartado tercero del artículo 49 de la LD establece una diferenciación entre los siguientes aspectos de la licencia: “los efectos de la licencia en los

²¹² ROQUETA BUJ, R.: *Derecho Deportivo Laboral. Op. Cit.*, pág. 111.

respectivos ámbitos territoriales en orden a la determinación respectiva de la condición de electores y elegibles; la participación o la distribución económica de los derechos devengados como consecuencia de la expedición y; la suscripción de un único seguro deportivo con cobertura en el ámbito territorial propio de cada federación, ya sea autonómica o estatal.” Tampoco será posible, a la hora de expedir licencias por parte de la federación correspondiente, ninguna suerte de discriminación o desigualdad en el trato ni la imposición de restricciones a personas extranjeras con residencia legal en España, tal y como indican los apartados cuatro y cinco del referido precepto.

El artículo 49.8 de la LD tiene incidencia en el ámbito laboral y de Seguridad Social, ya que establece como requisito para la tramitación de una licencia profesional la aportación del documento que certifique el alta en la Seguridad Social del profesional en cuestión, y lo hace en los siguientes términos: “en el caso de que se diferencie entre licencias profesionales y no profesionales, las federaciones deportivas españolas o, en su caso, las ligas profesionales, incluirán entre los requisitos para tramitar las licencias profesionales la aportación de su afiliación y alta en el Sistema de la Seguridad Social y (...) cuando el ejercicio profesional se desarrolle por cuenta ajena, el correspondiente contrato en la modalidad laboral que proceda.”

Los derechos y obligaciones del colectivo arbitral en el ámbito del deporte federado dependen de la obtención de una licencia deportiva que les habilite para el ejercicio de su actividad deportiva oficial dentro de una determinada categoría en las condiciones que, en cada momento, señale la norma²¹³. Un sector de la doctrina las equipara a una “autorización reglada”²¹⁴ que habilita para la práctica de un deporte federado.

2. La licencia arbitral: requisitos y aspectos generales

²¹³ PALOMAR OLMEDA, A.: *Derecho Deportivo. Op. Cit.*, pág. 207.

²¹⁴ GONZÁLEZ GRIMALDO, M.: *El Ordenamiento Jurídico del Deporte*. Madrid: Civitas, 1974, pág. 147.

El artículo 49.1 de la LD dispone que “para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal e internacional será preciso estar en posesión de una licencia expedida por la correspondiente federación deportiva española, que garantizará la uniformidad de contenido y condiciones económicas por modalidad, estamento y categoría”. En esta línea, el artículo 7 del RDFD incide en que “las licencias expedidas por las Federaciones de ámbito autonómico habilitarán para dicha participación cuando éstas se hallen integradas en las correspondientes Federaciones deportivas españolas, se expidan dentro de las condiciones mínimas de carácter económico y formal que fijen éstas, y comuniquen su expedición a las mismas.”

Por lo tanto, la Ley del Deporte y el Real Decreto 1835/1991 se remiten, en última instancia, a la normativa federativa y a los acuerdos que puedan haber alcanzado las federaciones con las correspondientes ligas profesionales.

La regulación de la licencia federativa se recoge en el caso del fútbol y la RFEF en los artículos 181 y siguientes del Reglamento General de la RFEF. El vínculo que une a ambos es definido por el precepto reglamentario como “la adscripción de un árbitro, su vinculación a la Federación mediante la formalización de un compromiso o contrato, según los casos, que establezca de mutuo acuerdo tal relación y vinculación”.

El apartado segundo del artículo 181 del Reglamento General de la RFEF otorga una serie de efectos a la válida expedición de la licencia federativa, habilitando al árbitro, árbitro asistente, árbitro asistente de video o delegado-informador para actuar como tal en el fútbol federado, así como su reglamentaria designación en partidos y competiciones tanto oficiales como no oficiales. Se parte de la base de que la obtención de la licencia federativa es un derecho de todo deportista atendiendo el carácter administrativo de la normativa federativa, ya que, aunque tenga consecuencias en las condiciones de empleo, “el acto corresponde a la esfera del poder delegado de la federación.”²¹⁵ De la literalidad del precepto se deduce que la licencia federativa es una condición indispensable e inamovible, de carácter habilitante para ejercer la actividad arbitral en el marco de las competiciones organizadas por parte de

²¹⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V.: *Viejos y nuevos interrogantes sobre el contrato laboral de los futbolistas* en *Novedades Laborales en el Fútbol Profesional* (Dir. y Coord.) GONZÁLEZ GARCÍA, S. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2021, pág. 18.

la Federación, lo que lleva a considerar la expedición de la licencia federativa un estadio previo a la posible relación laboral, administrativa o de cualquier otra índole que surgiría en el desarrollo de la prestación de servicios del árbitro.

En este sentido, el artículo 196 del Reglamento General de la RFEF especifica las implicaciones federativas de las personas dedicadas al arbitraje al suscribir la licencia con la RFEF: “la licencia definitiva del árbitro es el documento que confirma su adscripción en una categoría determinada de las competiciones oficiales de ámbito estatal reconocidas por la RFEF. A través de tal inscripción, se obliga a aceptar los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones de la RFEF, así como los de la FIFA y UEFA.” En el caso de otras disciplinas deportivas, como el tenis, el artículo 20 de los Estatutos de la RFET se refieren a la licencia como el documento que habilita a participar en competiciones oficiales de carácter estatal o autonómico, y que debe estar en vigor. En el caso del colectivo arbitral de tenis, en particular, el artículo 19 de los Estatutos de la RFET establece que para ser árbitro de tenis se deberá estar “en posesión de la correspondiente licencia federativa en vigor.”

3. Tipos de licencias federativas

Dentro de la lógica uniformidad material y formal que revisten las licencias federativas, es importante determinar si la persona que se dedica al arbitraje se encuadra dentro de una categoría arbitral denominada como profesional, “adecuando la licencia a la calificación de la prestación deportiva en términos jurídico – laborales.”²¹⁶

El procedimiento de solicitud suele ser similar en el ámbito federativo. En primer lugar, y una vez adscrito a la categoría arbitral según establece el reglamento, solicitará mediante el formulario estandarizado la licencia federativa correspondiente a su categoría, cumplimentándolo debidamente con sus datos personales. Otra condición indispensable y que se debe llevar a cabo de forma simultánea a la solicitud de la licencia es la aportación del

²¹⁶ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: “La delimitación entre deportista aficionado y profesional. Importancia sustancial y procesar de la calificación, comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Salamanca de 16 de abril de 1991”. *Revista del Poder Judicial*, núm. 25, 1992, pp. 131 y ss.

certificado médico, que expedirá la mutua correspondiente o, en todo caso, un facultativo autorizado.

Dependiendo de la categoría arbitral, la licencia se debe solicitar o bien a la federación nacional, o bien a la federación autonómica que por razón de territorio corresponda. Será obligatorio abonar los derechos económicos de inscripción en el momento de proceder a la tramitación de esta. Entonces, la federación pertinente expedirá la licencia federativa de forma física, normalmente en formato carné, por una duración de una temporada susceptible de ser renovada por el mismo período, salvo que concurra alguna de las causas de extinción o excepción reglamentarias.

A. La licencia para competiciones profesionales

Dentro del colectivo de los árbitros profesionales podrían incluirse, en principio, los árbitros de Primera y Segunda División de fútbol; las árbitras de la Primera División de fútbol femenino; los árbitros de la Primera División de baloncesto masculina; y los árbitros de la Primera División de balonmano masculina.

En el caso del fútbol, esta distinción se recoge con claridad en los artículos 199 y 200 del Reglamento General de la RFEF. Así, en el artículo 199.1.a) se incluyen las licencias de los árbitros profesionales: Árbitro Profesional de Primera División; Árbitro Asistente Profesional de Primera División; Árbitro Profesional de Segunda División; Árbitro Asistente Profesional de Segunda División; Asistente de Vídeo Profesional de Primera División y; Asistente de Vídeo Profesional de Segunda División. Por su parte, el apartado b) del artículo 199.1 del Reglamento General de la RFEF indica las licencias de los árbitros aficionados, que serán los que ejerzan su labor como: Árbitro Aficionado/a de Primera RFEF; Árbitro Asistente Aficionado/a de Primera RFEF; Árbitro Aficionado/a de Segunda División B (Segunda RFEF); Árbitro Asistente Aficionado/a de Segunda División B (Segunda RFEF); Árbitra Aficionada de Primera División Femenina; Árbitra Asistente Aficionada de Primera División Femenina y; Árbitro Aficionado/a de Tercera División (Tercera RFEF).

En referencia al proceso de obtención de la licencia, este también está estipulado en el Reglamento General de la RFEF, concretamente en su artículo 200. En primer lugar, el

árbitro suscriptor de la licencia deberá abonar la cuota correspondiente para la obtención de dicha licencia, dependiendo de la categoría que ostente. En segundo término, se deberá presentar por parte del árbitro el certificado médico conforme es apto para realizar la actividad física en el desarrollo del arbitraje. Por último, la validez de dicha licencia será de una temporada, sin perjuicio de que concurra cualquier causa de extinción en la legislación vigente.

Los requisitos que deben cumplir las personas que desarrollan tareas de arbitraje que ostentan la condición de profesionales, serán los establecidos en los artículos 185 y ss. del Reglamento General de la RFEF (recientemente modificados).

El camino necesario hasta llegar a Segunda o Primera División es una de las características que hacen singular la relación del árbitro con la federación, así como a su carrera profesional, en contraposición con la de otros actores implicados en el fútbol profesional como podrían ser futbolistas o entrenadores. La principal razón estriba en que el colectivo arbitral, a lo largo de su carrera profesional, deben recalar en todas las categorías de competiciones futbolísticas, tanto de carácter aficionado como profesional. Habida cuenta de que únicamente en casos excepcionales los árbitros pueden dirigir partidos en dos categorías distintas en un año, en los demás casos resulta imprescindible que, si uno de los requisitos insustituibles es tener una experiencia de nueve años en categorías arbitrales para llegar a la categoría de Primera División, todos los equipos arbitrales que lleguen a dicha categoría hayan arbitrado en todas las demás, a diferencia de los futbolistas o entrenadores, que en muchas ocasiones saltan dos categorías directamente y a quienes en ningún caso se les demanda una experiencia previa o número mínimo de temporadas en activo para fichar por un club de Primera División.

Los árbitros y árbitras pueden retirarse a una edad que, con carácter general, se situará por encima de la media de los deportistas. Sin embargo, suelen empezar su carrera profesional en la élite más tarde, por lo que en esa cuestión radica uno de los puntos clave que hace que su relación con la federación correspondiente tenga una cierta vocación de perdurabilidad, en tanto que para conseguir llegar a profesional habrán de pasar, como mínimo, nueve temporadas. En el caso de las personas integrantes de la sala de Asistencia al Árbitro por Video (VAR) en el fútbol se sigue el mismo criterio, es decir, deben estar en

activo de la categoría donde está ejerciendo como árbitro VAR. Otra cuestión es aquellos que, por edad, únicamente han venido ejerciendo su labor arbitral en la sala VAR. Las personas que desarrollan la labor arbitral exclusivamente en el VAR llegan a ocupar ese puesto después de agotar su último año en activo en la categoría de 1ª o 2ª división, por lo que todos ellos previamente habrán transitado desde categorías de fútbol *amateur* hasta las profesionales.

En el caso de los equipos arbitrales de baloncesto, la distinción entre profesionales y no profesionales (por razón de la competición) no se recoge de forma expresa en la normativa federativa. Tal y como establece el artículo 59 del Reglamento General y de Competiciones de la FEB, “deberán disponer de la licencia oficial correspondiente debidamente diligenciada por la Federación Autónoma respectiva teniendo cada licencia validez para una temporada”. Por consiguiente, tanto los profesionales (que actúen en la competición ACB) como el resto de integrantes del colectivo arbitral, deberán suscribir la licencia correspondiente con su federación autónoma, siendo éstas las encargadas de remitir las licencias a la FEB, según recoge el artículo 60.2 del Reglamento General y de Competiciones de la FEB: “las licencias que habiliten para participar en competiciones organizadas por la FEB serán remitidas por las Federaciones Autónomas a la Federación Española, la cual procederá a registrar el alta correspondiente.”

El artículo 18 del Reglamento de Competiciones de la ACB dispone que “podrán arbitrar los partidos correspondientes a las competiciones oficiales de carácter profesional organizadas por la ACB, los árbitros nombrados por el Director del Departamento de Arbitraje de la ACB, de acuerdo con lo previsto en el Convenio de Coordinación suscrito por la ACB y la FEB, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre”.

En balonmano, el Reglamento del Comité Técnico de Árbitros de la Real Federación Española de Balonmano (RFEBM) dedica su Título Segundo (“De los árbitros, anotadores y cronometradores”), capítulo II a la licencia y señala que “Todos los Árbitros, Anotadores y Cronometradores, deberán solicitar anualmente la expedición de la correspondiente Licencia Federativa, que será concedida en función de la adscripción de cada uno a las plantillas aprobadas en relación con las diferentes categorías”; “La falta de solicitud de la expedición

de la Licencia supondrá la renuncia a la condición de árbitro nacional, territorial o de base en activo, o de anotador y/o cronometrador en activo aun cuando haya sido adscrito a una categoría o ámbito concreto”; “No se expedirá Licencia de árbitro, en ninguna de las categorías, a quienes cumplan los 50 años dentro del año natural en el que se inicie cada temporada deportiva”; y “La concesión de la Licencia de cualquiera de las categorías deberá estar, necesariamente, vinculada a la adscripción a la Póliza de Seguro Deportivo Obligatorio suscrita por la Federación Territorial correspondiente.”²¹⁷ En el caso de las personas que se dedican al arbitraje de balonmano, tanto aquellas que desarrollan su actividad en la Liga ASOBAL como el resto, caen dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento, distinguiéndose claramente tres categorías (artículo 33): 1º “Base”; 2º “Territorial”; y 3º “Nacional”. Estas personas se forman como anotadores y cronometradores, ya que esta función forma parte de sus competencias. Y la responsabilidad directa del desarrollo de los niveles 1º y 2º y la de los cursos de anotadores y cronometradores corresponde a las federaciones territoriales, bajo el control y la dirección del CTA de la RFEBM (artículo 35); la responsabilidad del nivel 3º recae sobre el CTA y la RFEBM.

B. La licencia para competiciones no profesionales

Dentro de la categoría de arbitraje no profesional se podrían incluir las personas que tienen la responsabilidad de dirigir partidos en competiciones no profesionales.

Si se toma como referencia el fútbol, el artículo 201 del Reglamento General de la RFEF establece una serie de requisitos que deben cumplir los árbitros no profesionales para que la federación expida la licencia federativa *amateur*: 1) los árbitros de Primera RFEF, deben estar adscritos al CTA de la RFEF; los árbitros de Segunda RFEF e inferiores deben estar adscritos al CTA de la federación territorial; y 2) a diferencia de los árbitros no profesionales a los que se exigen nueve temporadas arbitradas con anterioridad, la edad de las personas que ejercen el arbitraje de forma *amateur* debe estar comprendida entre 18 y 39

²¹⁷ Reglamento del Comité Técnico de Árbitros de la RFEBM de junio de 2022, disponible en (Microsoft Word - REGLAMENTO DEL CTA aprobado por Comisi\363n Delegada.doc) (rfebm.com).

años, además deben tener una experiencia previa de cinco años en categorías inferiores, según señala el apartado 1.c) del artículo 201 del Reglamento General de la RFEF.

En el ámbito del fútbol aficionado también se aprecia la especialidad de la carrera arbitral: los futbolistas profesionales de categoría *amateur* pueden fichar por un club dos o tres categorías superiores sin necesidad de una experiencia previa y en el mismo año, mientras que los árbitros deben haber arbitrado durante al menos cuatro años en categorías inferiores, lo que dificulta su progresión y ascenso en mayor medida que la de un entrenador o futbolista.

La RFET cuenta con un Reglamento específico de licencias. En su artículo 1 define las licencias de la siguiente manera: “la licencia federativa es el documento que otorga a su titular la condición de miembro de la Real Federación Española de Tenis, acredita su integración en la misma y le habilita para participar en sus actividades deportivas y competiciones oficiales. Los federados que pretendan desarrollar la actividad de técnico-entrenador o juez-árbitro, deberán contar con la licencia correspondiente a esa actividad.” Más allá de la referencia que hace el artículo 1 al colectivo de jueces y árbitros, en el posterior desarrollo del reglamento no se menciona el arbitraje. Por tanto, independientemente de si participan en competiciones de carácter profesional o no, los árbitros de tenis tienen que contar con la licencia en vigor para poder desarrollar su labor.

4. Obligaciones

Los miembros del colectivo arbitral federados que prestan sus servicios en competiciones profesionales o *amateurs* deben cumplir una serie de obligaciones que son inherentes a la obtención de la licencia federativa para poder desarrollar su trabajo. Al obtener la licencia, se obligan, siempre que sean requeridos, a arbitrar los partidos para los que hayan sido designados y hayan aceptado voluntariamente la designación, cuando sean compatibles con los horarios de su ocupación habitual; y a comparecer y presentarse a cada una de las pruebas y reuniones a las que son convocados, excepto que obtengan la autorización expresa del CTA que les dispense de ello.

Las obligaciones que asumen las personas que se dedican al arbitraje en competiciones profesionales suelen ser más rígidas. Por ejemplo, los árbitros de fútbol de Primera y Segunda División tienen que comunicar al Comité Técnico su programa, lugar, día y hora habitual de entrenamiento (del mismo modo que la Federación debe poner al servicio del Comité Técnico y del conjunto arbitral la infraestructura técnica necesaria para lograr una preparación óptima). Los componentes del equipo arbitral de las competiciones profesionales están obligados a pernoctar la víspera de la fecha en que se celebre el encuentro que hayan de dirigir en la misma localidad en la que aquél tenga lugar, salvo que obtengan autorización expresa del CTA que les exima de ello (en las competiciones de fútbol profesional se excluye de esta obligación a los miembros del equipo arbitral de vídeo). En caso de lesión, enfermedad o cualquier otra anomalía de carácter médico o impedimento físico, deberán ser acreditados, de forma inexcusable, mediante el correspondiente soporte documental justificativo, emitido por la Mutualidad que corresponda, o bien por el médico responsable del CTA.

La titularidad de una licencia federativa, con mayor importancia aún si cabe en el colectivo arbitral por su pertenencia a un órgano federativo como es el CTA y no a un club como es el caso de los deportistas, implica el sometimiento y la sujeción a la potestad disciplinaria deportiva, debiendo entenderse ésta como la “potestad disciplinaria en el ámbito federativo”²¹⁸.

5. La suspensión o revocación de las licencias

Como sucede con el proceso de obtención y con los derechos y obligaciones, en la suspensión o revocación de las licencias arbitrales suele existir un marco normativo común aplicable a todas las personas que se dedican al arbitraje. Entre otras causas de suspensión y revocación, se suele incluir la falta de adscripción por parte del CTA a una categoría específica arbitral, no reunir alguno de los requisitos establecidos reglamentariamente, no superar las pruebas de aptitud física, técnica o médica de cada temporada y derivada de

²¹⁸ PRADOS PRADOS, S.: *La potestad disciplinaria deportiva: su ejercicio* en MILLÁN GARRIDO, A. El Régimen Sancionador del deporte en Andalucía. Barcelona: Bosch, 1999, pág. 104.

sanción disciplinaria. La resolución o expiración de los contratos de trabajo también parte de un marco de referencia uniforme. Sin embargo, en estos casos se producen una serie de contrapartidas como son las indemnizaciones a las personas trabajadoras o la necesidad de justificar la resolución que vendría a equipararse en el fondo a un despido por las causas que se aleguen.

La mayoría de las normas federativas recogen supuestos parecidos en materia de suspensión y revocación de las licencias. Por ejemplo, en el artículo 17 del Reglamento de Disciplina de la RFEBM se incluye entre el catálogo de sanciones que pueden imponerse al equipo arbitral el apercibimiento, suspensión, inhabilitación, sanción económica, pérdida total o parcial de sus derechos o la obligación de indemnizar (en los artículos 41 y ss. se detallan las infracciones que pueden cometer los componentes del equipo arbitral).

En esta línea, los artículos 181 y ss. del Reglamento General de la RFEF contienen las disposiciones de carácter general aplicables al colectivo arbitral de fútbol y sus licencias: 1) los requisitos de la organización arbitral (artículo 181); 2) el régimen de incompatibilidades; 3) la suspensión voluntaria de afiliación del colectivo arbitral; y 4) la valoración. En particular, en el artículo 183 del Reglamento General de la RFEF se indica que “los/as árbitros de categoría nacional podrán solicitar al Comité Técnico el pase a la situación de suspensión voluntaria de adscripción, siempre que concurran motivos justificados” y tendrá una duración dicha suspensión de entre 6 y 12 meses.

Capítulo III

El encaje federativo

I. DEPENDENCIA ORGÁNICA

Las competiciones más prestigiosas organizadas por las federaciones de ámbito internacional necesitan nutrirse de árbitros y árbitras nacionales, por lo que se puede considerar que existe una doble vinculación dentro de este colectivo: nacional e internacional. Incluso se podría hablar de una triple vinculación si se añade la pertenencia a la confederación (por ejemplo, en el caso del fútbol, hay arbitraje UEFA y FIFA).

La mayoría de las modalidades deportivas cuentan con sus respectivas federaciones nacionales que son las encargadas de disponer la organización y el funcionamiento arbitral, de establecer las condiciones para la obtención de la licencia federativa arbitral y de determinar qué árbitros y árbitras nacionales adquieren y ostentan la condición de internacional.

Las federaciones internacionales, en el ámbito de sus competencias, seleccionan a aquellas personas que, bajo su criterio, se ajustan mejor a la competición internacional que se vaya a disputar. Por tanto, el encaje (nacional e internacional) federativo constituye un primer paso para lo que, posteriormente, será su organización y desarrollo profesional, su pertenencia federativa, la ordenación de la prestación o su remuneración (habrá que dilucidar para qué federación están dirigiendo los partidos, quién se hace cargo de su remuneración y cuáles son las instrucciones y criterios que debe seguir en el marco de su prestación de servicios).

1. El modelo de integración en las federaciones españolas

En el caso del fútbol, los equipos arbitrales españoles forman parte de la RFEF. Dentro de esta organización, su dependencia orgánica y funcional es directa del CTA, que a su vez depende directamente del Presidente de la federación. Resulta sorprendente, por tanto, que algunas decisiones judiciales²¹⁹ nieguen la dependencia del conjunto de los equipos arbitrales a la RFEF, pues el CTA “exige subordinación al presidente de la RFEF, no teniendo este comité personalidad jurídica propia, sino que responde a un modelo organizativo que podríamos denominarlo derivado.”²²⁰ El CTA, cuenta con varias subdivisiones internas organizadas en áreas sectoriales de actuación que forman, en su conjunto, los órganos de la estructura arbitral en España. Dentro del CTA, la Presidencia recae sobre una persona física (órgano unipersonal) que ostenta la máxima responsabilidad en cuanto a la organización arbitral en nuestro país. En cuanto a los órganos colegiados, podemos diferenciar dos tipos: en primer lugar, el comité arbitral de la competición profesional y, en segundo lugar, una serie de comisiones que se ocupan de ámbitos específicos como el de la gestión económica, la coordinación interterritorial y las relaciones institucionales, la técnica, la formación y el desarrollo o las especialidades de fútbol sala y fútbol playa.

Las personas que ejercen labores arbitrales en el fútbol y que desarrollan su actividad en competiciones profesionales se encuentran bajo la continua supervisión del comité arbitral correspondiente, donde se encuadran los árbitros que desarrollan sus servicios en la esfera de la LALIGA, es decir, en las categorías de Primera y Segunda División. Esto demuestra, por tanto, que la totalidad de los equipos arbitrales españoles forman parte de la federación en tanto que se les conmuta a poseer y se les expide la pertinente licencia federativa para poder desarrollar la prestación y que, además, forman parte de un área específica de actuación de la RFEF como es el comité de árbitros, tal y como establecen los artículos 39 y siguientes del Reglamento General de la RFEF. Dentro del ámbito de su pertenencia a la federación nacional y al CTA, el aspecto más importante es la ordenación de su prestación de servicios

²¹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 729/2019, de 5 de julio.

²²⁰ GARCÍA ROS, J.L. Y ROMERO RODENAS, M.J.: “La ausencia de laboralidad en la relación contractual de los árbitros de fútbol y la RFEF y la LALIGA”. *Revista española de Jurisprudencia laboral*, núm. 8, 2019, pág. 8.

que se realiza a través de las designaciones de los partidos que debe dirigir y de las instrucciones, criterios y directrices que debe seguir el árbitro, no solo durante la dirección del encuentro, también en referencia a los preparativos del partido y a los documentos a entregar una vez finalizado, como el acta arbitral, documento que recoge todo lo acaecido. La designación de los partidos es uno de los aspectos nucleares para poder analizar su ulterior dependencia laboral o no a la federación que corresponda según la categoría arbitral, debido a que el CTA ejerce una labor importante en cuanto a la ordenación general de la prestación de servicios de las personas que se dedican al arbitraje. La antedicha ordenación de la prestación se manifiesta, fundamentalmente, en dos direcciones: la primera de ellas son las designaciones arbitrales y, la segunda, las instrucciones sobre aspectos muy diversos de la labor arbitral, todo ello sin perjuicio de que el árbitro en materia deportiva debe mantener la independencia y estar solamente sujeto a las reglas de la modalidad deportiva.²²¹

Respecto al primer punto, el CTA es el encargado de efectuar dichas designaciones arbitrales, entendiendo como tal la potestad del órgano arbitral de designar a un árbitro concreto para la dirección de un partido específico, lo que el árbitro debe aceptar de forma ineludible, salvo que exista una causa de recusación y el órgano competente no lo haya tomado en consideración. El artículo 40 g) del Reglamento General de la RFEF establece que será competencia del CTA la designación de los equipos arbitrales para dirigir los partidos de ámbito estatal de carácter profesional. La facultad de designación del CTA es discrecional, ya que no hay reglas ni criterios ni directrices, sobre la adecuación o no de las designaciones arbitrales, sino que quedan al libre arbitrio del órgano designante. Si bien es cierto que cada encuentro de fútbol, según los equipos participantes, reviste unas características singulares que pueden estar más o menos en consonancia con la forma de arbitrar, la condición física o técnica o la experiencia y la trayectoria de un árbitro, no debe ser esto óbice para que pro futuro se pueda desarrollar una suerte de reglamento de designaciones donde se debieran incluir criterios, bases, directrices, características arbitrales o del partido en cuestión y cualesquiera condiciones o consideraciones que pudieran tenerse en cuenta para efectuar todas y cada una de las designaciones.

²²¹ CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, P.: “Árbitros y jueces de partido: debate acerca de la laboralización de una figura jurídica controvertida en el ordenamiento jurídico español”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 52, 2016, pág. 265.

En cuanto a las causas de recusación para rechazar la designación arbitral de un partido concreto, en el ámbito profesional se da el criterio de que un árbitro que forma parte de una Comunidad Autónoma no podrá arbitrar a equipos de dicha comunidad (por ejemplo, un árbitro de Segunda División A del colegio catalán no podrá dirigir encuentros de equipos catalanes de la categoría, tal y como establece la costumbre del CTA). De igual modo, en categorías *amateurs* o regionales es más común que los integrantes del equipo arbitral hayan tenido un pasado futbolístico, y por ello muchos han formado parte de un club en condición de futbolistas; por consiguiente, no podrán arbitrar a equipos de dicho club de los cuales hayan formado parte. Otra de las causas de recusación recurrentes en el ámbito regional es la imposibilidad de dirigir un equipo en donde se encuentre jugando o entrenando un familiar del árbitro y, en último lugar, un árbitro de categoría regional tampoco podrá dirigir a los clubes que se radiquen en su lugar de residencia. Todas estas cuestiones que componen la esfera de la recusación deberán ser comunicadas con anterioridad al inicio de cada temporada, así como los cambios en dichas condiciones, por el árbitro en cuestión al CTA o delegación que corresponda.

Por otro lado, las instrucciones del CTA que comparte con el colectivo arbitral tanto antes del inicio de temporada como durante el desarrollo de la misma, incluyen distintos aspectos técnicos, disciplinarios o en forma de protocolos de actuación ante situaciones específicas. Una clara muestra de ello son las circulares que se envían al conjunto arbitral profesionales y *amateurs* al inicio de cada temporada reflejando las modificaciones de las reglas de juego o la actualización de criterios técnicos arbitrales, como la colocación o situación en el terreno de juego o los criterios a tener en cuenta para sancionar disciplinariamente tocar el balón con la mano durante un partido.

Más allá de aspectos técnicos, también se regulan aspectos protocolarios de manera interna, atribuyéndose al CTA la competencia para “proponer a la RFEF las normas sobre uniformidad y publicidad de los/as árbitros de categoría nacional” (artículo 40 del Reglamento General de la RFEF). Un ejemplo de ello es la vestimenta de los equipos arbitrales al llegar al estadio, en función de la categoría arbitral, siendo obligatorio el traje y corbata para las categorías del fútbol profesional. Así mismo, esas mismas circulares y directrices indican la anticipación con la que debe llegar al estadio el equipo arbitral y, en el

caso de que el partido así lo requiera, la necesidad de pernoctar en la ciudad donde se va a disputar el encuentro la noche previa.

El diseño organizativo del deporte federado internacional se reproduce en las distintas modalidades deportivas, teniendo como vehículo de conexión el COI y el movimiento olímpico, por lo que las federaciones nacionales deportivas forman parte de federaciones continentales e internacionales, contando únicamente con una federación internacional por cada modalidad deportiva. El colectivo arbitral es una pieza clave en el entramado federativo de ámbito tanto nacional como internacional y forma parte de estas federaciones contando con un órgano interno especializado en arbitraje que suele responder al nombre de CTA.

Las disciplinas deportivas más practicadas y extendidas en España cuentan con un modelo federativo piramidal por razón de territorio, como es el caso del baloncesto, balonmano o tenis, y las personas que se dedican al arbitraje, a través de la licencia federativa y de su integración en la misma, aplican las reglas del juego que se establecen la federación internacional en las diferentes competiciones, ya sea a nivel profesional o amateur, o a nivel internacional, nacional o territorial, por lo que la posición del colectivo arbitral en los estatutos federativos resulta clave para determinar la profesionalidad de los mismos.

Los casos del baloncesto y el fútbol guardan una especial similitud, ya que ambos son deportes de equipos donde la estructura organizativa la conforman tanto la federación deportiva como una liga o competición profesional. Los equipos arbitrales de baloncesto forman parte de la organización federativa como uno de los colectivos que componen la FEB, junto con los jugadores, los propios clubes y los entrenadores y técnicos (tal y como refleja el artículo 45 de los Estatutos de la FEB), y como sucede en el fútbol, la FEB se dota de una serie de órganos técnicos, entre los que destaca el CTA como órgano interno competente para la organización de todo lo relacionado con el arbitraje. Por tanto, las personas que desarrollan la labor arbitral en el ámbito del baloncesto, en función de su categoría arbitral, dependerán o bien del CTA nacional o en el caso del colectivo arbitral de ámbito territorial de su Comité autonómico siendo, en todo caso, miembros de la federación de baloncesto nacional o autonómica, según corresponda. Y sin perjuicio de que, en la ACB, la designación del equipo arbitral corresponda al Director de Arbitraje, en los términos previstos en el capítulo 4

(artículos 19 y siguientes) del Reglamento de Competiciones de la ACB (RCACB) y en el Convenio de Coordinación suscrito por la ACB y la FEB.

El CTA de baloncesto de ámbito nacional, que se replica en todas las federaciones territoriales, es el estamento federativo del cual depende el colectivo arbitral, si bien es cierto que, dentro de la organización jerárquica federativa existen órganos con mayor rango que el CTA, como la Asamblea, el Comité Ejecutivo o el propio Presidente. En consecuencia, el CTA es el competente para establecer los niveles de formación arbitral en coordinación con las federaciones territoriales, para realizar las designaciones de las competiciones nacionales, es decir, establecer qué árbitro dirige cada partido en función de los criterios técnicos que estime más oportunos, lo que supone, sin duda, una clara muestra de la subordinación del conjunto arbitral a los órganos federativos.

Otra de las competencias de mayor relevancia del CTA y que, en cierta medida depende del desempeño profesional del equipo arbitral y de su promoción, es la clasificación arbitral a final de temporada (artículo 58 del Reglamento General y de Competiciones de la FEB²²²). De dicha clasificación, establecida en base a criterios técnicos objetivos, depende quienes promocionan o descienden de categoría y, a su vez, el CTA propondrá los candidatos a árbitro internacional de aquellos que hayan obtenido una mejor clasificación anual (artículo 157 Reglamento General y de Competiciones de la FEB). En el desarrollo de la labor de promoción del arbitraje, la FEB decidió dotarse de la Escuela Nacional de Árbitros FEB para potenciar la formación del estamento arbitral y de los propios profesores de acuerdo con las instrucciones técnicas que formule el CTA. De esta forma se contribuye al desarrollo de los programas formativos, técnicos y didácticos del CTA. Por ello, es pertinente ubicar al colectivo arbitral como una pieza fundamental del engranaje federativo en el ámbito del baloncesto, ya que cuenta con su propio órgano interno encargado de su gestión y funcionamiento, así como mención y regulación específica dentro de los Estatutos de la FEB que los sitúan como miembros de la misma.

La lógica federativa se reproduce también en el balonmano. El colectivo arbitral de balonmano forma parte de la RFEBM y cuentan con un órgano interno encargado de su

²²² Edición Comisión Delegada de 13 de junio de 2023, disponible en [https://www.feb.es/Documentos/Enlaces/\[6005\]Reglamento%20General%20y%20de%20Competiciones%20FEB.pdf](https://www.feb.es/Documentos/Enlaces/[6005]Reglamento%20General%20y%20de%20Competiciones%20FEB.pdf).

funcionamiento, promoción y desarrollo como es el CTA. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del Reglamento de Partidos y Competiciones de la RFEBM: “el Comité Técnico de Árbitros es el único órgano competente para realizar las designaciones de los equipos arbitrales que hayan de dirigir cualquier tipo de encuentros, tanto amistosos como oficiales, sean de ámbito estatal, internacional o interautonómico”²²³.

Los artículos 109 y siguientes de los Estatutos de la RFEBM²²⁴ se refieren al CTA de balonmano. En estos preceptos se establecen los niveles de formación arbitral, los requisitos exigidos para obtener y renovar la licencia de árbitro, designar al equipo arbitral encargado de dirigir los encuentros y proponer el ascenso de los árbitros nacionales a la condición de internacional.

El reglamento del CTA de balonmano en su artículo 11 recoge una serie de características y de cuestiones a tener en cuenta de cara a la adscripción de los equipos arbitrales a determinadas categorías como son la edad, la experiencia, nivel de aptitud física, conocimientos técnicos y valoración de su actividad deportiva desarrollada previamente. Las reglas que conforman el funcionamiento del CTA son una muestra de que, realmente, es el órgano del cual depende el estamento arbitral, ya que deben someterse a las cuestiones técnicas, físicas y deportivas que se requieren. Las competencias del CTA son directamente delegadas de la RFEBM, entidad de la cual forma parte y deberá reportar ante los órganos directivos de esta como son el presidente, la comisión ejecutiva o bien la asamblea general. En consecuencia, el colectivo arbitral del balonmano son miembros de la RFEBM; y prestan sus servicios bajo la dependencia jerárquica de la misma, en este caso del CTA como órgano encargado del arbitraje, y deberán seguir las normas, requisitos e instrucciones que dicten. Es evidente que, como ocurre en otros ámbitos de regulación deportiva, la organización del arbitraje sigue la misma lógica.

Por su parte, los deportes individuales, como puede ser el tenis, tienen sus propias características tanto en lo que se refiere a la competición como en la organización del arbitraje, basándose en un sistema competitivo a través de circuitos profesionales o *amateurs*.

²²³ Véase el Reglamento de Partidos y Competiciones de la RFEBM de septiembre de 2022, disponible en https://www.rfebm.com/sites/default/files/documentos/rpc_septiembre_2022_vigente_web.pdf.

²²⁴ Estatutos de la RFEBM de junio de 2022, disponibles en https://www.rfebm.com/sites/default/files/documentos/estatutos_rfebm_junio_2022.pdf.

En consonancia con el modelo español del deporte federado, la Real Federación Española de Tenis (RFET), tal y como establecen sus estatutos (artículo 2.1) es la “competente para la promoción, gobierno, gestión, organización y reglamentación del tenis a nivel nacional”²²⁵, por lo que ostenta el monopolio en este ámbito, al igual que el resto de las federaciones de otras modalidades deportivas. La RFET está afiliada a la ITF (tal y como se indica en el artículo 3.2 de los Estatutos de la RFET), y a la European Tennis, ambas de carácter internacional. De entre las competencias que ostenta la RFET a nivel arbitral cabe destacar lo establecido en el apartado c) del artículo 6 de los Estatutos de la RFET: “formar, titular y calificar a los jueces árbitros dentro de su ámbito de actuación”, por lo que se entiende, junto con los estamentos que según los estatutos forman parte de la RFET -deportistas, clubes, entrenadores y equipo arbitral- que los árbitros de tenis son componentes y están plenamente integrados en el sistema federativo, en este caso, en la RFET.

¿Y cómo se estructura dicha integración en la federación? El tenis no introduce especiales novedades en relación con la posición del colectivo arbitral dentro de la federación, sino que sigue y reproduce la misma estructura que en otras modalidades como el baloncesto o el fútbol. En primer lugar, los integrantes del colectivo arbitral de tenis de la RFET deben haber obtenido el título correspondiente de la federación y hallarse en posesión de la licencia federativa en vigor (artículo 19 de los Estatutos RFET). Por lo que, como sucede en otras modalidades deportivas y, al igual que los tenistas o entrenadores, también se les exige estar en posesión de la correspondiente licencia federativa.²²⁶ La RFET se dota de una serie de órganos técnicos a nivel interno, a través de los cuales estructura su organización desarrollando un comité especializado para cada colectivo que compone la federación, tal y como estipula el artículo 24.c) de los Estatutos de la RFET: Comité de Deportistas (Tenistas), Comité Técnico de Entrenadores y Comité Técnico de Jueces y Árbitros, siendo este último el que tiene las facultades para desarrollar, en el ámbito de competencias de la RFET, el gobierno, administración y representación de las funciones atribuidas a las personas que ejercen tareas arbitrales.

²²⁵ Los Estatutos de la RFET (enero de 2016) están disponibles en <https://www.rfet.es/es/rfet-transparencia-normativa-rfet.html>.

²²⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V. Y CARDENAL CARRO, M.: “Contratos laborales y federativos de los entrenadores de fútbol: validez y extinción”. *Derecho Deportivo*, núm. 3-4, 2003.

En este sentido, las principales competencias del CTA de tenis son “establecer los niveles de formación arbitral, aprobar las normas administrativas que desarrollan el arbitraje, clasificar técnicamente a los jueces - árbitros y proponer su adscripción a una determinada categoría, designar a los jueces y equipos arbitrales para las competiciones de ámbito estatal y proponer aquellos candidatos a árbitro internacional” (artículo 42.3 de los Estatutos RFET). El estamento arbitral del tenis depende, por tanto, de la RFET. Resulta evidente la subordinación personal y organizativa del colectivo arbitral de tenis españoles con la RFET o, dependiendo de la categoría que ostenten, con las federaciones de tenis de ámbito territorial que forman parte de la misma.

2. La participación en el gobierno de las federaciones

En referencia a la elección de los órganos de gobierno de las federaciones deportivas, la norma general que regula los procesos electorales en nuestro país es la Orden del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2764/2015, de 18 de diciembre, por la que se regulan los procesos electorales en las federaciones deportivas españolas, estableciendo en su artículo tercero lo siguiente: “las federaciones deportivas españolas elaborarán y someterán a la aprobación definitiva del Consejo Superior de Deportes un Reglamento Electoral, que deberá estar aprobado antes de iniciarse el correspondiente proceso electoral.”

En el caso de la REFF, el Reglamento Electoral de 2017²²⁷ consta de 59 artículos, una disposición adicional y un anexo relativo a la distribución inicial del número de representantes en la Asamblea General asignado a cada circunscripción por especialidad y estamento.

El contenido del Reglamento de elecciones a la Asamblea General, a su Comisión Delegada y a la Presidencia de la RFEF regula cada uno de los aspectos que forman el procedimiento electoral, desde la misma convocatoria hasta la proclamación de las candidaturas pasando por el censo electoral o las inelegibilidades, entre otras cuestiones. Sin embargo, en el ámbito específico que nos atañe, el estamento arbitral, la parte que más ilustra su peso e influencia es la determinación reglamentaria de cuantos representantes del

²²⁷ Según Diligencia expedida por la Jefa del Registro de Asociaciones Deportivas del CSD el día 17 de febrero de 2017, por la que se aprueba el Reglamento Electoral de la RFEF adoptado en la sesión del día 31 de enero de 2017 de la Comisión Directiva del CSD.

estamento arbitral formarán parte de la Asamblea General, máximo órgano de gobierno de la RFEF y encargado de elegir al presidente de la entidad.

En primer término, el artículo 15 del Reglamento Electoral de la RFEF establece la composición de la Asamblea General indicando que serán 120 los miembros electos. El apartado cuarto de dicho artículo 15 distribuye la representación de los cuatro estamentos: clubes, futbolistas, colectivo arbitral y entrenadores. El reparto se realiza en la siguiente proporción: “clubes: 45%; futbolistas: 30%; entrenadores: 15%; y árbitros: 10%.” El colectivo arbitral, de entre los cuatro estamentos con representación en la Asamblea General, es el que menos proporción de representación tiene. Los futbolistas, por ejemplo, cuentan con el triple de representantes que el estamento arbitral y los clubes superan en representación al estamento arbitral en más de cuatro veces.

El apartado quinto del artículo 15 del Reglamento Electoral de la FCF señala el número total de absoluto de las distintas especialidades, es decir, de los 120 representantes electos, corresponden 108 a la especialidad principal (fútbol) y 12 a la especialidad de fútbol sala. De esos 108 representantes en la Asamblea General que corresponden al fútbol, formarán parte 11 personas que ejerzan las tareas de arbitraje repartidos de la siguiente forma: 4 de Primera y Segunda División (fútbol profesional) y 7 de entre los capacitados para actuar en Segunda B y Tercera División, lo que sería en la actualidad Primera y Segunda RFEF. Por tanto, de un total de 126 equipos arbitrales que conforman las categorías profesionales del fútbol español masculino y de las 54 árbitras y árbitros asistentes que integran la plantilla de la categoría profesional femenina (Liga F), lo que supone un total de 180 profesionales del arbitraje, cuentan con 4 representantes en la Asamblea General de la RFEF. El porcentaje de representación del colectivo arbitral profesional en comparación del número total de sus miembros es de un 2,2%.

En el caso del estamento arbitral ‘semiprofesional’ de las categorías de Primera y Segunda RFEF, su representación en la Asamblea General se estipula en 7 componentes. Los árbitros principales de Primera RFEF masculina ascienden a un total de 60 más otros tantos como árbitros asistentes específicos (60), y en Primera RFEF femenina hay un total de 22 árbitras principales y 21 árbitras asistentes. En Segunda RFEF masculina, la plantilla arbitral está conformada por 120 árbitros principales que hace que el número total de árbitros de

dichas categorías sea un total de 283. El porcentaje de representación del colectivo arbitral ‘semi profesional’ respecto al número total de su plantilla es del 2,5%.

En cuanto a la Junta Directiva, el otro órgano colegiado de gobierno de la RFEF, la representación arbitral la ostentan como vocales María Dolores Martínez Madrona, árbitra internacional FIFA desde 2017 y Luis Medina Cantalejo, actual presidente del Comité Técnico de Árbitros (CTA) de un total de 42 miembros lo que supone una representación algo inferior a un 5% respecto del total de integrantes de la Junta Directiva de la RFEF.

En la FCF el último Reglamento Electoral aprobado data de principios del año 2022, en el cual se regula el procedimiento y el calendario electoral de la elección de los cargos de la Junta Directiva. En primer término, dicho reglamento se refiere a la composición de la Asamblea General donde la composición será la siguiente: “el presidente de la FCF, los clubes o asociaciones deportivas, agrupaciones deportivas y otras entidades sin ánimo de lucro con antigüedad de 1 año natural y un representante por cada estamento: futbolistas, colectivo arbitral y entrenadores.” Como se observa en este artículo, nuevamente los clubes son los que tienen un mayor peso e incidencia en la elección de los órganos de gobierno, en este caso, de la federación autonómica catalana de fútbol.

El Reglamento Electoral para el período 2020 – 2024 que fue aprobado por la FEB y por el CSD para la celebración de los últimos comicios en la federación de baloncesto establece las cuotas de representación para los diferentes colectivos que integran la entidad federativa en el artículo 15 y en el primer anexo, de igual manera que lo hace la RFEF. En particular, el artículo 15 indica que “la Asamblea General de la Federación estará integrada por 120 miembros de los cuales 20 serán natos y 100 electos” y en su apartado octavo sobre las proporciones de representación de los distintos estamentos añade “45 por el estamento de los clubes; 30 por el estamento de jugadores; 15 por el estamento de entrenadores; y 10 por el estamento de árbitros, de los cuales 4 corresponderán a los que participen en competición profesional.”

Nuevamente nos encontramos ante el estamento federativo con menor representación en la elección y composición de la Asamblea General, siempre por detrás de los clubes, colectivo con mayor representación, y de los deportistas y los técnicos. Los porcentajes de representación, además, coinciden con los de la RFEF, por lo que las federaciones que

representan a los dos deportes de mayor trascendencia en nuestro país coinciden en contar con una mínima incidencia del conjunto arbitral.

Una vez realizada la elección de los miembros de la Asamblea General de acuerdo con el Reglamento Electoral debidamente aprobado, es pertinente analizar la representación del colectivo arbitral en la Asamblea General elegida para el mandato 2020 – 2024. Dichos representantes suman un total de 10: 4 los representantes del estamento de árbitros profesionales, y 6 los representantes del colectivo arbitral no profesional de un total de 120 componentes. En consecuencia, equivale a un 8,3% de peso porcentual en el órgano inferior al 10% que marca el artículo 15 del Reglamento Electoral debido a la inclusión de los miembros natos.

Otro de los órganos de gobierno de la FEB es la Comisión Delegada de la Asamblea General, que está formada por los siguientes miembros en representación de los estamentos que componen la entidad federativa: 4 por el estamento de federaciones autonómicas, 4 por el estamento de clubes, 2 por el estamento de jugadores y con un 1 representante cuentan tanto el estamento de entrenadores como el estamento arbitral. Una vez más, continua la tendencia de dotar al colectivo arbitral de una mínima representación en los órganos de gobierno federativos, tal y como sucede con el máximo órgano, es decir, la Asamblea General.

La RFEBM aprobó el Reglamento Electoral en el año 2016. En el artículo 15 del Reglamento Electoral de la RFEBM señala la composición de la Asamblea General, del mismo modo que establece la representación de cada uno de los estamentos federativos, y lo hace en los siguientes términos: “la Asamblea General estará integrada por 90 miembros (...) de los cuales 70 serán representantes de los distintos estamentos con la siguiente distribución: 35 por el estamento de clubes; 18 por el estamento de jugadores; 11 por el estamento de entrenadores; y 6 por el estamento de árbitros.” La representación del colectivo arbitral, por consiguiente, en la RFEBM es inferior al 10% del total de miembros integrantes del órgano.

En último lugar, la RFET también aprobó un Reglamento Electoral recientemente, en el año 2020, donde dedica un artículo a la composición de la Asamblea General, otro a la elección de la Comisión Delegada y un anexo a la distribución inicial del número de miembros de la Asamblea General por circunscripciones electorales, especialidades y estamentos. El primero de ellos es el artículo 15 donde señala el número de miembros que

compondrán la Asamblea General, con un total de 180 de los cuales 30 serán natos por razón de su cargo y 150 electos de los distintos estamentos. En este sentido, se puede observar una primera diferencia con respecto a las anteriores federaciones analizadas, y es que el número de miembros que componen el máximo órgano de gobierno es sensiblemente superior.

El apartado 8 del artículo 15 del Reglamento Electoral de la RFET estipula las proporciones de representación en la Asamblea General de los distintos estamentos y lo hace en los siguientes términos: “148 miembros corresponderán a la modalidad de tenis (...) 74 miembros (50%) serán elegidos por el estamento de clubes; 43 miembros (29%) serán elegidos del estamento de deportistas; 22 miembros (15%) serán elegidos por el estamento de técnicos; y 9 miembros (6%) por el estamento de jueces y árbitros.” Los dos componentes que restan para completar los 150 miembros electos corresponden a las modalidades de tenis en silla y tenis playa.

Por lo que se refiere a la composición de la Comisión Delegada, sigue la lógica de representatividad de la Asamblea General, y así lo señala el artículo 51 del Reglamento Electoral de la RFET donde establece que de los 12 miembros electos corresponden cuatro representantes a las federaciones territoriales, cuatro a los clubes deportivos y cuatro a los restantes estamentos (dos a los deportistas, uno a los técnicos y uno al estamento arbitral y de jueces).

Tanto la representación del colectivo arbitral en la Asamblea General como en la Comisión Delegada de la misma tiene un denominador común con el resto de federaciones analizadas: el colectivo arbitral es el que ostenta el menor porcentaje de representatividad.

3. La dirección del Comité Técnico de Árbitros

Los Comités Técnicos de Árbitros también se gobiernan teniendo en cuenta el organigrama que lo conforma. En el fútbol, el presidente del CTA de la RFEF es elegido por el presidente de la federación y es el máximo responsable del arbitraje en el fútbol español. Dentro de la composición del CTA e inmediatamente con rango inferior al presidente, hay un adjunto a la presidencia y tres vicepresidentes. A renglón seguido, se halla la Comisión Técnica formada por los siguientes cargos: dos responsables de Primera y Segunda División, un responsable de Primera RFEF, dos responsables de Segunda RFEF, un responsable de

implementación del sistema VAR, un responsable del arbitraje femenino, un responsable del programa de talentos y mentores y un secretario. Es decir, un total de catorce miembros componen el CTA y toman las decisiones sobre el arbitraje en el fútbol.

En el CTA de la FCF son doce los miembros que integran el órgano de gobierno del colectivo arbitral que realizan su labor en las competiciones incluidas dentro del ámbito de actuación de la federación territorial catalana. Como máximo responsable del arbitraje catalán se encuentra el director del CTA e inmediatamente por debajo un adjunto a la dirección. También existe la figura del secretario y las demás responsabilidades se dividen en dos áreas: la económica y la técnica. En el área económica se encuadran el conjunto de delegaciones y subdelegaciones territoriales que tiene el CTA (también la FCF) en la región catalana. El área técnica está formada por los departamentos técnico, el de capacitación, el de informes, el de arbitraje femenino y el de asistentes. Al margen de las dos áreas mencionadas, dependen directamente del director del CTA el jefe de designaciones, de estatales y el delegado de relaciones institucionales.

Los propios Estatutos de la FEB son los que determinan la composición del órgano de gobierno del estamento arbitral en su artículo 45: “el Comité Técnico de Árbitros estará integrado por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario nombrados todos por el Presidente de la Federación y dos Vocales, uno será el representante del Estamento de Árbitros en la Comisión Delegada y el otro será nombrado por el Presidente” lo que suma un total de 5 miembros.

Estructura parecida maneja la RFET que también en sus estatutos regula la composición de su CTA en el artículo 42 cuyo contenido dice que “el Comité Técnico de Jueces y Árbitros estará compuesto por seis miembros designados por el presidente de la RFET.” El organigrama que forman los seis miembros que indica el artículo 42 está compuesto por un presidente con competencias en relaciones institucionales y territoriales y en asuntos de estrategia y organización docentes. Por debajo del presidente se ubican dos vicepresidencias, la primera encargada de designaciones, evaluaciones, internacional, reglamentación y formación. La vicepresidencia segunda tiene encomendados las cuestiones relativas a equipos arbitrales y competiciones nacionales y eventos. Los tres componentes restantes del órgano lo hacen en calidad de vocales y ejercen su labor en los ámbitos de comunicación, arbitraje y competiciones nacionales.

4. El modelo de arbitraje independiente de la federación

La organización del colectivo arbitral en España es similar a la de otros países como Italia o Francia, donde las personas que se dedican al arbitraje se integran dentro la federación. Y se contraponen a otros modelos como, por ejemplo, en el ámbito del fútbol, el de la Premier League inglesa o la Bundesliga alemana, planteándose el debate sobre la viabilidad de un modelo de autogestión que garantice la independencia de del colectivo arbitral de las federaciones y las ligas²²⁸.

En el modelo de gestión arbitral²²⁹ de la Premier League, el arbitraje está a cargo de una institución participada por la federación de fútbol inglesa y las competiciones como la Premier League y la Championship (Segunda División) que se encarga de las designaciones, evaluación y formación del colectivo arbitral. Similar modelo se da en Alemania desde el año 2022, donde se constituyó una sociedad con mayoría de participaciones de la federación alemana (51%) y el resto de las participaciones pertenecen a la Bundesliga, lo que equivaldría a la LALIGA en España.

La integración federativa del colectivo arbitral se encuentra en proceso de estudio, con el objetivo de establecer nuevas técnicas o soluciones para mejorar su gestión. Especialmente favorables a una mayor independencia federativa de los colegiados se muestran los clubes y las competiciones profesionales como organización. Sin embargo, debe ser la federación deportiva la encargada de articular la fórmula que proponen desde los clubes y la LALIGA, tendencia que, poco a poco, se va imponiendo en otros países y competiciones.

En el ámbito autonómico cabe destacar el modelo abierto de asociación arbitral que proponía la primera Ley del Deporte de Madrid²³⁰ de 1986 (disposición ya derogada), que propició la creación de una organización arbitral democrática: la extinta Asociación

²²⁸ “Los clubes plantean una sociedad mixta para facilitar la autogestión a los árbitros.” *Revista Iusport*, 19 de abril de 2023. FOUTO GALVÁN, I.: “Árbitros independientes de la Federación y de LaLiga, una solución.” *Op. Cit.*

²²⁹ “Así es el modelo arbitral de Inglaterra y Alemania que pide LaLiga”. *El Español*, 20 de abril de 2023.

²³⁰ Así lo indicaba el artículo trece: “Las federaciones podrán crear, de acuerdo con sus necesidades, órganos colegiados o asociaciones sectoriales que, entre otros colectivos, agrupen entrenadores, técnicos, árbitros o jueces deportivos.”

Madrileña de Árbitros de Fútbol. Dicha asociación funcionaba de una manera autónoma de la federación y del CTA madrileño a través de sus propias reglas aprobadas en los estatutos de la asociación de arbitraje. Una de las novedades que recogía la creación de la asociación de árbitros era que el Presidente debía ser elegido democráticamente²³¹ a través de sufragio universal, libre y directo y secreto de todos los miembros de la asociación.

Con la aprobación de la Ley del Deporte estatal de 1990 se puso fin al modelo propuesto por la normativa deportiva madrileña de asociaciones de árbitros independientes. La vigente ley del deporte de la Comunidad de Madrid de 1994 parte del modelo de integración federativa de árbitros y jueces deportivos²³².

II. LA CARRERA PROFESIONAL

La carrera de las personas que se dedican al arbitraje es, objetivamente, más larga que la de un deportista convencional, puesto que la edad a la que suelen dejar de arbitrar suele rondar los cuarenta y cinco años. Sin embargo, admitiendo que no todas ellas tienen que realizar el mismo despliegue físico, lo normal es que dejen de desarrollar su actividad mucho antes de la edad de jubilación ordinaria. Los integrantes del colectivo arbitral colaboran y compiten entre sí para mejorar y ascender de categoría dentro de una estructura federativa organizada que configura su carrera profesional de principio a fin.

Si se toma como referencia el caso de los árbitros de fútbol masculino, los inicios suponen un plus añadido de dificultad, ya que se debe tener en cuenta que, a lo largo de su

²³¹ En este sentido, GUILLÉN PAJUELO, A.: “Algunos apuntes y debates sobre la reputación del colectivo arbitral en el fútbol español.” *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 52. y MILLÁN GARRIDO, A.: Prólogo en RODRÍGUEZ TEN, J.: “Régimen jurídico del arbitraje deportivo.” Madrid: Bosch, 2010, pág. 18 lo defiende así: “A mi entender, la necesaria autonomía sustancial del estamento arbitral puede alcanzarse, en términos razonables, con determinadas modificaciones normativas, como la elección del presidente del Comité Técnico de Árbitros por los propios colegiados, que no exijan su marginación de la estructura federativa.”

²³² Dos referencias de interés de la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid: en primer término, artículo 33.1 “las federaciones deportivas están integradas por clubes, deportistas, Técnicos, Jueces y Árbitros”; y, en segundo lugar, artículo 41.1 “Las Federaciones Deportivas madrileñas podrán asociarse entre sí para el mejor cumplimiento de sus fines deportivos o para el establecimiento de estructuras de asistencia técnica o administrativa comunes. La constitución y funcionamiento de estas entidades se regirán por la legislación general sobre asociaciones.”

carrera, deben ir ascendiendo de categoría en categoría, a diferencia de los deportistas. Por ejemplo, un futbolista podría recalar en un equipo de Primera División inmediatamente después de haber jugado en un equipo de categoría regional, algo que, en el caso de las personas que se dedican al arbitraje, no se podría dar.

La carrera arbitral da comienzo con encuentros de fútbol base, dentro de la federación territorial correspondiente de la delegación provincial o comarcal, como aspirante. A partir de dicha categoría, de forma periódica y anual tanto al inicio de la temporada como a mitad y a su finalización, en caso de que los colegiados opten al ascenso, se realiza un control físico y técnico a cada uno de ellos. Los controles de inicio de temporada sirven para cualificar y evaluar a al colectivo arbitral, esto es, tienen la función de determinar si son aptos o no para el inicio de temporada, puntuando todos y cada uno de estos controles para luego obtener la calificación final y la clasificación de la temporada. Durante la temporada, en el mes de enero, se realiza otro control físico y técnico obligatorio similar al que se lleva a cabo al de inicio de la temporada. Una vez finalizado el curso futbolístico, la clasificación determinar la posibilidad de mejorar de categoría previa realización de las pruebas de ascenso pertinentes y, en caso de superarlas, promocionarán a la categoría inmediatamente superior la temporada siguiente, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 40.2 del Reglamento General de la RFEF.

Como aspectos característicos de esta carrera arbitral, cabe mencionar diversas cuestiones. La primera de ellas es que los controles de inicio y mitad de temporada son obligatorios y que suspender estos controles implica no poder dirigir encuentros hasta que se superen las pruebas oportunas en la “repeca”, unas semanas después. La segunda cuestión es que en las categorías inferiores el número de árbitros es más elevado y que, por consiguiente, el ascenso y promoción a la categoría superior es relativamente más sencillo. En tercer término, destaca la continua exigencia física y técnica a través de los controles a los que están sometidos las personas que llevan a cabo tareas arbitrales.

Después de superar la etapa de árbitro aspirante, los colegiados son asignados a una categoría determinada que corresponde con la división de las competiciones de fútbol aficionado de la federación territorial, por ejemplo, tercera o segunda división territorial, sin perjuicio de que los colegiados en categorías territoriales sigan dirigiendo partidos de fútbol

base y formativo. Cuando el árbitro ya ha conseguido ostentar la categoría correspondiente a la máxima división en la que va a dirigir partidos como árbitro principal, en cada una de las divisiones se exige una serie de requisitos, exámenes y pruebas físicas necesarios para ascender a la categoría inmediatamente superior, así como un límite máximo de edad para promocionar de una a otra.

Siguiendo con el ejemplo del fútbol, en el apartado 1º del artículo 187 del Reglamento General de la RFEF se indica que, en el caso del colectivo arbitral de no profesionales, “Causarán baja por edad, al término de la temporada de que se trate, los/as árbitros y árbitros asistentes que, integrados en las plantillas de Primera RFEF, Segunda División B (Segunda RFEF) y Tercera División (Tercera RFEF), hayan cumplido, al 1 de julio del año en curso, la edad de 40 años” y que “En categorías de fútbol femenino la edad máxima será de 45 años”. En el apartado 2º del referido precepto se añade que “. Son edades límite para tener acceso a las distintas categorías arbitrales la de 41 años en Primera División, 39 en Segunda División, 34 en Primera RFEF y 30 en Segunda B (Segunda RFEF).”. Y, en el apartado 3º: “los Comités Técnicos de las Federaciones de ámbito autonómico, podrán establecer para los/as árbitros y los/as árbitros asistentes de Tercera División RFEF un límite de edad inferior a la de 40 años”. En esta línea, en el procedimiento clasificatorio y de ascensos establecido por la Federación Catalana de Fútbol en su Circular número 4 de la temporada 2021-2022, se indica que no se puede ascender a Primera Catalana si se ha cumplido 28 años (o bien a la extinta Tercera División si se han cumplido 30 años a 30 de junio del año en curso)²³³.

Cada categoría arbitral (incluyendo las territoriales) tiene asignada un número determinado de árbitros y/o árbitras que depende del número de equipos que formen parte de la competición, puesto que un colegiado no dirige partidos de su categoría de manera semanal, sino con una periodicidad quincenal o incluso trisemanal y, por este motivo, las posibilidades de ascender a medida que se aspira a una categoría superior se reducen, ya que existen menos plazas a cubrir y la competencia es la misma. Por tanto, la principal diferencia con la carrera de un futbolista estriba en que el futbolista no tiene esa limitación en cuanto a su promoción profesional de tener que ir ascendiendo de manera anual a la categoría inmediatamente superior, ya que puede ascender una o varias categorías durante el año, cosa

²³³ Documento disponible en la web de la Federació Catalana de Fútbol, en https://files.fcf.cat/documents/105_2021-09-30_13:47:36.pdf.

que en el caso del colectivo arbitral no es posible -sin perjuicio de que exista un programa de talentos y mentores donde los ascensos se pueden llevar a cabo de una forma más rápida-, donde para ascender a la categoría superior es necesario haber arbitrado en la categoría inferior.

Uno de los factores más importantes para el desarrollo profesional del estamento arbitral es la evaluación técnica de su desempeño. Así, en el seno de su dependencia orgánica y funcional al CTA, no solo se realizan las pruebas y controles físicos y técnicos durante la temporada, tal y como indica la Circular nº2 del CTA de la RFEF para la temporada 23-24²³⁴, sino que también se llevan a cabo evaluaciones técnicas durante la dirección de los partidos, es decir, en el transcurso de la prestación de servicios. Dicha evaluación se hace a través de los denominados informes del informador arbitral, que suele ser un exárbitro miembro de la federación, que realiza dichas funciones en diversas categorías. En estos informes, donde la calificación obtenida computa en la clasificación de final de temporada, se evalúan distintos aspectos técnicos que han tenido lugar en el partido en cuestión. El informador debe detallar todo tipo de cuestiones relativas a la labor arbitral y también a las decisiones técnicas que se hayan tomado durante el encuentro (por ejemplo, si la señalización de un penalti ha sido correcta o no o de si se ha aplicado un criterio técnico o no cuando se ha mostrado una tarjeta roja a un jugador).

Como si de una evaluación académica se tratase, en los informes se califica a los integrantes del estamento arbitral de acuerdo con un baremo de notas, de acuerdo con la categoría correspondiente. El número de evaluaciones o informes arbitrales que se realizan de manera anual varía dependiendo de la categoría, siendo en las categorías territoriales de inicio uno o dos informes anuales hasta aquellas categorías territoriales de mayor nivel donde se pueden alcanzar hasta seis evaluaciones anuales o una en cada partido dirigido en el fútbol profesional. En referencia al contenido de los informes arbitrales, estos conservan la misma estructura y conceptos evaluables tanto en los conjuntos arbitrales de profesionales como en los *amateurs*. En la evaluación técnica de los colegiados durante la dirección de un partido se valoran las decisiones técnicas que se han tomado en el mismo, la aplicación correcta o no de las reglas de juego y la condición física del árbitro durante el encuentro. Además, se tiene

²³⁴ Disponible en <http://www.rfef-cta.com/Futbol/Circulares/Docs/2023-2024/CIRCULAR%20Nº%2020-%20Pruebas%20técnicas,%20físicas%20y%20médicas.pdf>.

en cuenta la dificultad del encuentro para determinar la cualificación final mediante nota recogida en el baremo de cada categoría. Tras realizar las evaluaciones técnicas, se efectuará una media de las notas obtenidas por los miembros del estamento arbitral en los diferentes informes que han tenido lugar durante la temporada y esa media supondrá un porcentaje determinado que afectará a la clasificación final.

Las personas que desarrollan la tarea arbitral son, en mayor o menor medida, deportistas, aunque el esfuerzo físico que llevan a cabo pueda variar de una modalidad deportiva a otra (mayor en el fútbol, menor en el baloncesto y claramente inferior en el tenis). Hay que tener en cuenta que existen numerosas modalidades deportivas en que el esfuerzo o la exigencia física son menores y, por tanto, los participantes en esas modalidades no tienen un punto álgido en su carrera como si lo pueden tener aquellos deportistas que se les exige una preparación física de alto nivel, como el balonmano, tenis o fútbol. En referencia a las modalidades donde el físico no es relevante cabe citar, por ejemplo, el tenis, el ajedrez, la caza o el golf, puesto que la preparación para la práctica de dichas modalidades no requiere de una actividad física pronunciada teniendo como principal consecuencia el alargue de la vida laboral y deportiva. Con todo, la carrera arbitral no se puede prolongar *sine die*, ya que depende de las condiciones físicas del árbitro y esas vienen condicionadas por su edad. No existe una regla o edad estipulada para la retirada forzosa de la tripleta arbitral de baloncesto, pero alrededor de los 50 años (una edad más elevada que en el fútbol) aquellos miembros del colectivo arbitral ya son considerados como veteranos y, por lo tanto, se encuentran cerca de la retirada definitiva.

Una de las especialidades de las personas que arbitran que realizan esfuerzo físico es la limitación de su carrera deportiva. Al igual que ocurre con los futbolistas o jugadores de baloncesto, donde es muy difícil ver a un deportista con más de veinte años de trayectoria en el deporte profesional, los integrantes del colectivo arbitral también tienen una fecha de caducidad temprana, lo que provoca que, en muchos casos, el inicio de su actividad se produzca siendo estos menores de edad. Por ejemplo, en el caso del baloncesto, el artículo

56 del Reglamento General y de Competiciones de la RFEBM señala que para que un árbitro u oficial de mesa pueda obtener licencia federativa debe tener más de catorce años²³⁵.

En la actualidad existe el debate en el mundo del fútbol en cuanto a la prolongación de la carrera arbitral a través de la participación en la sala VAR, es decir, del vídeo arbitraje. Ese es un aspecto a tener en cuenta a la hora de diseñar la carrera arbitral, pues otra de las especialidades del colectivo arbitral y que no comparte con los jugadores, es la necesidad de arbitrar en cada categoría para poder promocionar; es decir, mientras que los jugadores pueden saltar de categorías inferiores a la ACB, los árbitros, por el contrario, deberán tener una progresión que les lleve a dirigir partidos en cada categoría hasta llegar a la ACB, lo que, sin duda, dificulta su promoción y hace más tardía una eventual llegada a la máxima categoría.

Precisamente en relación con la promoción arbitral, dentro del desempeño de su carrera existe una evaluación y examen constante de distintos aspectos (técnicos, tácticos, físicos y hasta psicológicos), donde las personas que se dedican al arbitraje están obligadas a conocer y a dominar los criterios técnicos del reglamento, las pruebas físicas que el CTA considere oportunas y cualesquiera otros requisitos necesarios para desarrollar su labor con las mayores garantías de éxito. De esa clasificación anual se desprenden las personas que descienden de categoría, aquellas que la mantienen y, como si de una clasificación deportiva se tratara, aquellas que son propuestas para adquirir la categoría de internacional por su buena labor en la temporada doméstica. La plantilla arbitral de las distintas categorías que componen las competiciones del baloncesto español sufre variaciones cada temporada, aunque la mayoría de las personas que se dedican al arbitraje conserven la categoría, lo que hace que el desarrollo profesional esté sometido a una formación y preparación continua.

El arbitraje en el balonmano, al igual que el baloncesto, se encuentra a medio camino entre el esfuerzo físico del fútbol, donde la persona que se dedica al arbitraje es una más en el terreno de juego, y el tenis, donde está sentada en una silla durante el desarrollo del juego. En el caso del balonmano la pareja arbitral se ubica en el terreno de juego tanto en la línea de fondo como en el centro del campo durante todo el encuentro, lo que supone un notable

²³⁵ Reglamento General y de Competiciones de la FEB de 7 de noviembre de 2022, disponible en [https://www.feb.es/Documentos/Enlaces/\[6005\]Reglamento%20General%20y%20de%20Competiciones%20\(CD%20CSD%2007.11.2022\).pdf](https://www.feb.es/Documentos/Enlaces/[6005]Reglamento%20General%20y%20de%20Competiciones%20(CD%20CSD%2007.11.2022).pdf).

esfuerzo físico. Sin embargo, las dimensiones del terreno y el juego más estático del balonmano, hace que se asemeje bastante al arbitraje en el baloncesto. ¿Se puede considerar, por tanto, a las personas que se dedican al arbitraje deportistas? Más allá del relativo esfuerzo físico que realice durante la labor arbitral, el nivel de concentración, exigencia técnica y preparación física previa, entre otros, hace que los miembros del colectivo arbitral de balonmano realicen una actividad deportiva, eso sin lugar a duda.

Una muestra de la exigencia deportiva de las personas que se dedican al arbitraje en balonmano, más aún si cabe a los de primer nivel, es la evaluación constante de su desempeño profesional y de su condición física, la cual se mide cada inicio de temporada para valorar su aptitud de cara a dirigir encuentros en la temporada que da comienzo. Los árbitros que aspiran a la internacionalidad también deberán superar un curso previo en la federación española, el cual tiene una vertiente física y una técnica para asegurar la completa preparación del árbitro internacional. Como sucede también en el resto de los deportes, las categorías arbitrales no son compartimentos estancos, sino que sufren variaciones en cuanto a sus componentes temporada tras temporada según una clasificación arbitral en base a las evaluaciones técnicas y físicas individuales y a la puntuación obtenida en los informes de los encuentros que han dirigido. Los que finalicen la temporada en peor posición, descenderán de categoría en favor de aquellos que en la segunda categoría hayan obtenido mejores puntuaciones y ascenderán a la Liga ASOBAL, por ejemplo, que es la categoría más alta en el balonmano español.

La carrera arbitral en el balonmano también reproduce esa escalada de categoría en categoría que siguen otros deportes, por lo que se necesita una importante y dilatada trayectoria tanto en categorías inferiores como territoriales para poder llegar a la primera competición nacional. En balonmano, el artículo 33 del Reglamento del Comité Técnico de Árbitros de la RFEBM pone como límite de edad los 50 años.

En definitiva, el desarrollo profesional del estamento arbitral del balonmano está sometido a distintas especialidades que comparten con los deportistas que practican el mismo deporte y, en este sentido, ambos colectivos participan activamente en el juego, realizando un esfuerzo físico -en mayor o menor medida- durante el partido, su carrera profesional se ve limitada por una cuestión de edad y de condición física exigida para el deporte y la

realización de su tarea se hace a través de unos entrenamientos determinados y de un espectáculo ante el público a la hora de la competición oficial.

En el caso del tenis, el colectivo arbitral y de jueces no tiene la necesidad de realizar un esfuerzo físico durante el desarrollo de su labor, ya que se mantienen sentados en una silla durante el encuentro. Aunque deben mantener un nivel de concentración elevado durante el partido -sin moverse de su silla- los árbitros de tenis no se encuentran dentro de la pista junto con los tenistas, como si sucede en el fútbol, baloncesto o balonmano, lo que supone que no deban estar en una forma física concreta para desplazarse en el terreno de juego. Su labor se basa en los conocimientos y la gestión del partido en un entorno competitivo y con la exigencia de un público (sea cual fuere la categoría).

La integración a nivel federativo del colectivo arbitral como integrantes de las federaciones les sitúa en la misma posición dentro del sistema federativo. La singularidad de la labor arbitral tenística sí que comporta una principal diferencia en relación con otros deportes donde la forma física del árbitro es imprescindible, y es que la carrera arbitral se prolonga durante más años sin existir el límite de edad condicionado a la forma física. En consecuencia, los equipos arbitrales de tenis desarrollan su carrera profesional bajo las instrucciones del CTA de la RFET, según la clasificación anual técnica que establezca dicho órgano y atendiendo las designaciones de los partidos y torneos superando las pruebas técnicas y de evaluación pertinentes.

La carrera arbitral (en cualquier disciplina) está marcada por un claro carácter competitivo intrínseco en la misma definición del deporte que, bajo el criterio de los expertos, “pivota sobre tres características: actividad física, organización y competición”²³⁶ y dicho carácter competitivo radica, precisamente, en la clasificación arbitral de la cual dependen los ascensos y descensos de categorías o las propuestas federativas para la adquisición de la categoría de internacional. Por tanto, el colectivo arbitral no compite contra otro equipo o combinado nacional, la competición individual de cada uno de ellos es con el resto de integrantes del colectivo arbitral adscritos a su propia categoría.

²³⁶ PÉREZ TRIVIÑO, J.L.: “La definición de deporte: una vuelta de tuerca” *Iusport*, 2021, 18 de agosto.

La nueva Ley del Deporte incide en la necesidad de promover la estabilidad en la carrera profesional y la incorporación de los deportistas al mercado laboral²³⁷ una vez finalice su actividad deportiva por cuestiones de edad derivadas de su propia especialidad. Esta regla debería trasladarse, del mismo modo, a otros actores del deporte que se encuentren en una situación análoga a la de las personas deportistas, como parece suceder, en algunos casos, con el arbitraje de alto nivel.

III. LA GESTIÓN DEL COLECTIVO ARBITRAL

Las federaciones deportivas asumen la organización del colectivo arbitral de la modalidad deportiva correspondiente y obtienen una cantidad por este concepto que, por lo general, es superior a la que reciben los árbitros y árbitras por la prestación de sus servicios; y, además, asumen el pago o determinan la forma en que debe hacerse.

Sin perjuicio de la subsiguiente calificación de la remuneración que reciben los miembros del colectivo arbitral como salario o indemnizaciones o suplidos, es pertinente determinar con anterioridad quién es el sujeto pagador y cuáles son los medios o formas de llevar a término dicho pago. Por ejemplo, en el caso de fútbol, resulta particularmente sencillo calificar a la RFEF como sujeto pagador de los árbitros profesionales y de la Primera RFEF. La RFEF es el organismo encargado de retribuir a los árbitros españoles por su participación en las competiciones nacionales, esto es, tanto la LALIGA como la Copa de S. M. El Rey, que está directamente organizada por la RFEF. Tiene sentido que el sujeto pagador sea la federación -ya que los árbitros pertenecen a dicho organismo- y ello, aunque la propia RFEF a través del convenio de coordinación con la LALIGA reciba una cantidad anual en concepto de gastos derivados de arbitraje (en el anexo III del antedicho convenio, cuyo contenido no es público por razones de confidencialidad, se recogen los acuerdos en cuanto a las retribuciones del arbitraje profesional).

²³⁷ Existen otras visiones: *“estas medidas se basan en una supuesta necesidad de incorporación de los deportistas como población activa en el mercado de trabajo (...) sin embargo el deportista está ya plenamente incorporado y lo que precisan es una ayuda a su transición del mundo profesional deportivo al mundo profesional no deportivo”* LAFFITE AGEO, M.: “Algunas dificultades del nuevo modelo de incorporación de los deportistas a las políticas de empleo” en Abstracts VII Sport and Global Governance Conference Universitat Pompeu Fabra, 4-5 de Mayo de 2023. Terrassa: Hexis, 2023, pág. 82.

LALIGA aporta una cantidad que sirve para sufragar los honorarios del colectivo arbitral profesional y, aunque sea la RFEF la que transfiere dichos fondos directamente al estamento arbitral, es de la LALIGA de donde proviene un montante dinerario con una característica fundamental a tener en cuenta: que es finalista, es decir, que su finalidad es única y exclusivamente hacerse cargo de los gastos arbitrales.

En el caso de las personas que desarrollan su labor arbitral en la Segunda RFEF, se da la peculiaridad de que, aun siendo una categoría que pertenece a la RFEF, esta cede su gestión a las federaciones territoriales, las cuales se encargan tanto de la designación del equipo arbitral como de la gestión económica y, en consecuencia, a partir de la tercera división y de las categorías inmediatamente inferiores, son las federaciones autonómicas las encargadas de realizar los pagos correspondientes al estamento arbitral. El medio de pago utilizado hasta la fecha por parte de las RFEF y federaciones territoriales había sido mediante un recibo, realizando el ingreso del importe que correspondiere a través de transferencia bancaria. Sin embargo, para las personas que se dedican profesionalmente al arbitraje, a raíz de su reciente ingreso en el régimen general del sistema de la Seguridad Social, también se incluye en los conceptos retributivos la cotización en dicho régimen. Aparte de esta cotización, los conceptos por los cuales se remunera al estamento arbitral en la actualidad son los derechos de arbitraje, las dietas y los desplazamientos, siendo los derechos de arbitraje el concepto principal

Más allá del sujeto pagador y de la consideración como salario -o no- de los ingresos percibidos por los miembros del colectivo arbitral, el desarrollo de las apuestas deportivas -tanto en casas de apuestas físicas como online- ha puesto encima de la mesa el debate sobre la cuantía que deberían recibir los equipos arbitrales para evitar controversias con las apuestas deportivas en los partidos que los mismos dirigen. Y es que, ¿un árbitro bien pagado es un seguro contra los amaños en apuestas deportivas? En la actual situación deportiva “el amaño de partidos ha evolucionado de ser un fenómeno histórico dentro del mundo de los deportes a un problema criminal global que involucra a organizaciones criminales transnacionales, a jugadores profesionales, a empresarios, personas dedicadas al arbitraje, deportistas e

intermediarios”²³⁸ por lo que aumentar la remuneración del colectivo arbitral no solucionaría un problema global, ya que los actores implicados son diversos y con numerosos recursos a su alcance. Como sucede en otras áreas de fundamental importancia para un sistema democrático, como por ejemplo las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, aumentar los conceptos retributivos de los funcionarios no es la solución mágica que erradique la corrupción o la criminalidad, sino que la formación, el compromiso con el servicio público o la función social de los colectivos son herramientas que deben pesar más que el dinero para cumplir y hacer cumplir de manera escrupulosa las normas o, en este caso, las reglas de juego.

Por tanto, ante una situación donde las apuestas deportivas se mimetizan con el propio juego hasta en las competiciones territoriales y autonómicas y la variedad de las mismas es tan diversa -número de penaltis o saques de esquina en un partido, entre otras- una persona que se dedica al arbitraje podría apostar, en primera persona o a través de personas interpuestas, sobre cuestiones, en principio, aleatorias del partido, pero que, sin embargo, están en su poder de decisión. La Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, dentro del ámbito de aplicación subjetivo de prohibición de realizar apuestas se incluyen a los jueces o árbitros que ejerzan sus funciones en el acontecimiento o actividad deportiva sobre la que se realiza la apuesta, así como las personas que resuelvan los recursos contra las decisiones de aquellos, por lo que los árbitros de fútbol entrarían dentro del ámbito de aplicación de dichas prohibiciones (artículo 6.2 f). Sin embargo, la prohibición se circunscribe únicamente a los partidos que se dirijan y debería ser más amplia, extendiendo la prohibición a todos los partidos de la categoría donde preste sus servicios (artículo 6.2.d).

Del mismo modo que sucede con la LALIGA, la ACB no facilita exactamente cuál es la remuneración que perciben los equipos arbitrales de la liga profesional de baloncesto. Según fuentes de medios de comunicación²³⁹ el salario anual de los integrantes del estamento arbitral de primera categoría de baloncesto oscila entre los 45.000€ y 50.000€, lo que supone unos 1.000€ por partido al que, para aquellos árbitros que dirijan partidos en competiciones internacionales, podrá sumársele una cantidad de 1.400€ por partido dirigido. Dicha

²³⁸ ALMEIDA, J.P.: “El mercado global de apuestas online: terreno fértil para fraudes y crímenes”. *Revista Sociología*, 2021, pág. 94.

²³⁹ Diario MARCA: ¿Cuánto cobran los árbitros en cada deporte? 13/09/2022. [Disponible en página web.](#)

remuneración se hace efectiva a través de la FEB y de acuerdo con los parámetros de colaboración económica establecidos en el convenio de coordinación con la ACB.

Por otro lado, más allá de las categorías profesionales, existen competiciones auspiciadas por la FEB como puede ser la Liga Española de Baloncesto (LEB) y otras competiciones territoriales que, como no podría ser de otra manera, para su normal funcionamiento requieren el concurso de personas que lleven a cabo labores arbitrales. Según las tablas salariales publicadas por distintas federaciones territoriales, como la Federación Catalana o la Extremeña, los árbitros de la segunda categoría absoluta de baloncesto perciben una cantidad de 455 € por partido y en la liga LEB plata los emolumentos por partido para el árbitro son de 200 €. Estas cantidades cubren únicamente los llamados derechos arbitrales, es decir, no incluyen los desplazamientos, dietas o alojamientos en el caso de que los miembros del equipo arbitral deban trasladarse de su ciudad de origen, lo que será abonado posteriormente. Por ejemplo, en las competiciones absolutas territoriales de carácter amateur, el árbitro percibe 50 € por partido hasta los 22 € que obtendría por dirigir un encuentro de categoría infantil. La diferencia entre los árbitros que podrían denominarse como profesionales y aquellos que realizan su labor en categorías territoriales o de base, amateur, es considerable, y por ello la remuneración es una de las características básicas y elementales para poder determinar su régimen jurídico laboral, teniendo en cuenta también la dedicación y, por supuesto, si las cantidades percibidas tienen la consideración de compensación por gastos o bien de un auténtico salario.

Las tarifas arbitrales publicadas tanto en la página oficial de la RFEBM como en los medios de comunicación ponen de manifiesto que la remuneración percibida por los árbitros de balonmano es más modesta que la de los de fútbol y baloncesto. Las personas que arbitran en la máxima competición nacional (Liga ASOBAL) perciben 440 € cada uno de los integrantes de la pareja. En comparación con otros deportes, esta cantidad dista mucho del fútbol, por ejemplo, y también del baloncesto donde las remuneraciones prácticamente lo duplican. Y, a medida que la competición es inferior, las remuneraciones que perciben oscilan entre los 160 € hasta los 20 € en categorías de base, lo que coincide con el resto de los deportes en las competiciones territoriales y de base.

La clave de la cuestión de la remuneración radica en los ingresos que generan las competiciones profesionales, pues como se observa en el ámbito del deporte no profesional la cantidad percibida por los árbitros es muy similar. Sin embargo, la máxima categoría del fútbol y balonmano profesional están muy alejadas en cuanto a sueldos arbitrales se refiere. Las diferencias salariales también se dan, obviamente, en los jugadores de distintas modalidades deportivas y es una consecuencia que se deriva de los ingresos que genera el deporte de competición. A su vez, la remuneración del estamento arbitral de máxima categoría nacional es sufragada por la RFEBM en colaboración con la Liga ASOBAL a través del convenio de coordinación que se firma periódicamente y que contiene, entre otras cuestiones, una partida económica procedente de los ingresos generados por la ASOBAL destinada al pago de los equipos arbitrales. En las categorías de menor rango, será la propia RFEBM o las federaciones territoriales en el ámbito de su territorio las que se encarguen de remunerar a los árbitros conforme las tarifas arbitrales aprobadas al inicio de cada temporada. Uno de los aspectos a tener en cuenta para la determinación de la remuneración arbitral (y del colectivo de deportistas profesionales) es el desempeño de su labor en un espectáculo ante el público y, por tanto, la cantidad de espectadores que genere el deporte podrá modular la cantidad que perciban los miembros del colectivo arbitral. Es evidente que, en aquellos deportes donde tanto en directo como a través de retransmisiones televisivas o en plataformas de contenido genere una mayor cantidad de espectadores, la remuneración de los participantes será mayor.

El tenis tiene algunas características distintas a otros deportes, por ejemplo, se juega de forma individual, los deportistas son autónomos y también reviste algunas peculiaridades en cuanto a la remuneración que perciben los equipos arbitrales (no tanto en las cantidades sino en la forma y en la procedencia). La RFET establece una normativa en cuanto a tarifas arbitrales con una serie de instrucciones y criterios de obligado cumplimiento en el Reglamento de Tarifas del Comité Español de Árbitros de Tenis, el cual data de 2020. Por una parte, las designaciones de los encargados de ejercer la labor arbitral que participan en un torneo corresponden al CTA, es decir, al órgano federativo. Sin embargo, el torneo es el responsable de todos los gastos de arbitraje, incluido dietas, desplazamientos o alojamiento, en el caso que deban abonarse, por lo que no es la federación la que remunera directamente el servicio, sino el organizador del torneo.

En otro orden de cosas, el mismo reglamento atribuye obligatoriamente al torneo aplicar la normativa fiscal vigente en el pago de los honorarios, especificando la añadidura del IVA y la retención que corresponda a cuenta del IRPF, y en el caso de realizarse el pago a través de transferencia bancaria, esta se deberá ordenar dentro de los dos días posteriores a la finalización del torneo. Además, será obligación del torneo realizar los trámites, contrataciones o seguros que correspondan. Respecto a las cantidades, estas oscilan desde los 230 € en torneos ATP profesionales hasta los 30 € de torneos de categorías inferiores.

La principal cuestión a analizar es la total ambigüedad de la normativa federativa que regula el pago de los honorarios a los miembros del colectivo arbitral. Está claro que, en principio, quien debería retribuir a las personas que ejercen la labor arbitral es la federación de la que dependen y para la que prestan sus servicios, con independencia de quién sea el organizador de la competición (que, cuando no sea la federación, tendrá que abonar la cantidad que proceda por este concepto). Sin embargo, algunas federaciones delegan el pago en los organizadores de las competiciones, como si la organización del colectivo arbitral no estuviese bajo su responsabilidad y no fuese una parte esencial de la actividad que llevan a cabo. En la práctica, la federación suele recibir una suma de dinero por la organización del arbitraje (con independencia de la cantidad que puedan recibir las personas que se dedican al arbitraje por sus servicios) y señala la responsabilidad del torneo en relación con las contrataciones que deban realizarse, de lo que se deduce que cada torneo, en función de su duración, relevancia, recursos o gestión, decide unilateralmente el régimen de contratación del colectivo arbitral cumpliendo con las cantidades estipuladas en dicho reglamento.

IV. ARBITRAJE DEPORTIVO INTERNACIONAL

Las competiciones internacionales de las distintas modalidades deportivas demandan la existencia de árbitros y árbitras que ostenten la condición de internacional para poder dirigir en ese ámbito. Las modalidades deportivas que se practican de forma individual como colectiva y, en particular, las competiciones de selecciones y de clubes tienen una dimensión internacional presentan sus propias particularidades para el colectivo arbitral.

El baloncesto, el fútbol, el tenis o el balonmano son modalidades deportivas en las que las competiciones europeas de clubes tienen una gran relevancia durante la temporada y, por supuesto, los campeonatos mundiales por selecciones de forma periódica también son muy reconocidos en el ámbito deportivo. En este sentido, las personas que se dedican al arbitraje que en sus respectivos países realicen su labor de manera destacada tienen la posibilidad de promocionar en el nivel internacional, con los beneficios a nivel profesional, deportivo y económico que ello conlleva.

En el caso del fútbol, en el apartado d) del artículo 40 del Reglamento General de la RFEF, relativo a las competencias del CTA, se señala que éste es el encargado de proponer a los candidatos a árbitros internacionales. Como sucede en otros ámbitos federativos y arbitrales, el procedimiento para la promoción al arbitraje internacional adolece de reglas, directrices o criterios escritos que permitan realizar la labor de propuesta de una forma más objetiva que en la actualidad. Según la clasificación nacional anual de los equipos arbitrales españoles, el CTA propone a la UEFA entre dos o tres candidatos para que formen parte de los cursos y preparaciones técnicas o físicas para acceder a la condición de árbitro internacional a través de la obtención de la denominada escarapela, ya sea UEFA o FIFA, cuando se dirigen partidos en competiciones auspiciadas por la FIFA.

Una vez que las personas seleccionadas reciben el curso de iniciación al arbitraje internacional, la responsabilidad en cuanto a las actuaciones arbitrales, designaciones y preparación física y técnica pasa a ser de la FIFA, quien decide en qué partidos actúa el árbitro en cuestión y cómo, de forma paulatina, va adquiriendo una mayor preparación para afrontar con éxito partidos internacionales.

En el ámbito internacional, el artículo 45 de los Estatutos de la FIFA señala que el Comité de Árbitros debe implementar e interpretar las reglas del juego y proponer enmiendas, correspondiéndole la labor de designar a los equipos arbitrales y a sus asistentes para los partidos que organice la FIFA. Por su parte, los artículos 12 a 14 del Reglamento relativo a la aplicación de los Estatutos de la FIFA recogen las reglas relativas a la designación, informe y retribución del estamento arbitral, señalan que “Cada árbitro y árbitro asistente designado para un partido internacional pertenecerá a una asociación miembro neutral (...) y deberán estar incluidos en la Lista oficial de árbitros internacionales de la FIFA y árbitros asistentes.”

En términos retributivos, el artículo 14 del Reglamento relativo a la aplicación de los Estatutos de la FIFA recoge que “los árbitros y árbitros asistentes en partidos internacionales tendrán derecho a: una asignación diaria y reembolso de los gastos de viaje.”

En cuanto a los equipos arbitrales UEFA, la confederación del fútbol europeo engloba aquellas federaciones de fútbol que pertenecen a Europa. Entre sus competencias recae la organización de competiciones continentales, tanto a nivel de clubes como de selecciones nacionales, lo que hace que se deba nutrir de recursos humanos y organizativos para desarrollar ese tipo de competiciones. Y entre esos recursos se encuentran los integrantes del estamento arbitral, que forman parte de la UEFA porque, primeramente, están adscritos a una federación nacional que forma parte de la confederación.

No tendría demasiado sentido que la UEFA tuviera equipos arbitrales propios que no desarrollasen su actividad en el ámbito doméstico, ya que la periodicidad de las competiciones oficiales organizadas a nivel europeo no es semanal y, por tanto, el trabajo del colectivo arbitral tendría un menor volumen del deseable. Por ese motivo, la UEFA recurre a las federaciones nacionales que la integran para que sean estas las que propongan cada año árbitros internacionales de sus respectivos países que, bajo criterio de cada federación, entiendan que están capacitados para dirigir partidos a nivel internacional. Al igual que en el caso de la RFEF y de las distintas federaciones autonómicas, la UEFA también cuenta dentro de su estructura con un comité de árbitros, que será el encargado de gestionar todo aquello relativo al estamento arbitral en el ámbito de las competiciones europeas que organiza, además de trabajar en colaboración y coordinación con los comités técnicos de cada federación miembro. El Comité de Árbitros de la UEFA está formado por el Presidente, que nombra el Comité Ejecutivo de la UEFA, y se encuentra asistido por un adjunto a la Presidencia, los vicepresidentes que determine y los miembros ordinarios encargados de la gestión de las áreas específicas que consideren oportunos para que el organismo funcione correctamente. Dicho comité depende jerárquica y funcionalmente del Comité Ejecutivo de la UEFA, y reporta directamente al mismo, así como al presidente de la organización.

Si se toma como referencia la competición de clubes de fútbol más importante de Europa, se observa que entre las funciones que tienen atribuidas los responsables del arbitraje dentro del territorio europeo conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Reglamento de la

UEFA Champions League se incluyen: designar a los equipos arbitrales y observadores arbitrales para las competiciones de la UEFA y establecer las guías para los nombramientos y evaluaciones, así como monitorizar sus actuaciones. Es decir, la Comisión de Árbitros de la UEFA es un ente autónomo para adoptar las decisiones en cuanto a la designación de los integrantes de la plantilla arbitral para los partidos de competiciones europeas (las federaciones nacionales que se incluyen dentro del territorio europeo se integran dentro de la UEFA). Otra de las cuestiones interesantes que también lleva a cabo el Comité de Árbitros de la UEFA, regulada su estructura, competencias y composición en el artículo 20 del Reglamento de Organización de la UEFA, es la de la clasificación de los árbitros en las distintas categorías en las que se divide el arbitraje internacional, que son las siguientes: internacional, élite y élite pro. Esta clasificación se actualiza, al menos, una vez por temporada.

El resto de las competencias y funciones se basan en el desarrollo, la promoción y la instrucción del colectivo arbitral, así como la identificación de las jóvenes promesas en el arbitraje internacional. También será objeto del comité el estudio de las posibles modificaciones de las reglas del juego o criterios e instrucciones de aplicación de las mismas que influyan en la labor arbitral.

La UEFA establece la normativa aplicable al estamento arbitral estatutariamente, pero es pertinente señalar que, en este caso, sí existe un documento que se podría calificar como directrices e instrucciones para el conjunto de integrantes del colectivo arbitral que dirijan un partido en las competiciones europeas. Estas instrucciones contrastan, precisamente, con la ausencia (que no inexistencia) de criterios escritos y publicados por parte del CTA español. En este sentido, el primer artículo del Reglamento de la UEFA Champions League que se refiere al estamento arbitral, el artículo 47, sito en el capítulo octavo de dicha norma federativa, se refiere al documento donde recoge los criterios y directrices denominado términos y condiciones generales sobre los equipos arbitrales que dirigen partidos de la UEFA, en el que se especifican una serie de normas que deben seguir los miembros de la plantilla arbitral y, en este caso, también las federaciones nacionales miembros.

La UEFA únicamente dedica los artículos 47 y 48 del Reglamento de la UEFA Champions League condiciones generales del arbitraje referentes a la composición del

equipo arbitral y a la competencia del comité de árbitros de la UEFA para llevar a cabo las designaciones arbitrales de entre el conjunto de miembros del colectivo arbitral internacional. De manera más profusa, son los anteriormente mencionados términos y condiciones generales sobre las personas que dirigen partidos de la UEFA los encargados de regular de una forma más minuciosa el funcionamiento, las reglas, los protocolos y, en definitiva, la ordenación de la actuación del equipo arbitral antes, durante y con posterioridad al encuentro internacional. Este documento consta de catorce artículos, todos ellos ciertamente relevantes y de sumo interés para esta investigación. El primer artículo versa sobre las designaciones, estableciendo la competencia para ello, pero añadiendo la siguiente particularidad: la UEFA no se compromete ni existe ninguna obligación de garantizar un número mínimo de designaciones como tampoco un tipo determinado de partidos, es decir, será el comité quien decida en qué competiciones europeas se arbitra, si son de club o de selecciones, oficiales o amistosos.

En referencia a la disponibilidad, la normativa de la UEFA establece que el equipo arbitral deberá estar a su disposición durante la designación, lo que comprende los dos días anteriores al partido y el día posterior. La norma incluye un inciso que incumbe a las federaciones nacionales, pues establece que estas asegurarán con anterioridad a la disputa del encuentro el correcto descanso del árbitro, sin que deba dirigir ningún partido los dos días anteriores al de la UEFA. A mayor abundamiento, en el mismo artículo primero se determina que el equipo arbitral llegará al lugar del partido el día de antes a las 17:00 (hora local) y retornará al país de origen el día siguiente al partido después de las 9:00, si fuera posible. También especifica que los trayectos tanto de ida como de vuelta deberán hacerse en avión y que cualquier excepción a los procedimientos anteriormente mencionados deberá ser consultada y autorizada previamente por la UEFA.

Otro de los aspectos que regula por escrito la UEFA es el de las personas acompañantes del equipo arbitral, en este caso en el artículo tercero: el reglamento prohíbe terminantemente que el equipo arbitral viaje al lugar del partido acompañado por familiares, amigos, periodistas e, incluso, por representantes de su propia federación o por representantes de clubes o ligas profesionales. Las peticiones excepcionales en este sentido deberán ser remitidas por escrito a la administración de la UEFA para su expresa autorización. Tras la llegada a la ciudad donde se disputa el partido, será el representante oficial de la federación

miembro del país el encargado de llevar a cabo la labor de acompañamiento al equipo arbitral, pero este no tendrá ningún tipo de relación con el equipo que actúa como local.

El artículo 48 del Reglamento de la UEFA Champions League hace referencia a la preparación necesaria del equipo arbitral para dirigir los partidos de alta exigencia de las competiciones organizadas por la UEFA señalando que, si algún árbitro designado para dirigir un partido internacional no estuviera en condiciones físicas, técnicas o psicológicas, deberá comunicarlo de manera inmediata y declinar la designación. Asimismo, también confiere esta responsabilidad a las federaciones nacionales para que sean las mismas las que comuniquen a la UEFA la falta de preparación o indisposición de un árbitro miembro. Establece, además, como condición *sine qua non* que el árbitro designado por la UEFA dirija regularmente partidos en su competición y categoría doméstica. Al mismo tiempo, las condiciones de integridad y transparencia que impone la regulación de la UEFA a los equipos arbitrales designados son un tema relevante, ya que obligan a comunicar cualquier tipo de relación personal, profesional, familiar o de cualquier otro ámbito con los clubes adversarios del partido que vaya a dirigir o con la liga del país de origen de alguno de los equipos para que, inmediatamente, se revoque dicha designación a fin de evitar cualquier tipo de sospecha en torno a la labor arbitral. Los miembros del estamento arbitral no están autorizados a aceptar regalos u obsequios por valor de 300 € o más que pongan a disposición cualquiera de los clubes en cuestión, por lo que deben rechazar el presente y comunicarlo a la autoridad representativa de la UEFA en el partido para que tome las decisiones que estatariamente correspondan, según establece el artículo 6 de los términos generales y condiciones del equipo arbitral que dirige un encuentro organizado por la UEFA, aprobado por su Asamblea General en 2014. El mismo artículo normativiza y pone por escrito una de las prohibiciones al colectivo arbitral que más polémica y comentarios ha generado en los últimos años: la prohibición expresa de realizar declaraciones públicas, valoraciones o comentarios después del partido a través de cualquier medio de comunicación. Uno de los aspectos que tampoco están publicados en el CTA español es la uniformidad del equipo arbitral y que, por el contrario, en la UEFA está regulado en el artículo octavo de los criterios y condiciones del equipo arbitral, el cual señala que las personas encargadas de arbitrar llevarán la insignia de la UEFA, así como todo su equipamiento deportivo y formal que se les proporcione.

También son objeto de regulación los ingresos que recibe el colectivo arbitral cuando se les encarga por parte de la UEFA la dirección de un encuentro a nivel internacional. La UEFA asume los gastos de alojamiento y manutención en el lugar del encuentro, y se hace cargo también de los desplazamientos desde el país de origen hasta el lugar de celebración del encuentro o del torneo y, además, efectúa el pago de 200 € adicionales para costear los desplazamientos domésticos. La cantidad, que por motivos de privacidad no especifica y que se acuerda por el comité ejecutivo de la UEFA, es abonada directamente en la cuenta bancaria del árbitro, sin hacer mención explícita a la necesidad de que medie en el pago ningún documento escrito, de la naturaleza que fuere, que justifique o demuestre el pago de los emolumentos arbitrales transferidos.

De acuerdo con el modelo organizativo, federativo y piramidal del deporte internacional, los árbitros también cuentan con diferentes escalas a nivel internacional. Aquellos árbitros que ostenten la condición de internacional en sus respectivas confederaciones, como, por ejemplo, la UEFA o la CONCACAF, tendrán a su vez la posibilidad de formar parte del selecto grupo de árbitros internacionales de nivel FIFA, aquellos que lucen la escarapela FIFA en la camiseta. La FIFA, como hacen las confederaciones que forman parte de esta, se nutre de las personas que se dedican al arbitraje internacional de nivel continental para arbitrar las competiciones que organiza, siendo la más prestigiosa el Campeonato del Mundo de selecciones al que, únicamente, acude un árbitro por país de aquellos que seleccione la FIFA. Por tanto, la carrera internacional sigue la lógica del modelo piramidal en el que se organiza el deporte a través de las federaciones, confederaciones y federaciones internacionales.

Como es costumbre en las organizaciones federativas, tanto nacionales como internacionales, surge la figura de un órgano encargado de la gestión del estamento arbitral que, en el caso de la FIFA, se denomina Comisión de Árbitros en lugar de comité de árbitros.

La Comisión de Árbitros está formada por el Presidente, que es el máximo responsable del arbitraje a nivel internacional; un vicepresidente y diez miembros, lo que hace un total de doce miembros. Entre sus competencias destacan las siguientes: se ocupa de supervisar la aplicación e interpretación de las reglas de juego y, a su vez, puede proponer al

Consejo de la FIFA enmiendas a estas y nombra, además, a los equipos arbitrales de partidos de competiciones organizadas por la FIFA.

Según el artículo 45 del título V (apartado f) de los Estatutos de la FIFA, será competencia de la Comisión de Árbitros la elección y designación del equipo arbitral, del árbitro principal y de los árbitros asistentes, en los partidos de competiciones organizadas por la FIFA. Si bien es cierto que se repite el mecanismo de designación de la UEFA y la RFEF, siendo un comité, o comisión en este caso, el encargado de elegir bajo los criterios y directrices que juzgue oportunos el equipo arbitral que dirigirá un partido. Como aspecto importante y diferenciador de la FIFA con otras federaciones nacionales o confederaciones, las categorías de las personas que ejercen el arbitraje a nivel FIFA condicionan la designación de los equipos arbitrales.

Como también ocurre en la UEFA, donde existen diversos estamentos arbitrales, en la FIFA los árbitros que ostentan la condición de internacionales también se subdividen en grupos. Hay que tener en cuenta que los partidos auspiciados por la FIFA son muy diversos en tanto que esta se encarga de organizar las fases finales de los campeonatos mundiales de selecciones y clubes, la fase de clasificación para la fase final de campeonato nacional del mundo de selecciones, partidos amistosos de combinados nacionales y los mismos se replican para los campeonatos en donde participan selecciones no absolutas (por ejemplo, sub-21 o sub-19, cuyos encuentros también dirigen árbitros y árbitras internacionales, pero que, debido a las características y naturaleza de la competición, no serán los de máxima categoría internacional los encargados de ello).

En el apartado VI de las normas que rigen la aplicación de los estatutos de la FIFA, la cual dispone reglas y directrices para la correcta aplicación de la normativa federativa internacional, se recogen distintas disposiciones relativas al arbitraje como la designación arbitral para dirigir partidos internacionales, el informe que debe realizar el árbitro sobre el partido en el que ha participado y el régimen económico, retributivo y de desplazamientos a que tiene derecho el equipo arbitral. Respecto a los dos primeros aspectos, regulados en los artículos 12 y 13 del título VI de las directrices para la aplicación de los estatutos FIFA, se pueden destacar las siguientes notas: en primer lugar, en referencia a las designaciones arbitrales, cada árbitro y árbitro asistente designado para un partido internacional deberá

pertenecer a una federación neutral, a menos que, previamente, así lo hayan acordado las federaciones participantes en el encuentro.

El equipo arbitral que dirija un encuentro entre dos combinados nacionales ha de ser de una federación miembro y, por consiguiente, nacional de un país, diferente de ambos e, incluso, en determinadas ocasiones la FIFA puede promover que sean designados árbitros de continentes distintos de las dos selecciones nacionales con la finalidad de asegurar, todavía más, la neutralidad del equipo arbitral. Por otro lado, en cuanto a las designaciones, también establece el apartado segundo del antedicho precepto que los árbitros y asistentes elegidos para officiar partidos internacionales deberán estar incluidos en la lista oficial de la plantilla arbitral de internacionales FIFA. De esta manera se asegura la interdicción de arbitrariedad en el proceso de elección y designación de árbitros internacionales limitándolo, única y exclusivamente, a las personas calificadas e incluidas en la lista de internacionales. Una de sus obligaciones es realizar el denominado acta del partido que, en el caso de la FIFA, denomina informe o *report* por su traducción al inglés. Dicho informe deberá ser realizado por las personas que después de cada encuentro internacional que dirijan y tendrán la obligación de elaborarlo y remitirlo en el plazo de 48 horas desde la finalización del encuentro, tanto a la FIFA como a la federación en cuyo territorio se haya disputado el partido. También están regulados la forma y contenido material que debe tomar y contener el informe del partido, pues el árbitro tendrá que adaptarse a la plantilla o forma que le facilite la federación en cuyo territorio se dispute el partido. Asimismo, el contenido del informe deberá contener las medidas disciplinarias tomadas por el árbitro y su pertinente justificación.

El artículo 14 está incluido en el título VI, que regula distintos factores a tener en cuenta en el trabajo de los árbitros y recoge las condiciones en las que los árbitros internacionales deben prestar sus servicios, de igual manera que los emolumentos que deben percibir por su tarea. El equipo arbitral tendrá derecho a que se sufraguen los gastos de manutención, estancia y desplazamiento, en las cantidades que estipule la FIFA, según la distancia de los viajes y el número de días que resulten necesarios para dirigir el partido con las garantías previstas. El apartado segundo del artículo 14 incide en una de las claves de la prestación de servicios de los árbitros en el ámbito internacional: la retribución. De este modo, la remuneración económica que perciben por dirigir un encuentro internacional organizado por la FIFA será efectuada por una moneda de curso legal fácilmente convertible

el mismo día de la celebración del partido por la federación miembro que organice el encuentro, en el caso de que estos sean clasificatorios para fase final o bien amistosos. Cuando se trate de competiciones oficiales de fase final, será la FIFA la que sufrague los gastos de los árbitros, así como su manutención y alojamiento durante el período que dure el campeonato en cuestión.

Siguiendo el hilo de la organización piramidal del deporte federado, en otras disciplinas deportivas fuera del ejemplo del fútbol también se reproduce el modelo de integración de las federaciones de ámbito nacional y continental en una de carácter internacional.

En baloncesto, la FIBA, fundada en 1932, cuenta actualmente con 212 federaciones nacionales de baloncesto asociadas a través de sus cinco oficinas regionales: Américas, Europa, Asia, Oceanía y África. A diferencia de la FIFA, la FIBA no cuenta con confederaciones continentales, sino que es la federación internacional la que gestiona sus oficinas regionales.

La FIBA es el organismo rector del baloncesto mundial y, entre sus principales cometidos está el de establecer las normas oficiales que rigen el baloncesto, es decir, las normas del juego. Además, organiza la Copa Mundial de Baloncesto de selecciones nacionales o el Torneo Olímpico y a nivel regional, por ejemplo, la Europe Champions League, la Champions League Americas o la African Basketball Championship. A nivel europeo, la competición continental de clubes más prestigiosa, la Euroliga, no está organizada por la FIBA. La Euroliga es una liga cerrada y privada que, con la aprobación de la FIBA, gestiona la compañía Euroleague Basketball. La figura de los árbitros se regula en los artículos 136 y 137 (Capítulo XVI) de los Estatutos de la Euroliga, sin que la organización privada de la competición internacional afecte a la organización federativa del colectivo arbitral.

La FEB forma parte de FIBA Europa y de la propia FIBA, tal y como establece el artículo cuarto de sus estatutos en el que también se compromete a cumplir lo estipulado en los estatutos, reglamentos y decisiones de la FIBA que es la encargada de regir el arbitraje en el baloncesto a través de la Comisión Técnica organismo que otorga las licencias FIBA a los miembros del estamento arbitral de federaciones nacionales que hayan sido designados

como equipos arbitrales internacionales. Las licencias internacionales FIBA son dadas cada dos años y con una duración también bianual, tal y como recoge el reglamento de licencias de los árbitros FIBA.

El capítulo VII del Libro III de las Normas Internas de la FIBA se refiere de forma expresa al colectivo arbitral. Los árbitros internacionales son clasificados en tres niveles según la licencia que les haya otorgado la FIBA: *Black License* (licencia negra), *Green License* (licencia verde) o *White License* (licencia blanca), tal y como regula el artículo 3 de los Criterios de Asignación de Licencias Arbitrales de la FIBA. La *Black License* habilita a los árbitros internacionales a dirigir cualquier partido de cualquier competición internacional organizada por la FIBA, es decir, es la licencia de mayor nivel en el arbitraje mundial. La *Green License* es utilizada únicamente por mujeres árbitros y fue creada para la promoción del arbitraje femenino. Esta licencia habilita a las mujeres árbitro que la obtengan a dirigir partidos de equipos masculinos senior a nivel subregional y junior masculino y femenino todos los niveles, a competiciones de todos los niveles femeninas y a partidos de cualquier nivel tanto masculino como femenino de preparación o amistosos. La última de las licencias es la *White License* que les permite participar en competiciones junior regionales, senior y junior a nivel subregional y partidos de preparación o amistosos de cualquier nivel.

La FIBA, como también ocurre en el caso del fútbol y la FIFA, tiene un máximo de licencias permitidas de árbitros internacionales, por lo que debe establecer una serie de normas y criterios para la elección de los miembros del colectivo arbitral de carácter internacional y determinar el número máximo de integrantes de una federación nacional que pueden ostentar la categoría de internacional FIBA. Los criterios de la FIBA a la hora de confeccionar la plantilla arbitral internacional son los siguientes: posición de la federación nacional en el ranking mundial FIBA; la categoría FIBA que ostentan las personas que ejercen la labor arbitral como miembros de las federaciones nacionales; y el número de designaciones en competiciones internacionales FIBA de los árbitros de dicha federación en los dos años precedentes, según el artículo 162.a) del Libro III (Jugadores y Oficiales) del Reglamento Interno de la FIBA. Del mismo modo, la FIBA tiene la potestad de no aceptar candidaturas de federaciones nacionales que no organicen campeonatos lo suficientemente competitivos y, en el caso de aceptar las candidaturas, las personas que aspiren a ostentar la categoría internacional deberán superar un examen escrito, unas pruebas físicas, un

reconocimiento médico y cualquier otra prueba que determine la FIBA, por lo que el proceso es exigente y competitivo.

A nivel interno, el organismo competente para regir todo lo relativo al arbitraje es el CTA de la FEB, en colaboración con los mismos comités de las federaciones autonómicas, así como las competencias de clasificación arbitral, promoción y formación del arbitraje, entre otras cuestiones. Las competencias que tienen una incidencia supranacional del CTA de la FEB son las de proponer, de manera bianual, a los candidatos a árbitros internacionales, así como establecer los criterios técnicos que deben seguir la clasificación arbitral. En los propios Estatutos de la FEB -concretamente en el artículo 108- se indica que para ser árbitro se deberá poseer la correspondiente licencia federativa según la categoría de dicho árbitro, por lo que el arbitraje de baloncesto también cuenta con la denominada especialidad federativa que concurre de la misma manera en el colectivo arbitral futbolístico.

En balonmano, la International Handball Federation (IHF), con sede en Basilea Suiza, es el organismo internacional de referencia. La IHF fue fundada en 1946 y en la actualidad cuenta con 209 federaciones miembro, incluyendo la correspondiente federación española. La IHF emula la organización confederal de la FIFA, ya que cuenta con las siguientes seis confederaciones: África, Asia, Europa, América del Norte y Caribe, América Central y del Sur y, por último, Oceanía. Todas las federaciones nacionales, a su vez, son miembros de las confederaciones correspondientes y de la federación internacional. La IHF, más allá de ser la competente para establecer las reglas del juego, también asume la organización de los Campeonatos Mundiales y del Torneo Olímpico del Balonmano.

A nivel arbitral, la IHF cuenta con una comisión específica de Reglas de Juego y Árbitros que establece la organización arbitral a nivel internacional. Según su regulación interna sobre el colectivo arbitral, se distinguen dos categorías: la internacional y la continental. La categoría internacional la ostentarán aquellas personas que puedan dirigir partidos de competiciones internacionales, que se dividen en el grupo élite y en el grupo perspectiva (artículo 3.1 del Reglamento sobre Árbitros Internacionales y Continentales de la IHF), siendo las del grupo élite las encargadas de participar en las competiciones absolutas de Campeonatos del Mundo y Juegos Olímpicos, y las del grupo perspectiva las que dirigen los partidos a nivel junior.

La lista de árbitros internacionales se publica cada año y tiene un período de duración anual, según el artículo 6 del Reglamento sobre Árbitros Internacionales y Continentales de la IHF, debiendo las Confederaciones presentar una lista de árbitros continentales candidatos a obtener el grado de árbitro internacional, con un máximo de tres parejas arbitrales por federación nacional. Estos candidatos deben participar en los cursos y exámenes de la IHF para adquirir la condición de árbitro internacional, tal y como recoge el artículo 2 del Reglamento sobre Árbitros Internacionales y Continentales de la IHF.

Del mismo modo que la FEB y la RFEF, la FIB (IHF, por sus siglas en inglés) define a los árbitros como los encargados de aplicar las reglas de juego durante un partido debiendo estar provistos de la preceptiva licencia federativa que corresponda según la categoría, y sujetándose técnica y organizativamente al CTA. El CTA de la federación nacional de balonmano es el encargado de la formación, promoción y establecimiento de categorías arbitrales en colaboración con las federaciones territoriales, de proponer los candidatos a ostentar la condición de internacionales, así como de la designación de la pareja arbitral para los partidos de las competiciones federativas.

Finalmente, la configuración del tenis como un deporte individual que se vehicula a través de la competición en diferentes circuitos profesionales, también descansa sobre una federación internacional. Los tenistas y los árbitros están sometidos a la disciplina federativa en el ámbito nacional e internacional. Sin perjuicio de los circuitos profesionales tenísticos, la organización federativa del tenis es similar a la de los distintos deportes, ya que cuenta con una federación internacional y con las federaciones nacionales integradas. Fundada en 1913 en París, la ITF cuenta con 210 federaciones nacionales integradas y con 6 confederaciones (Asia, Oceanía, Europa, Asia y América del Sur y América del Norte, Centro y Caribe), por lo que en referencia a la organización internacional federativa del tenis se puede decir que es igual que la del fútbol o el balonmano.

La ITF no tiene un comité o comisiones de trabajo que se dediquen específicamente dedicada a la labor arbitral, si no que se engloba dentro del Comité de Reglas de Juego todo lo relativo al arbitraje. Si bien es cierto que, debido a que el tenis ha sido uno de los deportes más afectados por las apuestas deportivas, sí que cuenta con normativa específica de código de conducta. Las personas que se dedican al arbitraje de tenis en competiciones

internacionales, que adquieren la condición a través de la propuesta de sus respectivas federaciones nacionales (artículo 42.3.c) de los Estatutos de la RFET) se dividen en tres grupos: oro, plata y bronce, y como tales, dependiendo del grupo al que estén adscritas, se encargarán de arbitrar las competiciones de máximo nivel, como la Copa Davis o los torneos Grand Slam o, en el caso de los grupos plata y bronce, de torneos de nivel continental o de categorías junior, siendo la propia ITF la encargada de proponer el ascenso o descenso dentro de los tres grupos estipulados según la clasificación anual arbitral, tal y como se recoge en el Reglamento de Procedimiento y Deberes de la ITF. Como se ha mencionado anteriormente, en la élite del tenis profesional, tanto el circuito profesional masculino como el femenino (ATP y WTA) tienen carácter privado y están gestionados por organizaciones mercantiles, sin perjuicio de que las personas que se encargan de aplicar las reglas del juego se integren dentro de las correspondientes federaciones en el ámbito nacional e internacional.

La RFET es miembro de la ITF y en su estructura organizativa interna cuenta con un CTA. Los propios estatutos de la RFET disponen que los árbitros deberán contar con la licencia federativa que corresponda para poder realizar su labor en competiciones oficiales y que será el CTA el órgano encargado de clasificar técnicamente a los jueces-árbitros y proponer la adscripción a las categorías correspondientes, proponer los candidatos a jueces y árbitros de categoría internacional, coordinar con las federaciones de ámbito autonómico integradas en la RFET los niveles de formación y designar a los jueces y árbitros en las competiciones de ámbito estatal.

Por tanto, del mismo modo que sucede en el baloncesto con la Euroliga (competición de carácter privado) los circuitos profesionales que organizan asociaciones privadas cuentan con árbitros que están en posesión de la correspondiente licencia federativa y, dependiendo del nivel de dichos circuitos, los torneos estarán dirigidos por árbitros de distintas categorías, lo que desemboca en la conclusión de que los árbitros de tenis también están sometidos a la disciplina organizativa de la federación y cuentan con la especialidad federativa de colectivos arbitrales de otras disciplinas.

PARTE III
MARCO LABORAL DEL ARBITRAJE

Capítulo I

Derecho del Trabajo y normativa laboral en el deporte

I. EL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

La regulación de las relaciones jurídico-laborales en el ámbito del deporte se enmarca dentro de la especialidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, una rama del ordenamiento jurídico español que se caracteriza por su dinamismo (como así lo demuestran las constantes modificaciones normativas). La identidad del Derecho del Trabajo está intrínsecamente relacionada con la aparición del movimiento obrero, la intervención estatal en favor de una mayor protección y bienestar de las personas trabajadoras y del sistema de valores e intereses económicos que convergen en el ámbito laboral²⁴⁰.

La evolución del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es un fiel reflejo de la evolución que ha experimentado la sociedad española durante el último siglo. Y, en este contexto, la configuración de la especialidad de los deportistas es un paso más dentro de un proceso en el que ahora parecen estar surgiendo nuevas variantes.

1. Los antecedentes y la evolución del Derecho del Trabajo

La primera legislación laboral suele situarse entre 1873 y 1917. Durante este periodo se pusieron las “primeras piedras” de lo que sería el futuro del Derecho del Trabajo. En esta época, las normas tenían como finalidad proteger a las personas trabajadoras y adoptar medidas de protección frente al movimiento obrero. Cabe citar, entre otras, la Ley de 24 de julio de 1873, que prohíbe el trabajo de menores de diez años y contiene prescripciones sobre seguridad e higiene, la Ley de Huelgas de 27 de abril de 1909, que reconoce el derecho a la huelga y el paro, la Ley de 3 de marzo de 1904, sobre descanso dominical o el Real Decreto de 5 de diciembre de 1883, por el que se crea la

²⁴⁰ MONTROYA MELGAR, A.: Manual de Derecho del Trabajo. *Op. Cit.*, pág. 67 y ss.

“Comisión para el Estudio de las cuestiones que directamente interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto industriales como agrícolas y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo”.

La consolidación del Derecho del Trabajo español como un sistema jurídico dotado de principios propios y de verdadera sustantividad se produjo durante la Dictadura de Primo de Rivera. Durante este periodo destaca el Real Decreto de 23 de agosto de 1926 del Código del Trabajo, que tuvo un papel trascendente en la transición de la legislación obrera hacia un cuerpo normativo y coherente unitario en la regulación de las relaciones de trabajo que constituyó el Derecho del Trabajo²⁴¹.

El modelo intervencionista de la dictadura permite diferenciar dos periodos: un primer periodo marcado por el intervencionismo autoritario (hasta 1953); y un segundo periodo en el que se abre la participación a los interlocutores sociales en la regulación de las condiciones de trabajo.

Los primeros años se corresponden con la adopción del Fuero del Trabajo de 1938, que encomienda al Estado funciones normativas, fiscalizadoras, jurisdiccionales, etc., en materia laboral; y con la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942, que atribuye la competencia exclusiva al Ministerio de Trabajo para la aprobación, aplicación e inspección de las Leyes de Trabajo. De esta época son la Ley sobre Unidad Sindical de 1940, la Ley sobre Organización Sindical de 1940 y la Ley sobre Clasificación de Sindicatos de 1941.

En la etapa posterior (de 1953 en adelante) se establecen estructuras jurídico-laborales más flexibles y se inicia una cierta apertura democrática, resurgiendo la figura del convenio colectivo en la Ley de 24 de abril de 1958 y reiniciándose la participación de las personas trabajadoras en la empresa con la institución de los Jurados de Empresa (regulados en 1953). La negociación colectiva se encontraba encorsetada en el marco oficial de la Organización Sindical y los intentos de regulación de los conflictos colectivos resultaron fallidos. La Ley Sindical de 1971 no pasó de establecer una leve apariencia democrática en la estructura unitaria y obligatoria del sindicato vertical y la Ley de Convenios Colectivos de 1973 no supuso una modificación sustancial con respecto al régimen anterior.

²⁴¹ ESPUNY I TOMAS, M.J.: “*El Ministerio de Trabajo durante la Dictadura de Primo de Rivera, 1923-1931: intervencionismo orgánico, legislación social y ordenación corporativa*” en CASTILLO, S.: Centenario del Ministerio de Trabajo (1920-2020). Madrid: Ministerio de Trabajo, 2020, pág. 57 y ss.

2. La normativa laboral posterior a la Constitución de 1978

Con posterioridad al régimen franquista se abrió una breve etapa en el Derecho del Trabajo -denominada por la doctrina como posfranquismo²⁴²- en la que se modificó la Ley de Relaciones Laborales de 1976, alterando la ordenación del contrato de trabajo y configurando un régimen de conflictos colectivos y de huelga; y se sentaron las bases para la instauración de un modelo sindical de libertad y pluralidad, a través de las ratificaciones de Convenios núm. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para una posterior regulación constitucional del derecho a la libertad sindical a través de su artículo 28.

La Constitución española que se promulgó en diciembre de 1978, tras haber sido aprobada por el conjunto de los españoles vía referéndum, supuso un antes y un después en el ordenamiento jurídico nacional, reconociendo derechos políticos y civiles otrora cercenados y dando un nuevo impulso a los derechos de a las personas trabajadoras. Más allá de establecer las reglas y procesos para el reparto y la transferencia de competencias en el orden social, la Constitución concreta y sistematiza un conjunto de reglas y principios en materia laboral que, posteriormente, habrían de ser desarrollados por el instrumento normativo pertinente.

La Constitución española de 1978 consta de 169 artículos estructurados en diez títulos, dentro de los cuales se encuentran diferentes preceptos que se refieren a derechos o principios del orden social y laboral que, de manera ulterior, deberán ser ampliadas por leyes orgánicas u ordinarias. El “*contenido laboral*”²⁴³ de la Constitución se encuentra de forma dispersa, a lo largo de su articulado. En este sentido, en el artículo 1, sito en el título preliminar, España se define como “un Estado social, democrático y de derecho”. Se podría calificar como Estado social a aquel que promueve la justicia social y el bienestar de sus ciudadanos mediante un sistema de protección o previsión social el cual, dependiendo del país en cuestión, está formado por una serie de prestaciones sociales como, por ejemplo, sanidad o educación pública o el sistema de protección de desempleo

²⁴² MONTOYA MELGAR, A.: *Op. Cit.*, pág. 80 y ss.

²⁴³ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 58.

para aquellos ciudadanos que, siendo aptos y queriendo trabajar, no encuentran un empleo.

El artículo 7 de la Constitución española hace referencia a la representación del colectivo laboral a través de los sindicatos y, como antagonistas, las asociaciones empresariales en representación de los intereses de estos. Las personas trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente, tal y como establece el artículo 28.1 de la CE que, por su ubicación dentro de la sección I del capítulo II, goza de la protección especial del artículo 53.2 CE. En tanto que derecho fundamental, una de las consecuencias que eso conlleva es que deberá ser regulado a través de Ley Orgánica. En este sentido, la norma de referencia es la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El artículo 35 de la Constitución española se refiere en su totalidad al ámbito laboral. En el primer apartado fija el derecho y el deber de todos los españoles a trabajar, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades. En su apartado segundo señala que la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores. Durante los años de vigencia constitucional, España ha contado con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, el 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; y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de que el Estatuto de los Trabajadores ha sido siempre, desde la aprobación de su primer texto, objeto de numerosas reformas debido al dinamismo del mercado laboral y a las distintas medidas tomadas por el legislador en momentos determinados.

El Estatuto de los Trabajadores establece las condiciones mínimas e indisponibles que deben respetarse en una relación de carácter laboral, sin perjuicio de su ulterior regulación por los acuerdos y pactos colectivos -de carácter estatutario o extraestatutario- que proceda en el ámbito sectorial o empresarial. Los convenios o acuerdos colectivos deben respetar, siempre y en todo caso, las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo aquellas excepciones que legal o reglamentariamente correspondan como, por ejemplo, la regulación de las jornadas especiales de trabajo.

La negociación colectiva está presente en la Carta Magna, en cuyo artículo 37 se garantiza el derecho a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores y, del mismo modo, el derecho de ambos a adoptar medidas de conflicto colectivo en defensa de sus legítimos intereses. Tras el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva

en el artículo 37.1 de la CE, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 estableció en su disposición transitoria segunda que las ordenanzas de Trabajo en vigor continuarían siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyeran por convenio colectivo, autorizando al Ministerio de Trabajo para derogarlas total o parcialmente, previo informe preceptivo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Se inició entonces un período de sustitución paulatina de las ordenanzas por convenios colectivos. No obstante, ante el vacío producido por la derogación de las reglamentaciones y ordenanzas, tuvo lugar paralelamente un proceso de prórroga de la vigencia de algunas de ellas o de sustitución de estas al margen del proceso ordinario de negociación colectiva. Conscientes de la necesidad de atender a los vacíos normativos generados durante el tiempo de sustitución de las Ordenanzas Laborales, las asociaciones empresariales representadas por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña Y Mediana Empresa de una parte, y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de otra, alcanzaron en 1997 el denominado Acuerdo sobre cobertura de vacíos.

El derecho a la seguridad y a la salud de las personas trabajadoras en el trabajo también se recoge en la Constitución, concretamente, en el punto segundo del artículo 40. En el primer apartado de dicho artículo encontramos una referencia hacia la política que deben mantener los poderes públicos orientada al pleno empleo, al progreso social y al reparto equitativo de la riqueza. A renglón seguido, el artículo 41 de la Constitución, hace referencia al sistema de protección social, que constituye uno de los pilares del Estado social. Los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. Finalmente, en el título octavo, relativo a la economía y hacienda, el artículo 129 determina que los poderes públicos promoverán la participación de las personas trabajadoras en la empresa, fundamentalmente a través de las sociedades cooperativas y, del mismo modo, fomentarán su acceso a los medios de propiedad de la empresa.

El Estatuto de los Trabajadores también recoge una serie de relaciones laborales que se regulan de manera diferenciada, teniendo en cuenta el carácter específico de la actividad que llevan a cabo las personas trabajadoras. De acuerdo con el apartado 1 del artículo 2 del ET, tienen la consideración de relaciones laborales de carácter especial: la del personal de alta dirección, la del servicio del hogar familiar, la de los penados en las

instituciones penitenciarias, la de los deportistas profesionales, la de los artistas en espectáculos públicos, la de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, la de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, la de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal, la de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos y cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

En cuanto a la especialidad de estas relaciones laborales respecto del régimen común, el Tribunal Constitucional utiliza un criterio tripartito para conceptualizarlas, al señalar en su sentencia núm. 56/1988 que las diferencias de régimen jurídico se deben a las especiales características del trabajo, ya sea por la naturaleza de las personas que lo prestan, la sede donde se desenvuelve o el tipo de funciones que se realizan.

En el supuesto concreto de las personas que se dedican al arbitraje, el análisis de la laboralidad de su vínculo ha venido marcado en los últimos años por la especialidad de su actividad, planteándose su encaje -como ya sucediera con otros actores del deporte, como el personal técnico deportivo- dentro de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

II. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS DEPORTISTAS PROFESIONALES

El reconocimiento de “*nuevos*” derechos y, específicamente, la protección de los derechos de las personas trabajadoras viene marcada por una evolución temporal que transita desde una reclamación social hacia su posterior regulación y reconocimiento en las normas de carácter legal. Esto fue lo que sucedió con el reconocimiento de la laboralidad de los deportistas profesionales. Primero empezaron a surgir voces discordantes dentro de la doctrina más autorizada que defendían la laboralidad de la relación; luego los tribunales se alinearon con la doctrina, a raíz del análisis del caso individual de un jugador de fútbol; y, finalmente, las autoridades gubernativas y el legislador afrontaron el tema y reconocieron la especialidad del vínculo laboral de las personas deportistas profesionales que prestan sus servicios por cuenta ajena.

1. Reconocimiento doctrinal

La relación entre empleador y deportista se articulaba inicialmente a través de un contrato privado, al amparo de la normativa federativa²⁴⁴ (en el caso de los jugadores de fútbol, se encontraban sometidos a los Estatutos y al Reglamento de la RFEF, así como otras normas supletorias de carácter administrativo relacionadas con el deporte). La prestación de servicios quedaba excluida del ámbito de aplicación de la legislación laboral ya que era la normativa federativa la encargada de configurar la relación de los deportistas con los clubes o entidades.

La principal consecuencia era que, al no estar sujeto el contrato al ordenamiento laboral, no existía la posibilidad de que los jueces y tribunales del orden social pudieran conocer los posibles conflictos derivados de la aplicación del contrato ni tampoco la obligación de respetar ciertos derechos laborales indisponibles. Sin embargo, a raíz de la progresiva configuración del deporte espectáculo de masas (desarrollo de la dimensión económica de la actividad deportiva), la doctrina laboralista²⁴⁵ empezó a calificar como relación laboral el vínculo entre los deportistas profesionales y los clubes.

2. Reconocimiento jurisprudencial

A principios de la década de los ochenta los órganos de la jurisdicción social no se declaraban competentes para conocer las disputas entre deportistas profesionales y organizaciones deportivas. La normativa federativa era decisiva en este ámbito, determinando el vínculo entre deportistas y clubes, así como el funcionamiento y el desarrollo de la prestación de servicios además de las reglas por las cuales se participaba en las competiciones auspiciadas por las mismas federaciones. Los jueces y tribunales se apoyaban, entre otros argumentos, en la falta de productividad de la actividad de las personas deportistas, ya que carecían de la extracción de algún producto o industria; y en

²⁴⁴ ROQUETA BUI, R.: Los deportistas profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, pág. 23.

²⁴⁵ Por todos SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Civitas, 1991.

la ausencia de ánimo de lucro y de aprovechamiento económico de los clubes, de naturaleza asociativa.²⁴⁶

El punto de inflexión en cuanto a la evolución jurisprudencial de la laboralidad de las personas deportistas -y en el cual, por primera vez, se reconoce la misma- fue la sentencia del extinto Tribunal Central del Trabajo de 24 de junio de 1971, donde se atribuye la competencia al orden social para todas aquellas cuestiones surgidas de la relación laboral entre los deportistas profesionales y sus clubes. En esta sentencia se analiza, en particular, la relación del futbolista “Pipi” Suárez con el Sevilla F.C., arguyendo el propio tribunal que el fútbol, a través del pago de la entrada, se convierte en un espectáculo de masas y que los que en dicho espectáculo participan perciben un salario que supone su sustento principal y no una mera compensación de gastos, como se venía sosteniendo con anterioridad.

El reconocimiento explícito por parte de los tribunales de la laboralidad no llevó inmediatamente aparejado un reconocimiento normativo²⁴⁷. Todavía existió un lapso temporal hasta que se consiguió articular una norma que incluyese a los deportistas como profesionales de su sector. En la sentencia anteriormente mencionada, el Tribunal sostiene que el club o entidad deportiva actúa como un empresario (aunque no sea una entidad eminentemente mercantil con ánimo de lucro) y la persona deportista, por las características de su actividad, como trabajadora. Por lo que procede, en consecuencia, considerar que las personas deportistas profesionales en las que concurren las notas de la laboralidad trabajan por cuenta ajena, sin que la normativa federativa pueda desvirtualizar la naturaleza de su vínculo contractual.

3. Reconocimiento legal

El reconocimiento normativo de la laboralidad de la relación de los deportistas profesionales no se produjo de inmediato. La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales fue la primera norma que reconoció la laboralidad de los deportistas profesionales, esto es, que los calificó como personas que trabajan por cuenta ajena, distanciándose, claramente, de la normativa de carácter federativo y administrativo

²⁴⁶ Por todos SALA FRANCO, T. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Madrid: Mezquita. 1983, pág. 7.

²⁴⁷ BASSOLS COMA, M: “Justicia deportiva y jurisdicción laboral”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1980, pág. 206.

vigente hasta entonces. Si bien es cierto que, según el apartado g) del artículo tercero de la Ley 16/1976, caracterizaba a la relación laboral de los deportistas como especial, es decir, a la vez que reconocía por primera vez una normativa de carácter laboral la laboralidad de dicha relación también entendía que se trataba, por la propia naturaleza de esta, de una relación laboral de carácter especial. Así, la misma Ley a través de su disposición adicional cuarta instaba a los poderes públicos a elaborar la normativa de aplicación y que regulase las vicisitudes y las especialidades de la relación laboral de los deportistas. Sin embargo, el gobierno no llegó a adoptar la norma laboral especial, lo que originó un vacío legislativo y un conflicto jurídico en tanto que existía una relación laboral especial de la relación de los deportistas reconocida que no disponía de una norma de aplicación.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 reconoció en su artículo segundo, entre otras, la relación laboral de los deportistas profesionales e instó nuevamente al gobierno a efectuar la regulación del conjunto de relaciones laborales especiales que se mencionaban en el artículo segundo del estatuto. El plazo para regular las relaciones laborales especiales que se recogían en su artículo segundo era, según la disposición adicional segunda, de dieciocho meses (por esta razón la mayoría de las normas que regulan las relaciones laborales de carácter especial datan de los años ochenta). En consecuencia, meses después se aprobó el Real Decreto 318/1981, que abordó específicamente la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

El Real Decreto 318/1981 reguló por primera vez la relación laboral de los deportistas profesionales y dio respuesta a las reivindicaciones que había venido planteando el colectivo de deportistas profesionales, sin dejar a un lado la normativa federativa. De hecho, la especialidad laboral respondía principalmente a la realidad federativa (en cierto modo suponía una “transición” de la normativa federativa a la normativa laboral). Por ejemplo, en la norma laboral especial se indicaba que el deportista profesional debía obtener y tener en vigor la respectiva licencia federativa para ser calificado como deportista profesional, el contrato laboral entre el club o entidad deportiva y la persona deportista debía ser remitido -a través de copia por escrito- a la federación correspondiente según la modalidad deportiva; se vinculaba la pérdida de la licencia con la extinción del contrato, etc. El Real Decreto 318/1981 -al igual que su sucesor- atribuía un gran protagonismo a la autonomía de la voluntad de las partes. Tal y como se señalaba en el Preámbulo, el Real Decreto tenía como principal finalidad regular “aquellos aspectos más sobresalientes, en sus cuestiones más fundamentales, para dejar

un amplio campo de actuación a la autonomía de la voluntad de las partes, bien por la vía del pacto colectivo, bien por la vía del pacto individual”.

El vigente Real Decreto 1006/1985 hace referencia a la experiencia derivada de la aplicación del anterior Real Decreto 318/1981 y, en particular, a la necesidad de “resolver aquellas cuestiones que la experiencia aplicativa de la normativa anterior ha mostrado necesitadas de una regulación más completa o adecuada a las peculiaridades de una relación de este tipo”²⁴⁸. El Real Decreto 1006/1985 trata “trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva; en este sentido se ha entendido la norma como un instrumento jurídico que para tener su más plena virtualidad deberá ser completado mediante la negociación colectiva, como fuente característica del derecho laboral”.

III. LOS DIFERENTES TIPOS DE DEPORTISTAS

Cerca de cuarenta años después de la entrada en vigor del Real Decreto 1006/1985, cabe afirmar que la sociedad, el deporte y la actividad de los deportistas han cambiado.

El auge del deporte como un fenómeno global y la industria que genera a su alrededor distan mucho de la concepción que tenía la sociedad sobre el fenómeno deportivo en los años ochenta. Al albur de la evolución tanto de las competiciones como de los clubes o entidades deportivas, las distintas disciplinas y modalidades que han ido emergiendo en los últimos años, así como la altísima profesionalización deportiva, han aparecido nuevos profesionales del deporte, como el personal técnico deportivo y arbitral, cuya actividad presenta, en algunos casos, un cierto paralelismo con la de las personas deportistas profesionales.

Responde a una cierta lógica que en una primera regulación y posterior reformulación en un corto espacio de tiempo se priorizasen aquellas figuras que venían demandando una regulación de su relación laboral, como es el caso de los futbolistas que, incluso, llegaron a realizar una huelga en el año 1979 como medida de reivindicación de sus derechos laborales ante la falta de normativa que les amparase. Sin embargo, hay aspectos que han ido adquiriendo importancia durante estas últimas décadas, así como

²⁴⁸ Véase GARCÍA SILVERO, E.A.: “La relación jurídica de los árbitros andaluces con sus federaciones deportivas”. *Anuario andaluz de Derecho Deportivo* núm. 2, 2002, pp. 77 y ss.

situaciones prácticas que han ido perfilando los tribunales a través de la jurisprudencia (véase derechos de imagen, ocupación efectiva, cláusulas de rescisión o cesiones) que deben ser, cuanto menos, objeto de estudio.

Con el propósito de adaptar el ordenamiento deportivo a los nuevos tiempos, la Ley del Deporte de 2022 ha adoptado un enfoque transversal y ha introducido cambios²⁴⁹ que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral²⁵⁰. En particular, el artículo 21 de la LD define el concepto de deportista profesional por cuenta ajena -al menos a los efectos de la propia norma-, remitiéndose a lo dispuesto en la normativa laboral especial de deportistas profesionales (Real Decreto 1006/1985); e introduce un nuevo tipo de deportistas profesionales por cuenta propia, cuando faltan las notas definidoras de la laboralidad.

La duda se plantea ahora con respecto a la adaptación del Real Decreto 1006/1985 a la nueva Ley del Deporte y a la realidad.

1. Deportistas profesionales por cuenta ajena

El artículo 21 de la LD parece reproducir el contenido del artículo 1.2 del RDDP: en el primero se señala que son “deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”; y para el segundo “son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”. Por lo que, en principio, no parece que se esté introduciendo ningún cambio.

La duda se plantea con respecto a los supuestos limítrofes que la Ley del Deporte parece situar al margen de los capítulos que dedica a las personas deportistas, pero entre

²⁴⁹ En la página segunda de la Ley, dentro del preámbulo, califica los cambios introducidos como de carácter *transversal*.

²⁵⁰ En este sentido, sirvan los trabajos de ROQUETA BUJ, R.: “El contenido laboral de la Ley del Deporte.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 79, 2023, GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Una mirada laboralista a la Ley del Deporte.” *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: las claves de 2022*, 2022, pp. 365 y ss. y ROJO TORRECILLA, E.: “Notas sobre el contenido laboral de la nueva Ley del Deporte.” *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 1 de enero de 2023.

los actores del deporte: el personal técnico deportivo (artículo 38) y el arbitraje de alto nivel (artículo 37), dos supuestos que suelen analizarse caso por caso.

El número de competiciones, clubes, equipos y entidades ha aumentado de forma progresiva, tanto a nivel aficionado como profesional, en las últimas décadas. Y, en esta línea, al hilo de la mayor profesionalización del deporte, son muchos los profesionales que, sin tener la consideración de deportistas (al menos a efectos de la Ley del Deporte), forman parte de la estructura de los equipos o deportistas y desempeñan un papel muy relevante en su preparación tanto técnica como física o psicológica (por ejemplo, en algunos casos, el personal técnico deportivo).

El aumento de la plantilla en los clubes o entidades y del nivel de especialización de sus integrantes o empleados, ha dado lugar a la configuración de nuevas áreas de seguimiento técnico, preparadores físicos, entrenadores específicos (por ejemplo, los entrenadores de porteros, en el caso del fútbol, o de tiro, en baloncesto), fisioterapeutas y un largo etcétera. Estos profesionales se integran dentro del ámbito y organización de un club o entidad deportiva y, por tanto, trabajan por cuenta ajena, pero no practican deporte como tal, es decir, no saltan al terreno de juego durante la competición deportiva. Su trabajo consiste en preparar a los deportistas, por lo que, con carácter general, se considera que no son deportistas profesionales²⁵¹.

La doctrina y la jurisprudencia han incluido, no obstante, a algunos entrenadores y preparadores físicos dentro del ámbito de aplicación de la normativa laboral de los deportistas profesionales por entender que desarrollan funciones conexas que así lo justifican²⁵². De este modo se establece la distinción entre los entrenadores y preparadores físicos que realizan su trabajo para clubes²⁵³, que pueden quedar incluidos dentro de la relación laboral especial de deportistas profesionales²⁵⁴; los que desarrollan su prestación como seleccionadores nacionales, que cuentan con facultades de decisión con plena autonomía y exclusiva competencia y que, por ende, pueden reunir las notas definidoras

²⁵¹ SSTs de Navarra, de 20 de octubre de 2004 (rec. 291/2004) y STSJ de Andalucía de 22 de diciembre de 2010 (rec. 2643/2010).

²⁵² LOPERA CASTILLEJO, M. J.: “La relación que une al entrenador de fútbol con la Federación Nacional: calificación y efectos jurídicos”. *Revista española de Derecho del Deporte*, 1993, pág. 103.

²⁵³ Véase RUBIO SÁNCHEZ, F.: *Naturaleza laboral de la actividad de los entrenadores deportivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, 30 de enero de 2003*. Anuario Andaluz de Derecho Deportivo núm. 3, 2003.

²⁵⁴ STSJ Cataluña de 29 de mayo de 2014 (Rec. 1369/2014) y, de forma más reciente, STSJ Cantabria de 5 de abril de 2019 (Rec. 188/2019).

de la especialidad de la relación laboral de alta dirección²⁵⁵; los entrenadores que tienen una relación laboral ordinaria, por no concurrir ninguna de las dos especialidades que se acaban de indicar; y aquellos que trabajan de forma autónoma, fuera de la estructura organizativa de una entidad deportiva.

Con respecto a las personas que se dedican al arbitraje, un supuesto limítrofe que en las últimas décadas es objeto de debate en el ámbito doctrinal, se plantean entre otras las siguientes cuestiones: ¿son agentes colaboradores de la administración? ¿trabajan por cuenta ajena? ¿son deportistas profesionales? ¿son trabajadores por cuenta propia? Esas son las cuestiones a las que se intenta dar respuesta en los siguientes capítulos.

Las personas deportistas profesionales tendrán esa consideración en el ámbito laboral con independencia de la calificación que pueda merecer la competición (profesional o no). Y, si se mantiene la interpretación que ha venido adoptando la doctrina y la jurisprudencia, con independencia también de la noción de deportista profesional por cuenta ajena que se recoge en el artículo 21 de la LD.

2. Deportistas profesionales por cuenta propia

El artículo 21.2 de la LD dispone: “tendrán la consideración de deportistas profesionales aquellas personas que se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva por cuenta propia, sin perjuicio de su pertenencia a cualesquiera entidades deportivas recogidas en esta ley, perciban por dicha actividad profesional por cuenta propia retribuciones económicas, que sean en todo caso procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que pertenezcan no destinadas a la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva o premios por la participación en competiciones nacionales o internacionales y estén o deban estar afiliadas y de alta, por razón de dicha actividad profesional, en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social”.

Si no se hizo referencia previamente a la noción de deportiva profesional por cuenta propia fue, quizá, porque la especialidad de los deportistas profesionales (subjética, objetiva y espacial) no parecía requerirlo.

²⁵⁵ Véase, en este sentido, la sentencia del TSJ de Madrid de 12 de abril de 2002 (Rec. 1055/2002).

El trabajo autónomo se ha configurado tradicionalmente en el marco de las relaciones jurídicas del derecho privado, razón por la cual su regulación, en lugar de hallarse recogida en un código de forma unitaria, se hallaba dispersa a lo largo del ordenamiento jurídico. Al objeto de unificar dicha regulación delimitando su ámbito mediante la definición del trabajo autónomo, sus derechos y obligaciones, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo por cuenta propia, se aprobó, como ya se ha indicado, la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, que constituye la primera regulación sistemática y unitaria de esta materia.

En La Ley del Estatuto del trabajo autónomo se define a las personas que trabajan por cuenta propia como “las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo” (artículo 1 de la LETA). Asimismo, de acuerdo con el artículo 3, el régimen profesional del trabajador autónomo se regirá por las disposiciones contempladas en el Estatuto del trabajo autónomo, en lo que no se opongan a la legislación específica aplicable a su actividad, así como al resto de las normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación, por la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo, por los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional y, de manera supletoria por los usos y costumbres locales y profesionales.

Además de lo establecido en el artículo 1 de la LETA, también están incluidos dentro del ámbito de aplicación de la regulación del trabajo por cuenta propia: los socios industriales (de trabajo) de sociedades colectivas y comanditarias, los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común, quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes y cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la LETA.

De igual manera, se recogen de forma explícita las exclusiones al ámbito de aplicación del Estatuto del trabajo autónomo, que son aquellas relaciones de trabajo por cuenta ajena al que se refiere el artículo 1.1 del ET, la actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las relaciones laborales de carácter especial. Por lo que se refiere al trabajo de menores, de forma idéntica al ordenamiento jurídico de la relación laboral por cuenta ajena, el artículo 9, establece que los menores de 16 años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos se estará a lo establecido en el artículo 6.4 del ET.

El carácter económico de la prestación laboral está intrínsecamente relacionado con la profesionalidad de los servicios, es decir, es el principal medio de vida para la persona trabajadora. Así, una parte de la doctrina²⁵⁶ “emplea el término trabajo profesional para referirse a la actividad a través de la cual se provee el hombre de los medios materiales o bienes económicos que precisa para subsistir.”

En referencia al trabajo por cuenta propia y fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona cabe distinguir dos elementos diferenciadores. En primer lugar, la prestación por cuenta propia requiere que tanto los riesgos como los frutos del trabajo sean asumidos por las personas que trabajan de forma autónoma, *a contrario sensu*, en el trabajo por cuenta ajena tanto los frutos como los riesgos son asumidos por el empresario. En segundo término, las personas autónomas realizarán su trabajo sin recibir órdenes en la forma en que debe desarrollarlo por otra persona, es decir, fuera del poder de dirección del empresario y sin integrarse en la organización y funcionamiento de una empresa.

Se requiere, de igual forma, que la prestación se desarrolle de manera personal, es decir, es un trabajo *intuitu personae* que no es posible sustituir por otra persona ya que se contrata a la persona trabajadora por sus características o destreza, de manera personal, amén de que pueda acompañarse por colaboradores sin que, en ningún caso, estos realicen la parte fundamental de la prestación y, por último, de manera habitual, un concepto que

²⁵⁶ Por todos ALONSO OLEA, M.: Derecho del Trabajo. *Op. Cit.* pág. 39.

en términos similares al de regularidad, es particularmente interpretable. En este caso, la habitualidad debe ser entendida “como la continuidad en el desarrollo de la prestación.”²⁵⁷

En referencia al ámbito de la contratación, los contratos que concierten las personas trabajadoras autónomas para la ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito. En cuanto a la duración, el contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden. Tendrán derecho al ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la CE y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica (entre otros, derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia y del derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas).

En el desarrollo del ejercicio de su actividad profesional, las personas trabajadoras autónomas gozan de derechos individuales similares a las que trabajan por cuenta ajena, entre los que destacan el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados por razón de raza, origen, sexo, religión, ideas políticas o cualquier otra circunstancia personal o social y particularmente por discapacidad, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social, a la formación y readaptación profesionales, a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, a la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad o a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo o la lactancia y adopción o acogimiento, etc. (artículo 4 de la LETA).

De la misma manera que las personas que trabajan de forma autónoma cuentan con derechos que puede ejercer con libertad, también están sometidas a una serie de deberes para con sus clientes y con los poderes públicos, como son aquellos que recoge

²⁵⁷ GOERLICH PESSET, J. M.: *Trabajo autónomo: nueva regulación*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017, pág. 31.

el artículo 5 de la LETA: cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos celebrados, en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan así como las obligaciones fiscales y tributarias, afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al correspondiente régimen de la Seguridad Social y seguir las normas deontológicas aplicables a la profesión.

En materia de prevención de riesgos laborales, el artículo 8 de la LETA establece que las Administraciones Públicas asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de las personas que trabajan de forma autónoma, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa. Las empresas que contraten con estas personas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En el caso de que las empresas incumplan sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, asumirán las responsabilidades indemnizatorias de los daños y perjuicios. Las personas que trabajan de forma autónoma tendrán derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Finalmente, las personas que trabajan de forma autónoma también son sujetos de derechos colectivos, en tanto que ostentan la capacidad para formar y crear asociaciones en defensa de sus intereses colectivos. El artículo 19 indica que son titulares de los derechos a afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección a fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos para ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales. El artículo 20 regula los derechos de asociación profesional, que se registrarán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo o de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Las asociaciones representativas de las personas que trabajan de forma autónoma y las organizaciones sindicales más representativas gozan de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar representando a efectos de ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos, ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas

públicas que incidan sobre el trabajo autónomo o gestionar programas públicos dirigidos a este colectivo.

Hay muchas personas deportistas que trabajan por cuenta propia. En este sentido, conforme a lo dispuesto en el artículo 21.2 de la LD “También tendrán la consideración de deportistas profesionales aquellas personas que se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva por cuenta propia, sin perjuicio de su pertenencia a cualesquiera entidades deportivas recogidas en esta ley, perciban por dicha actividad profesional por cuenta propia retribuciones económicas, que sean en todo caso procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que pertenezcan no destinadas a la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva o premios por la participación en competiciones nacionales o internacionales y estén o deban estar afiliadas y de alta, por razón de dicha actividad profesional, en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social.”

En el ámbito del deporte, hay deportistas profesionales que realizan su actividad por cuenta propia y disponen de un entrenador, un preparador físico, ayudantes, etc., sin que esto suponga mayores dificultades²⁵⁸, ya que lo importante en estos casos es valorar la ajenidad y la dependencia (por ejemplo, un tenista organiza su propia actividad, asume el riesgo y obtiene los beneficios que se deriven de la misma, y puede contratar a un entrenador y convertirse, por tanto, en su empleador, para mejorar su rendimiento). Desde esta perspectiva, el concepto de deportista profesional que se recoge en la nueva Ley del Deporte es -como ya se ha indicado- más amplio que el que se desprende del Real Decreto 1006/1985. El ejemplo de las personas que juegan al tenis de forma profesional es quizá uno de los más ilustrativos: organizan su calendario de entrenamientos, contratan a su personal técnico, deciden en que torneos quieren participar, asumen los riesgos y obtienen los beneficios que se derivan de su participación en estos torneos, etc.

Asimismo, también hay un buen número de profesionales del deporte (por ejemplo, personal técnico deportivo o personas que están a cargo la dirección deportiva de una entidad) que trabajan de forma autónoma.

²⁵⁸ ROQUETA BUI, R.: “El régimen jurídico aplicable a los jugadores de Tenis”. *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, núm. 54, 2017, pp. 27 y ss.

Las personas deportistas profesionales -a los efectos de la Ley del Deporte- que no forman parte de la estructura de un club o equipo y que no trabajan por cuenta ajena quedarán normalmente dentro del ámbito de aplicación del Estatuto del trabajo autónomo.

En el plano teórico, si hubiese árbitros o árbitras que, en su relación con la correspondiente organización deportiva, no tuviesen una relación de dependencia o faltase la nota de la ajenidad, podrían caer dentro del ámbito de aplicación de la referida norma. De hecho, al hilo del análisis de su posible inclusión en la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, cabría plantearse su encaje dentro de la figura de los TRADE, esto es, de aquellas personas que “realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales” (artículo 11.1 de la LETA)²⁵⁹.

3. Deportistas no profesionales

En términos laborales, existen una serie de características delimitadoras para determinar la frontera entre deportistas profesionales y aficionados, siendo los tribunales²⁶⁰ los encargados de establecer las pautas a seguir. La laboralización del deporte profesional tuvo lugar a finales del siglo pasado y la distinción entre el deporte profesional y *amateur* “está en la base de la reglamentación jurídico – laboral”²⁶¹ y ha servido de base para la consideración del deporte como trabajo y no solo como un juego.

El artículo 21.4.de la Ley del Deporte establece que “Son deportistas no profesionales aquellas personas que se dedican a la práctica deportiva dentro del ámbito de una entidad deportiva, que no tienen relación laboral con la misma y que perciben de esta, a lo sumo, la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva. Estas percepciones exigen ser justificadas documentalmente”.

²⁵⁹ GUERRERO VIZUETE, M. E.: *El Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente: un estudio jurídico-laboral*. Madrid: Lex Nova, 2013, pág. 29 y LÓPEZ FERNÁNDEZ, R.: *Delimitación conceptual del TRADE* en SÁNCHEZ CASTILLO, M. M. Trabajo autónomo: regulación jurídica y perspectivas: régimen profesional, modalidades y seguridad social. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 151.

²⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007).

²⁶¹ LUJÁN ALCARAZ, J.: “Las fronteras del deporte profesional.” *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 1, núm. 3, 2007, pág. 12.

En este mismo sentido, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1 del RD 1006/1985 “quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.” Por lo que quedarían fuera de la consideración como deportistas profesionales aquellas personas que realizan una actividad deportiva de carácter recreativo o por ocio, pagando por ello; y las que obtienen una mera compensación de gastos, formación o perfeccionamiento técnico por la práctica deportiva.

Con respecto al último supuesto, el artículo 1.2 del RD 1006/1985 establece que no se estará ante una relación laboral si únicamente se percibe “compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva” desembocando en el deporte *amateur* compensado que, en ocasiones, da lugar al llamado *amateurismo marrón*.²⁶² La línea que separa el deporte compensado del retribuido²⁶³ se ha ido configurando a golpe de sentencia.

La calificación jurídica que pueda hacerse de la persona deportista -como profesional o aficionada²⁶⁴-, dependerá en última instancia de la concurrencia o no de las notas definidoras de la laboralidad, con independencia de lo que puedan haber dicho las partes. Y, en este mismo sentido, la calificación que pueda realizar la federación sobre el amateurismo o la profesionalidad no será, en ningún caso, vinculante para los tribunales²⁶⁵, pudiendo llegar a conclusiones distintas a las de la federación o, por el contrario, apoyarse en la calificación federativa²⁶⁶. Por ejemplo, la participación en una

²⁶² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Amateurismo marrón. Los profesionales del deporte encubiertos.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007, pp. 25 y ss.

²⁶³ GARCÍA SILVERO, E. Y SOSA MANCHA, M.T. : “Acerca del carácter retributivo o compensador de las percepciones económicas de los deportistas profesionales.” *Revista Aranzadi Social*, núm. 2, 2000, pp. 3082 y ss.

²⁶⁴ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.J.: “Una vez más sobre las difíciles, y no resueltas fronteras entre el profesional del deporte y el falso amateur: a propósito de la STSJ de Galicia de 23 de febrero de 2005.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 15, 2005, pp. 269 y ss.

²⁶⁵ Véase las Sentencias del Tribunal Central del Trabajo de 14 de octubre de 1983 (AS/8450) y de 3 de mayo de 1984 (AS/3953). En la misma dirección: las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de la Comunidad de Madrid de 21 de mayo de 1991 (AS/2957), de Galicia de 30 de junio de 1992 (Rec. 2151/1992) y de la Comunidad Valenciana de 25 de enero de 1994 (Rec. 2411/1992) entre otras.

²⁶⁶ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 1986 (RJ 1496) califica a un deportista como aficionado por disponer de una licencia federativa de aficionado, sin entrar a considerar las compensaciones percibidas.

competición no profesional no impedirá la calificación de deportista profesional²⁶⁷, sin perjuicio de que en las competiciones profesionales suelen competir deportistas profesionales.

La clave en el caso de las personas deportistas no profesionales se encuentra, por tanto, en la distinción entre compensación de gastos y retribución²⁶⁸.

Las directrices a seguir son, en primer lugar, un análisis particular del contexto de cada deportista de manera separada al resto de integrantes del equipo,²⁶⁹ ya que existe la posibilidad de que en un mismo colectivo convivan deportistas considerados como profesionales y otros como *amateurs*.²⁷⁰ La carga de la prueba de la existencia de contraprestación le corresponde a la parte actora y, si acredita esta última, se presume salvo prueba en contrario que las cantidades abonadas constituyen salario²⁷¹. Incluso sin haberse efectuado el pago de las retribuciones, éstas pueden ser tenidas igualmente en consideración²⁷² ya que podrían abonarse de forma global para evitar así controles en la justificación.

De nuevo el principio de realidad se superpone a la consideración o al término que empleen las partes para definir la naturaleza de las cantidades a percibir por parte de la persona deportista. Para ello es importante dilucidar los gastos que soporta para llevar a cabo su actividad (compensación de gastos), en dos ámbitos distintos: transporte, dietas, ropa o calzado y; por otro lado, manutención, alojamiento, estudios o viajes de los padres por cambio de domicilio. La inclusión en la remuneración percibida por la persona deportista de condicionantes deportivos²⁷³ como número de partidos jugados, consecución de ascensos o partidos ganados entraría en clara contradicción con la compensación de gastos, ya que estos no deben aumentar en función de los resultados.

²⁶⁷ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 22 de enero de 1997 (Rec. 219/1995) y del Principado de Asturias de 6 de julio de 2007 (Rec. 253/2007).

²⁶⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007).

²⁶⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de noviembre de 2004 (Rec. 4750/2004).

²⁷⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 24 de mayo de 1995 (AS/2011).

²⁷¹ STS de 2 de abril de 2009 (rec. 4391/2007).

²⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid de 21 de diciembre de 2004 (Rec. 4142/2004).

²⁷³ Véase las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 2 de julio de 1998 (Rec. 2516/1998), de la Comunidad Foral de Navarra de 25 de mayo de 1999 (Rec. 242/1999) y del Juzgado de lo Social núm. 3 de Badajoz de 10 de julio de 1999 (Proc. 350/1999).

En referencia a la periodicidad, una de las características salariales fundamentales, la percepción de forma periódica, estructurada y uniforme son indicios de la naturaleza salarial de las retribuciones. Caso contrario si, efectivamente, se tratase de una compensación de gastos, las cantidades percibidas revestirán otro tipo de características directamente imputable a la variabilidad²⁷⁴ de los gastos ocasionados por la práctica deportiva, como podrían ser la irregularidad en el ingreso de dichos gastos.

Finalmente, el régimen de dedicación y la remuneración es uno de los aspectos más debatidos y que mayor debate jurídico ha generado. Los tribunales han tomado como punto de partida el límite del salario mínimo interprofesional para fijar la condición como profesional o no²⁷⁵ de la persona deportista en su relación con el club o entidad deportiva. Los tribunales de justicia han recurrido a una solución propia del trabajo asalariado, teniendo en cuenta la compensación de gastos, la dedicación a la actividad deportiva y la imposibilidad de la dedicación a otra prestación de distinta naturaleza.²⁷⁶ Para la doctrina judicial la diferenciación entre un deportista aficionado y un deportista profesional consiste en la media mensual percibida una vez se deducen los gastos ocasionados por la práctica deportiva. Si la remuneración no supera el salario mínimo interprofesional se considera un deportista aficionado²⁷⁷ y, *sensu contrario*, si la cuantía es superior al salario mínimo interprofesional o profesional, se entiende que la misma constituye un salario²⁷⁸ que va más allá de la mera compensación de gastos.

Como se ha mencionado, la cuantía percibida por las personas que practican una actividad deportiva no está fuera de debate jurisprudencial. Otros pronunciamientos se posicionan en contra de la existencia de un mínimo retributivo como condición *sine qua non* para calificar a una actividad deportiva como profesional, sosteniendo que la percepción de una cantidad fija mensual que no sea imputable a compensar los gastos, dicho vínculo debe ser considerado como una relación laboral especial de deportista

²⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007).

²⁷⁵ PAZOS PÉREZ, A. : “La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas.” *Revista Documentación Laboral*, Vol. 3, núm. 108, 2016, pág. 84.

²⁷⁶ Véase Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Foral de Navarra de 25 de mayo de 1999 (Rec. 242/1999) y de la Comunidad Valenciana de 16 de diciembre de 2009 (Rec. 722/2009) que afirman que las cuantías que perciben los deportistas aficionados también sirven para compensar la extemporaneidad horaria de los entrenamientos.

²⁷⁷ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 13 de marzo de 2000 (Rec. 114/2000), de Cataluña de 14 de diciembre de 2007 (Rec. 357/2005) y de Cantabria de 16 de enero de 2008 (Rec. 1075/2007).

²⁷⁸ Entre otras: Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 21 de septiembre de 2000 (Rec. 54/1999) y de Galicia de 23 de enero de 2004 (Rec. 2870/2001).

profesional²⁷⁹, independientemente de que la cuantía pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

La calificación como deportista aficionado -a los efectos del Real Decreto 1006/1985- presupone la calificación previa como deportista. En el caso del personal técnico deportivo y del arbitraje de alto nivel, esta calificación -como deportista- tendría una importancia relativa, ya que la retribución es una condición previa para que pueda apreciarse la laboralidad de la relación, tanto en el Real Decreto 1006/1985 con en el Estatuto de los Trabajadores.

IV. EL DIFÍCIL ENCAJE LABORAL DEL COLECTIVO ARBITRAL

La doctrina y la jurisprudencia se han mostrado dubitativas a la hora de calificar el vínculo que une al colectivo arbitral con sus respectivas federaciones. En algunas sentencias se considera que son agentes delegados de la Administración que prestan un servicio público, algunas federaciones estiman que son autónomos, hay autores que sostienen que trabajan por cuenta ajena, para otros son deportistas profesionales e incluso hay situaciones en las que se puede considerar que actúan como voluntarios.

La normativa laboral no contempla de forma expresa la figura del arbitraje, abriendo la así la puerta a la interpretación. No obstante, cabe realizar varias observaciones.

1. Agentes colaboradores de la administración

En algunas sentencias se sostiene que los árbitros son agentes colaboradores de la Administración²⁸⁰, negando la laboralidad de la prestación de sus servicios²⁸¹ y la competencia del orden Social. En este sentido, se indica que, aunque las federaciones

²⁷⁹ Así lo hacen las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 18 de abril de 1996 (Rec. 1094/1995) y de 1 de marzo de 2007 (Rec. 1868/2005), de Aragón de 4 de abril de 2007 (Rec. 206/2007) y de la Comunidad de Madrid de 9 de mayo de 2007 (Rec. 1099/2007).

²⁸⁰ STSJ de la Comunidad de Madrid núm. 729/2019, de 5 de julio y STSJ de Cataluña núm. 7335/2014 de 25 de mayo.

²⁸¹ GARCÍA ROS, J.L. Y ROMERO RODENAS, M.J.: *Op. Cit.* pág. 9.

tienen naturaleza privada, ejercen funciones públicas de carácter administrativo por delegación de las Administraciones Públicas, por lo que el vínculo tendría carácter administrativo. De acuerdo con este planteamiento, no habría una relación laboral, sino, en todo caso, una relación administrativa especial, por la naturaleza jurídica de las federaciones.

En contra de este planteamiento cabe señalar que la laboralidad de la relación no es incompatible con el ejercicio de una función pública por delegación. Y, en este caso, además, la actividad arbitral es el resultado de la interpretación de una decisión técnica relativa a la aplicación de las reglas del juego de naturaleza privada (artículo 117 e) de la Ley del Deporte).

Las personas que se dedican al arbitraje y se integran dentro del sistema federativo dependen orgánica y funcionalmente del CTA de la federación correspondiente, que es el encargado de garantizar una correcta interpretación de las normas. El CTA da instrucciones al colectivo arbitral sobre la interpretación de las reglas de juego, se encarga de su designación para las correspondientes competiciones, etc.

2. Trabajo por cuenta propia

Como se ha afirmado con anterioridad, las personas que trabajan de forma autónoma realizan “de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena” (artículo 1.1 de la LETA).

Si los miembros del colectivo arbitral reuniesen estas características, su relación podría sujetarse a las reglas de Derecho Civil, para articularse a través de un contrato de arrendamiento de servicios (artículo 1544 CC) o de mandato (artículo 1709 CC). Así, por ejemplo, si se considera que la relación entre las personas que se dedican al arbitraje y su empleador es un arrendamiento de servicios, estarán prestando un servicio a cambio de un precio cierto determinado como honorarios que será objeto de fiscalización por el Estado.

Sin embargo, con carácter general las personas que se dedican al arbitraje llevan a cabo su actividad de forma personal y habitual (realizan de manera continuada y

recurrente su actividad de dirigir los partidos, normalmente cada quince días o dos jornadas, dependiendo de la competición y otras circunstancias existentes) y reciben una contraprestación a cambio (un elemento que, dependiendo de la modalidad deportiva y la categoría, puede consistir en una compensación de gastos, circunstancia que excluiría la laboralidad, o en una verdadera retribución salarial).

El principal motivo de controversia y discusión en el supuesto de inclusión del colectivo arbitral como trabajo por cuenta propia viene referido al ámbito de organización y dirección, lo que en términos laborales se califica como la dependencia. Los árbitros y árbitras forman parte de la federación correspondiente y, aunque a la hora de desarrollar su actividad principal (que es la de dirigir los partidos) asuman la labor de interpretar las reglas del juego, lo hacen sujetándose a la dirección y disciplina del CTA de la correspondiente federación. Es decir, interpretan *in situ* el reglamento, pero el mismo reglamento, las instrucciones y directrices interpretativas, los criterios técnicos, así como los partidos que dirigen, la vestimenta y herramientas que deben utilizar, la preparación física y técnica y la posterior realización y elevación del acta arbitral, determinan que no se pueda considerar que trabajan por cuenta propia.

Los integrantes del colectivo arbitral se clasifican anualmente por categorías, lo que supone otra muestra más de la dependencia que tienen de la correspondiente federación; y son designados por el CTA para dirigir los encuentros, por lo que su elección y participación en un partido u otro depende, en última instancia, de la federación.

Las entidades que organizan las competiciones que no están a cargo de las federaciones (por ejemplo, la LALIGA y la ACB, en el fútbol y baloncesto nacional, respectivamente), pagan por los servicios que ofrecen estas últimas, entre los que se incluye, en particular, el servicio de arbitraje. Dentro del deporte organizado, los clubes y las ligas contratan a profesionales del arbitraje a través de la correspondiente federación, esto es, de la entidad a la que pertenecen, sin darles una contraprestación económica a cambio de un resultado concreto o de su éxito o no. Las federaciones pagan una cantidad fija a los integrantes del colectivo arbitral en función de su categoría y del número de encuentros que arbitren y, en la mayoría de los casos, esta se abona con cargo a los ingresos que obtienen como consecuencia de su participación en la organización de las distintas competiciones (sin arbitraje, no hay deporte organizado).

Hay que tener en cuenta que, cuando las federaciones no asumen la organización de la competición, como sucede, por ejemplo, en el caso de las competiciones profesionales (como la Primera División de fútbol profesional), las entidades organizadoras (siguiendo con el ejemplo, LALIGA) suelen abonar una cantidad por este concepto que es superior a la suma que reciben, en última instancia, las personas que se dedican al arbitraje.

Tampoco parece que el colectivo arbitral tenga buen encaje, con carácter general, dentro de la figura del TRADE. Los árbitros y árbitras federadas dependen de las federaciones, que son las que suelen organizar su actividad y fijar sus honorarios. En el deporte organizado, la labor arbitral solo puede llevarse a cabo con la oportuna licencia federativa, después de haber superado unas pruebas de acceso y evaluación continua y bajo la dependencia organizativa de la federación correspondiente (que decide quién arbitra en cada categoría). La total dependencia de la federación determina tampoco tengan encaje dentro de la figura del TRADE.

En el caso del tenis, se podría llegar a plantear un paralelismo entre las personas que se dedican al arbitraje y las que juegan al tenis, es decir, las personas deportistas que participan en los distintos torneos de tenis organizados por la ATP y por la FIT, por cuenta propia. De acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones técnicas de la Instrucción de Tarifas del Comité Español de Árbitros de Tenis, los árbitros son contratados directamente por los organizadores del torneo -previa designación por la RFET- lo que significa que prestarían sus servicios para el club o entidad deportiva organizadora del torneo en cuestión siendo, además, los honorarios sufragados por el propio organizador del torneo, que dota a la persona que presta servicios de arbitraje las herramientas pertinentes para desarrollar su función. El régimen de contratación da lugar a que la casuística concreta del tenis sea singular por la relación que existe entre personal arbitral y federaciones nacionales. La RFET trata a las personas que se dedican al arbitraje como si trabajasen por cuenta ajena (organiza y evalúa su actividad, fija sus honorarios, sus condiciones de trabajo, etc.)²⁸², pero a la hora de articular el pago establece que debe llevarse a cabo por el organizador del torneo, como si fuesen autónomos.

²⁸² Véase, en este sentido, la información que figura en la página web de la RFET: <https://www.rfet.es/es/arbitros-normativa.html>.

3. Trabajo por cuenta ajena

La doctrina mayoritaria considera que las personas que se dedican al arbitraje tienen una relación laboral por cuenta ajena. La duda se plantea, principalmente con respecto al tipo de relación laboral. Esto es, si tienen una relación laboral común, con sujeción al Estatuto de los Trabajadores, o si tienen una relación laboral especial, por razón de su actividad, sujetándose al Real Decreto 1006/1985.

El análisis de la relación del colectivo arbitral suele tomar como punto de partida el estudio el artículo 1.1 del ET y, en particular, las notas definidoras de la laboralidad. Así, por ejemplo, en la sentencia del Juzgado de lo Social de Pontevedra de octubre de 1998²⁸³, se examinó la situación de un árbitro de fútbol que había arbitrado partidos de LALIGA desde la temporada 1995/1996 hasta la 1997/1998, percibiendo una cantidad fija de 200.000 pesetas y unas indemnizaciones por un montante total de 115.000 €. Una vez finalizada la temporada 1997/1998, el CTA le comunicó al colegiado su descenso de categoría a la Segunda División B. Y éste interpuso una demanda de despido contra la RFEF, ante los juzgados de lo social. La RFEF se opuso a la demanda alegando que el árbitro había mantenido una relación de colaboración con la Administración Pública. Sin embargo, el juez se declaró competente para conocer del litigio y, reconociendo la complejidad de la relación, entró a valorar la petición de la demandada, que defendía no había una relación laboral.

En la sentencia se indicó que, en todo caso, la laboralidad de la relación dependía de sus propias características y no de la calificación que hiciese la FIFA. Y, una vez observados los aspectos más destacados de los argumentos presentados por las partes, el juez pasó a analizar las notas de laboralidad para determinar si existía un vínculo laboral. En ningún momento se discutió la voluntariedad o el carácter personal, entendiendo pues que se dan sin ningún género de dudas. En cuanto a la ajenidad, se indicó que “la federación estaba obligada prestar el servicio de la función arbitral en las competiciones deportivas de su ámbito de actuación, por tanto, los servicios prestados por el árbitro lo eran, no en beneficio propio sino de la federación”. Donde existían mayores dudas (como también va a ser común en las posteriores sentencias) era con la dependencia. El juez valoró en primer lugar el grado en el que el árbitro está incluido en el ámbito de actuación y dirección empresarial y el poder disciplinario y sancionador del posible sujeto

²⁸³ Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Pontevedra de 23 de octubre de 1998.

empleador. En cuanto al grado de sujeción al empresario, admitió que los árbitros son colaboradores de las federaciones y, por ende, de la Administración según la sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de mayo de 1985 (anterior a la Ley del Deporte de 1990). Y tuvo en cuenta una serie de indicios en cuanto a la existencia de la dependencia: obligaciones arbitrales de aceptar el partido designado o acudir a la localidad del encuentro con una determinada antelación, entre otras. Sin embargo, en lo que respecta al poder de dirección, lo calificó como un mero poder moral y no jurídico, lo que le llevó a concluir que “no puede concebirse una actividad ejercitada en el ámbito de dirección y organización de otra persona si a ésta se le priva del poder disciplinario”²⁸⁴. Luego, también señaló que “no existe una facultad de sanción laboral por actos derivados de una posible falta, sino que los árbitros están sometidos únicamente a la disciplina deportiva con sanciones recurribles ante la Comisión de Disciplina Deportiva”. El juez de lo social no entró a valorar las posibles consecuencias de un posible incumplimiento de las obligaciones de los árbitros en cuanto a aceptación de los partidos, por ejemplo (un incumplimiento de esas obligaciones llevaría consigo una falta o sanción, en este caso por quien pone la norma, esto es la federación) y el correspondiente ejercicio de la potestad disciplinaria.

Con respecto al descenso de categoría, en el último fundamento jurídico se estimó que se trataba de un acto de clasificación periódica de los árbitros de fútbol y que, por tanto, no había lugar a despido. El juez se declaró incompetente por entender que el descenso de categoría no era un acto que estuviese incluido dentro del poder de dirección o en el ámbito sancionador laboral sin entrar a valorar la existencia de relación laboral.

El colegiado interpuso el recurso contra la sentencia anteriormente citada ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia que, en este caso, sí entró a valorar la concurrencia de las notas definidoras de la laboralidad y, en especial la concurrencia o no de la nota de dependencia²⁸⁵.

A diferencia de lo que se estimó en primera instancia con respecto a la facultad de dirección de la federación (existe la facultad de dirección ya que es la propia federación la que designa los partidos, la federación organiza pruebas físicas o la que dicta reglas en cuanto a uniformidad o comportamiento), en segunda instancia se consideró que la facultad de dirección residía en el CTA (y no en la federación), algo que tenía difícil fundamentación ya que dicho comité es una estructura que depende de la federación y se

²⁸⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Pontevedra de 23 de octubre de 1998.

²⁸⁵ Sentencia del TSJ de Galicia de 4 de febrero de 1999 (Rec. 5239/1998).

constituye sin personalidad jurídica propia, única y exclusivamente para gestionar el colectivo arbitral. El tribunal tomó en cuenta la carta que recibe el árbitro comunicándole su descenso de categoría, ya que esta es enviada por parte del CTA y no por la federación. En la sentencia de segunda instancia se advirtió la presencia de facultades de clasificación, promoción y formación profesional, si bien las residenció en el CTA, como si fuera una entidad distinta de la propia RFEF.

Más allá de las competiciones de fútbol masculino de Primera y Segunda División y de fútbol femenino de Primera División, la única modalidad deportiva que había venido contando con una competición calificada como profesional era el baloncesto (desde el pasado verano, también se incluye la Liga ASOBAL, de balonmano). Dentro del colectivo arbitral del baloncesto, también se han producido controversias en cuanto a la naturaleza jurídica de la prestación de servicios del árbitro. Hace ya una década, un árbitro de baloncesto interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona en septiembre de 2012 por despido improcedente contra la ACB, organismo encargado de la organización de la competición profesional del baloncesto en España. El árbitro, sostenía que, en julio de 2012, al finalizar la temporada había sido despedido de forma improcedente.

En lo que comprende al baloncesto, en 2010 se había celebrado un Acuerdo de Interés Profesional firmado entre la ACB y la Asociación Española de Árbitros de Baloncesto, con vigencia para las cuatro temporadas siguientes. En este acuerdo, se había pactado el importe fijo que debían recibir los colegiados, la forma y periodicidad de pago, la retribución por dirigir un partido y los diferentes gastos ocasionados por desplazamientos, pernoctaciones y dietas. La ACB, en consonancia con el Acuerdo de Interés Profesional, había aprobado un Reglamento para regir la prestación de servicios del arbitraje donde se recogían una serie de obligaciones de los árbitros (como la asistencia a cursos, jornadas y el someterse a pruebas o exámenes médicos siempre que se requiera).

El árbitro sostenía que su relación con la ACB era laboral y, por tanto, interpuso demanda ante la jurisdicción social. Por su parte, la ACB alegaba que el orden jurisdiccional social no era competente en tanto en cuanto la relación contractual que le unía con el árbitro no era, a su juicio, laboral. La asociación de clubes mantenía que se

trataba de una relación administrativa, por lo que el tribunal competente debía ser el contencioso-administrativo²⁸⁶.

Entrando en el análisis propiamente dicho de la sentencia, el juez se declaró competente para conocer la cuestión, ya que a su juicio el colegiado podía reunir los requisitos del trabajo autónomo económicamente dependiente, pues únicamente prestaba servicios para la ACB y la misma asociación consideraba que no era un trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, el demandante no había invocado la condición de TRADE, ni tampoco había comunicado su condición al sujeto empleador, en este caso la propia ACB²⁸⁷. En resumen, en la sentencia se consideró que el árbitro tenía una relación de naturaleza laboral. En cuanto a la ajenidad, el juzgador se basó en la teoría de la ajenidad en los frutos y en los riesgos, interpretando este concepto en dos sentidos: en el beneficio de la empresa de la prestación del trabajador (ajenidad en los frutos); y, en los resultados y beneficios obtenidos por el empresario (ajenidad en los riesgos). Dado que desde 2010 existe un Acuerdo de Interés Profesional, el juzgado entendió que desde ese mismo momento existía la ajenidad, ya que allí se estaba fijando la retribución, los medios para desarrollar la actividad y el abono de los gastos ocasionados por la prestación del servicio. De este modo, el tribunal consideró que la ACB obtenía los frutos del trabajo de los árbitros.

En referencia a la segunda nota, la dependencia, el juzgado señaló que era una cuestión compleja. De igual manera que en la nota anterior, tomó como referencia el Acuerdo de Interés Profesional del 2010 y añadió, además, que el reglamento de la ACB había sido aprobado también en 2010. En estas dos normas, se establecían distintas obligaciones por parte de los colegiados: asistir a las jornadas y reuniones técnicas, realizar pruebas físicas y médicas, horarios, uniformes, informes del partido, etc. Teniendo en cuenta todas estas características, calificó como laboral la relación que unía al colegiado con la ACB. La sentencia de instancia hizo también una sucinta mención a la posibilidad de encuadrar dicha relación bajo el Real Decreto 1006/1985, es decir, en la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Respecto a este supuesto, el tribunal manifestó que tanto el árbitro como organización deberían haber firmado un

²⁸⁶ Citaba, en este sentido, las sentencias del TSJ Galicia, 4 de febrero de 1999; y del TS 26 de junio de 2001.

²⁸⁷ Requisito imprescindible, según jurisprudencia del Tribunal Supremo reflejada en la STS 11 de julio, Rec. 2883/2010.

contrato regido bajo esta normativa, cosa que no se había hecho y, por tanto, no se podía reconocer el vínculo como deportista profesional.

En el fallo, el juzgador desestimó la demanda interpuesta por el colegiado contra la ACB por despido improcedente, ya que consideró que el contrato se había extinguido por una causa justa, teniendo en cuenta que el vínculo con el árbitro se encontraba en una situación de prórroga hasta final de temporada 2012, y que éste tenía más de 50 años de edad y, por tanto, se podría extinguir la causa sin la obligación de volver a prorrogar dicho contrato (artículo 164 de los Principios Generales del Sistema de Licencias para Árbitros de la FIBA). La sentencia de instancia fue recurrida por las dos partes. Por un lado, la ACB mantenía que la jurisdicción social no era competente para conocer del litigio. Y, por otro, el árbitro seguía invocando la improcedencia del despido en tanto que relación laboral

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña²⁸⁸ consideró que el orden competente para juzgar el caso era el contencioso-administrativo, argumentando que la relación que une al colegiado con la Federación Española de Baloncesto es una relación administrativa, por la delegación que el árbitro recibe por parte de la federación para dirigir un partido organizado por la misma.

Cuando los jueces y tribunales entran a valorar las posibles controversias en cuanto a las notas de laboralidad, suelen concluir, en última instancia, que no existe relación laboral. En este último caso se consideró que la ACB no ejerce un poder de dirección y control como empresario respecto del árbitro, ya que este depende de la FEB. En resumen, la Sala atribuyó la competencia en cuanto al poder de dirección, clasificatoria y sancionador a la FEB y no a la ACB, ya que esta última no deja de ser una asociación privada que colabora con el ente que lleva a cabo facultades públicas delegadas y que, a todos sus efectos, es el encargado de la gestión, organización y dirección tanto de las competiciones como de los asociados. Lo que le llevó a concluir que el orden competente para conocer el asunto era el contencioso administrativo.

Las sentencias que se han dictado hasta la fecha ponen de manifiesto -de una u otra manera- la dependencia que existe entre las federaciones y las personas que se dedican al arbitraje. Sin embargo, en algunos casos parecen confundir las facultades públicas delegadas que asumen las federaciones con sus funciones propias (y, en particular, su potestad disciplinaria en el ejercicio de sus facultades de carácter público

²⁸⁸ Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 25 de mayo de 2015 (Rec. 7335/2014).

con la estricta aplicación de las reglas del juego que llevan a cabo integrantes del colectivo arbitral) y, en otros, parecen pasar por alto que dentro de las federaciones puede haber contratos laborales.

En la actualidad, a diferencia de los anteriores pronunciamientos judiciales, la doctrina mayoritaria defiende el carácter laboral de la relación que une a las personas que se dedican al arbitraje con las federaciones²⁸⁹. La duda radica, principalmente, en el tipo de relación por cuenta ajena: ¿Deben sujetarse a la norma común (Estatuto de los Trabajadores) o bien a la norma especial (Real Decreto 1006/1985)? En este sentido, la inclusión de la figura del árbitro en el ámbito de aplicación de esta última es perfectamente posible en términos objetivos²⁹⁰, valorando una serie de características especiales y el carácter (profesional o no) de la competición donde desarrolle su labor arbitral²⁹¹.

En principio, cabe entender que la actividad arbitral forma parte de la actividad organizativa de la federación (se encuentran bajo su dependencia y actúan por cuenta de esta), de hecho, por eso se suscriben acuerdos -entre federaciones y ligas- que afectan a su actividad. La cuestión está en determinar si las personas que se dedican al arbitraje tienen una relación laboral común o especial (y esto dependerá, en última instancia, de la especialidad de su actividad, que es lo que se examina más adelante), admitiendo, por tanto, la posibilidad de que puedan encajar, de forma puntual, dentro de la especialidad de las personas deportistas profesionales.

²⁸⁹ Por todos ROQUETA BUJ, R: “Derecho Deportivo Laboral”, *Op. Cit.*, pág. 98.

²⁹⁰ TODOLÍ SIGNES, A.: “La relación jurídico de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 49, 2015, pág. 164.

²⁹¹ GARCÍA SILVERO, E.A.: “La relación jurídica de los árbitros andaluces con sus federaciones deportivas”, *Op. Cit.*, pág. 98.

Capítulo II Arbitraje por cuenta ajena

I. LOS ASPECTOS LABORALES DE LA PRESTACIÓN ARBITRAL

Más allá del fenómeno de masas, económico y social, que supone hoy en día el deporte, este ha sido objeto de conquista popular²⁹² y democratización en su práctica desde la instauración del estado del bienestar²⁹³ por el conjunto de la sociedad. Sin embargo, el hecho de extender la práctica deportiva a toda la ciudadanía²⁹⁴ no está exento de debates acerca de la consideración filosófica de si se trata, efectivamente, de deporte o, por el contrario, de una actividad lúdica, recreativa o de juego. Entre otras cuestiones, el papel de las reglas y convenciones²⁹⁵, además de la cuestión competitiva, supone una de las claves de diferenciación entre deporte y actividad lúdica. Del deporte reglado, sujeto a normativa y a reglas del juego a través de la estructura federativa y de sus competiciones de distinto nivel²⁹⁶, a su vez, también se desprende la diferenciación²⁹⁷ (no sin debate) entre aquellas personas que se dedican a la práctica del deporte como *modus vivendi*, es decir, de manera profesional; y entre aquellos que lo hacen de manera amateur.

En la práctica del deporte profesional confluyen dos órdenes distintos, el deportivo y el laboral, pero esta confluencia no es excluyente, sino que cada uno de ellos regula un aspecto distinto de la cuestión²⁹⁸ atendiendo a las distintas especialidades que reviste la labor arbitral.

Las posibilidades no se terminan en la única aplicación de la norma especial para aquellas personas deportistas, en general, y personas que se dedican al arbitraje, en

²⁹² OTERO CARVAJAL, L.E.: “Ocio y deporte en el nacimiento de la sociedad de masas. La socialización del deporte como práctica y espectáculo en la España del primer tercio del siglo XX.” *Cuadernos de historia contemporánea*, núm. 25, 2003, pág. 178.

²⁹³ MOSCOSO SÁNCHEZ, D. ET AL: “De la democratización del deporte a la hegemonía de los mercados: el caso español.” *Revista Movimiento*, vol. 20, 2014, pág. 111.

²⁹⁴ En este sentido, “*el deporte popular es el que puede practicar todo ciudadano libremente, sin necesidad de integrarse en organización alguna que dote de oficialidad la actividad que realice*” en TEROL GÓMEZ, R.: “*Comentarios a la Constitución Española de 1978.*” Pamplona: Thomson Reuters – Aranzadi, 2018, pág. 62.

²⁹⁵ PÉREZ TRIVIÑO, J.L.: “La filosofía del deporte: temas y debates.” *Revista Dilemata*, núm. 5, 2011, pág. 77.

²⁹⁶ CABELLO MANRIQUE, D. ET AL: “Análisis del modelo del deporte federado español del Siglo XXI.” *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, vol. 11, núm. 4, 2011, pág. 692.

²⁹⁷ Por todos HERNANDO ESPADA, D.: “A vueltas en la diferenciación entre el deportista amateur y el deportista profesional.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 47, 2015, pp. 393 y ss.

²⁹⁸ DIÉGUEZ CUERVO, G. : “Sobre la confluencia de ordenamientos en el trabajo de los deportistas.” *Revista Actualidad Laboral*, núm. 4, 2007, pág. 412.

particular, en las que concurra la especialidad laboral. Antes, al contrario, la normativa laboral²⁹⁹ constituye un amplio marco jurídico para poder incluir a los integrantes del colectivo arbitral que no ejercen su labor en condiciones equiparables al conjunto de deportistas profesionales.

Aunque las personas que se dedican al arbitraje no aparezcan incluidas en las normas relativas a las profesiones del deporte, las funciones que llevan a cabo permiten calificarlas como profesionales del deporte cuando hacen del arbitraje dentro de una modalidad deportiva su medio de vida o, al menos, como profesionales del arbitraje.

1. Notas de laboralidad

No toda relación productiva interesa al Derecho del Trabajo³⁰⁰. El Estatuto de los Trabajadores dispone en su artículo 1.1 que: “(...) se aplicará sobre 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.” El carácter personal, la voluntariedad, la retribución y la ajenidad y dependencia son las notas definitorias de la noción de trabajador³⁰¹, núcleo central³⁰² del Derecho del Trabajo. Dichas características suponen los elementos básicos para poder considerar a una relación como laboral, habida cuenta que la propia norma (artículo 1.3) excluye algunas relaciones al carecer de alguna de las notas definitorias anteriormente descritas.

La prestación laboral, tal y como señala el propio Estatuto de los Trabajadores, debe llevarse a cabo personalmente³⁰³, por la propia persona trabajadora. El conocimiento, la experiencia y las características inherentes al puesto de trabajo son aspectos clave que determinan la idoneidad del empleado en un puesto de trabajo, sin

²⁹⁹ Esto es, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³⁰⁰ CARDONA RUBERT, M.B: *El trabajador* en GOERLICH PESSET, J.M. (DIR.): Derecho del Trabajo Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 109.

³⁰¹ DE LA VILLA GIL, L.E: “El concepto de trabajador.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 40.

³⁰² En este sentido, podría afirmarse que el trabajador es el sujeto y objeto de la propia relación laboral, por todos JAVILLIER, J.C: *Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social: Madrid, 1982, pág. 58.

³⁰³ Véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2001 (Rec. 1860/2000)

perjuicio que dicho carácter personal de los servicios no se desvirtúe por la mera sustitución ocasional³⁰⁴ y de forma puntual. Esa impronta *personalísima* de la actividad laboral es consustancial al trabajo³⁰⁵ hasta sostener que “cuando no existe obligación personal de efectuar la prestación de servicios, difícilmente será posible imaginar una relación de carácter laboral.”³⁰⁶

El vínculo laboral que se articula a través de la prestación de servicios de este último debe ser libre y voluntario. La voluntariedad con la que el empleado debe desarrollar su trabajo permite contraponer aquellas prestaciones personales de índole obligatoria³⁰⁷ y, en consecuencia, excluidas del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

La contraprestación que perciben las personas trabajadoras a cambio de realizar su labor es el salario, principal fuente de sus ingresos³⁰⁸. La retribución es otro de los requisitos básicos para que la relación sea considerada como laboral, en contraposición con otro tipo de vínculos excluidos³⁰⁹ de laboralidad como podría ser el contrato asociativo o trabajos amistosos, benévolos o de buena voluntad.³¹⁰

El trabajo dependiente implica el sometimiento a las órdenes del empresario, como una manifestación del poder de dirección de este último, regulado en el artículo 20 del ET, y que le faculta para emitir instrucciones sobre la prestación del trabajo. Así, la dependencia es “la inserción en el círculo rector y disciplinario empresarial”³¹¹. Tanto de lo establecido legal como doctrinalmente se deducen varias características que, todas ellas en su conjunto, forman y construyen el concepto de dependencia en las relaciones de

³⁰⁴ Así lo indica, por todas, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000 (Rec. 582/1999)

³⁰⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. Y CASAS BAAMONDE, M.E.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo.” *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7-8, 2000, pág. 3.

³⁰⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de enero de 2000, A.S. 55)

³⁰⁷ Establecidas dichas prestaciones obligatorias en el artículo 31.3 de la CE: “Sólo podrán establecerse prestaciones personales o patrimoniales de carácter público con arreglo a la ley”

³⁰⁸ Por todos DELA VILLA GIL, L.E. (COORD): *Estudios sobre el salario*. Madrid: Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales, 1993.

³⁰⁹ Sirva como ejemplo: la relación remunerada de un liberado sindical con el propio sindicato calificada como asociativa por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de enero de 2000 (AS.54) o la relación retribuida de un familiar donde el salario es una condición menos determinante señalado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 11 de junio de 1999 (AS. 1940).

³¹⁰ ALONSO OLEA, M.: “Trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad. Trabajos familiares.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pp. 84 y ss.

³¹¹ Véase MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1965, pág. 72.

trabajo. En un primer momento se configura la dependencia como el sometimiento del trabajador al poder de dirección del empresario, pero, a su vez, también el poder disciplinario o la facultad de ordenación del trabajo del empresario manifestando tanto en el poder de vigilancia³¹² como en las modificaciones sustanciales de trabajo debidas a cambios en el seno de la empresa de carácter tecnológico, organizativo o productivo, entre otras.

La general atribución al sometimiento del trabajador al ámbito de dirección y organización del empleador ya sea persona física, jurídica o entidad sin personalidad jurídica, no se puede sostener únicamente a través de la pata del poder de dirección empresarial, sino que es pertinente unir de manera indisoluble tanto el poder disciplinario como las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo. Todas estas características sí que permiten demostrar la dependencia³¹³ ya que, si bien existe la figura del *ius resistentiae*³¹⁴, el trabajador tiene el deber de obediencia a las órdenes dictadas por parte del empresario (o persona en quien delegue este) sobre la forma en la cual desarrollar un trabajo individual o juntamente con otras personas trabajadoras.

El trabajo por cuenta ajena puede definirse como aquella prestación de servicio donde se le atribuye a un tercero, o empresario, los beneficios y los frutos de ese trabajo, en tanto que la ordenación y la propiedad de los medios de producción o servicios son propiedad de este. Así es como la ajenidad se compone tanto de la ajenidad en los frutos como también de la ajenidad en los riesgos³¹⁵, y que la unión de ambos conceptos constituye de forma total y en su conjunto el elemento esencial del trabajo por cuenta ajena.

La ajenidad en los riesgos explica el hecho de realizar la prestación de servicio sin asumir los riesgos del trabajo, siendo asumidos estos por el empresario en tanto que titular del patrimonio y de los medios económicos y productivos. Del mismo modo, el propio

³¹² Por todos, Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 2003, Rec. 677/2003, de 17 de noviembre de 2004, Rec. 6006/2003 y de 6 de octubre de 2005, Rec. 2224/2004.

³¹³ Al hilo del conjunto de potestades del empresario para la determinación de la dependencia, se pronuncia la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia sobre el *caso Glovo*: STS 805/2020 de 25 de septiembre donde aprecia la laboralidad de los repartidores de dicha empresa, especialmente, por la dependencia de éstos a la plataforma de reparto.

³¹⁴ Este concepto aparece como la posibilidad de que el trabajador se niegue a cumplir una orden empresarial, bien por falta de legitimidad de quien la da, porque atente directamente contra el código penal, porque suponga un grave perjuicio profesional o bien porque suponga un peligro y riesgo para la salud y seguridad del trabajador.

³¹⁵ BAYÓN CHACÓN, G.: *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons, 1972, pág. 15.

empleador se dice que asumiría el riesgo en su posición de administrador de la empresa, en caso de que sea un empresario con personalidad jurídica que revista forma de sociedad, o bien persona física o entidad sin personalidad jurídica, ya que respondieran con los bienes de la sociedad o con los suyos propios, presentes y futuros, en caso de quiebra o extinción de la sociedad. Este es un riesgo que, evidentemente, no asumiría el trabajador. Aunque también pueda verse afectado (y perder su trabajo), no se puede calificar al trabajador como responsable de la administración patrimonial o económica de la empresa³¹⁶, aun teniendo funciones de gerencia o dirección, siempre y cuando no ostente, a la misma vez, la propiedad de la empresa.³¹⁷

En otro orden de cosas y de forma opuesta a la ajenidad en los riesgos, se manifiesta la ajenidad en los frutos, esto es, el beneficio económico obtenido mediante la actividad empresarial que será propiedad también del empresario.³¹⁸ Como ocurre en la ajenidad en los riesgos, el trabajador como sujeto que forma parte de la empresa, también se beneficia de los frutos de la empresa puesto que las relaciones laborales nacen con el objetivo de perdurar y si la empresa genera negocio y beneficio se presupone que las personas empleadas tendrán una situación más favorable y podrán recibir un salario más elevado.

En definitiva, las notas de laboralidad suponen una guía irrenunciable para la determinación del carácter laboral de un vínculo, sin perjuicio de que dichas características no siempre guardan una interpretación inequívoca, sino que cuentan con algunos claros oscuros. Las principales controversias que dan lugar a dudas son la concreción de los conceptos como ajenidad y dependencia, las nuevas realidades sociales y tecnológicas³¹⁹ y la delimitación de fronteras entre otro tipo de contratos³²⁰ que pueden

³¹⁶ ALARCÓN CARACUEL, M.: “La ajenidad en el mercado. Un criterio definitivo del contrato de trabajo.” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 28, 1986, pág. 495 y ss.

³¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10 de enero de 2000, AS. 72.

³¹⁸ El empresario incorpora a su patrimonio el resultado del trabajo en virtud de su propiedad de los medios de producción, así lo señala la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal supremo de 31 de marzo de 1997, Rec. 3555/1996 y así lo refuerza también la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de julio de 1999, AS. 3443.

³¹⁹ Sobre las plataformas digitales de servicio, también en la Unión Europea: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2007, Asunto C-434/15, Asociación profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S.L.

³²⁰ En este sentido, jurisprudencia y doctrina: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014, Rec. 3205/2012 y MARTÍN VALVERDE, A.: “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el Derecho comunitario europeo” en CRUZ VILLALÓN, J. (COORD.): Trabajo Subordinado y Trabajo Autónomo en la Delimitación de Fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán. Tecnos: Madrid, 1999, pág. 93.

asemejarse al contrato de trabajo. Sin duda, estas son unas muestras del dinamismo y de la constante evolución del Derecho del Trabajo y, en particular, de cómo las nuevas realidades económicas influyen en el ámbito de contratación laboral.

En las modalidades deportivas a las que se hace referencia en esta tesis la relación entre la federación y las personas que se dedican al arbitraje parecen reunir en muchos casos las cinco notas de la laboralidad que se acaban de indicar. El principal elemento que parece faltar en algunas ocasiones es el salario.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es “el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial”³²¹. Amén de que constituya una base para establecer relaciones jurídicas entre dos personas, ya sean las dos personas físicas o bien una física y otra jurídica, el contrato de trabajo tiene una dimensión *pública*, ya que de él derivan una serie de derechos y deberes tanto de empresario como de trabajador. Cuando se celebra correctamente³²² un contrato de trabajo, ello automáticamente implica la situación de alta del trabajador en la Seguridad Social, por ejemplo, y el sometimiento de ambas partes a las normas imperativas³²³ del Derecho, así como a los convenios colectivos, suponiendo este conjunto normativo un marco indisponible³²⁴ y de obligado cumplimiento.

³²¹ DEVEALI, M. L.: “El contrato de trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 6, 2014, pág. 172.

³²² Respecto a la validez del contrato el pronunciamiento jurisprudencial es claro: ya sea por escrito o por acuerdo tácito el contrato debe quedar convenientemente acreditado, véase las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 2015, Rec. 233/2014 y de 6 de marzo de 2019, Rec. 242/2017.

³²³ En este sentido, el Tribunal Supremo establece que son indisponibles aquellos derechos que expresamente señale el convenio que tienen tal carácter (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 2000, Rec. 1394/1999.)

³²⁴ Debe respetarse las condiciones del contrato de trabajo aún y alterándose el cuadro normativo estatal o convencional bajo el que las mismas nacieron, así lo señala la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 2003, Rec. 3875/2002. A mayor abundamiento, sobre la indisponibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador como una de las señas de identidad del orden social del derecho véase RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 70, 2003, pp. 23 y ss.

El contrato de trabajo cumple una función constitutiva³²⁵ de la relación laboral, siendo el principal instrumento formal por el cual quedan unidos trabajador y empleador. Hay reglas relativas a la capacidad para contratar, la forma o la validez, y otras disposiciones que se ocupan de los efectos jurídicos derivados del contrato de trabajo, como pueden ser la duración, la extinción o la suspensión del mismo por las causas legalmente establecidas. Como todo negocio jurídico, el contrato de trabajo “se caracteriza por el consentimiento de las partes, por lo que debe ser consensual, a través de la libre y voluntaria manifestación y consentimiento de las partes que firman dicho contrato”³²⁶.

El contrato de trabajo es oneroso, dado que las obligaciones a las cuales se comprometen las partes tienen un contenido patrimonial, ya sea económico por parte del empresario a través del salario, o bien por la producción del trabajo y su valor económico por parte del trabajador. En este sentido, las obligaciones de carácter oneroso son ciertas, definidas y están especificadas en el contrato de trabajo, siendo conmutativo, a diferencia de otros negocios jurídicos donde las prestaciones son aleatorias. También es recíproco, en tanto que genera obligaciones para ambas partes y típico y nominado, ya que están previstos en la legislación tanto el acto contractual como los efectos jurídicos que del mismo emanan.

1. Elementos y eficacia

A. Capacidad para contratar

La capacidad plena para contratar por cuestión de edad la podrán alcanzar aquellas personas que sean mayores de 18 años y de entre 16 y 18 años que vivan emancipadas o solas con el consentimiento de sus tutores legales. Para las personas trabajadoras de entre 16 y 18 años que no cumplan ninguna de las dos condiciones anteriormente mencionadas, regirá la capacidad limitada, esto es, se podrá contratar sus servicios con el consentimiento de los tutores legales. Por debajo de los 16 años de edad no se permitirá

³²⁵ LÓPEZ GANDIA, J.: “Contrato de trabajo y figuras afines”. Tirant Lo Blanch: Valencia, 1999, pp. 20 y ss.

³²⁶ GÁRATE CASTRO, J.: “Nota sobre el concepto, los caracteres y la función reguladora del contrato de trabajo”. *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 2, 2014, pág. 14.

la contratación, salvo las excepciones del apartado 4 del artículo 6 del ET, donde establece que podrán intervenir menores de 16 años “en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana”.

La participación de personas deportistas menores de edad es una de las cuestiones que genera un mayor debate y discusión jurídica³²⁷, puesto que la precocidad deportiva puede casar mal con aspectos legales en materia de contratación³²⁸ y, por tanto, debe regularse y manejarse desde diferentes prismas. En lo que respecta a los aspectos laborales de los deportistas menores, el artículo 7 de la LD especifica que dichos deportistas estarán sujetos a la normativa de protección de menores en el trabajo, además de remitirse a lo estipulado en el artículo sexto del Estatuto de los Trabajadores respecto al mismo tema.

Otros aspectos a tener en cuenta en cuanto a la capacidad contractual son la incapacidad física o psíquica como causa del padecimiento de enfermedades, diversidad funcional u otro tipo de discapacidades que impidan a la persona gobernarse por sí misma. En estos casos, habrá que estar a lo que establezca la sentencia que resuelva su incapacidad y, en todo caso, si la persona puede contratar su prestación laboral o no, o si, por el contrario, lo podrá hacer a través de su tutor. Situación semejante sería la prodigalidad, esto es una institución jurídica que limita la capacidad de obrar de la persona en cuanto a la realización de actos de administración y disposición de su patrimonio, debido a que su conducta habitual lo pone en peligro³²⁹.

Finalmente, otro de los aspectos que influyen a la hora de calificar la capacidad para contratar como plena o limitada es el elemento de extranjería. Los ciudadanos de la UE podrán desarrollar una prestación laboral, ya sea por cuenta ajena o propia, en igualdad de condiciones que los españoles³³⁰. Sin embargo, aquellos extranjeros que procedan de terceros países necesitarán acreditar un permiso de residencia y contrato de

³²⁷ Sobre los aspectos jurídicos de discusión en la contratación de menores en el deporte: precontratación, capacidad del menor, representación legal o transferencias internacionales de menores en el deporte véase CONDE COLMENERO, P. Y LORENTE LÓPEZ, M.J.: “Deporte como actividad profesional y menores de edad. Soluciones jurídicas a un problema emergente.” *Revista Internazionale di Diritto ed Etica dello Sport*, núm.2, 2014, pp. 118 y ss.

³²⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Precontratos de trabajo infantiles (y millonarios).” *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 744, 2007, pág. 3.

³²⁹ RIVERA SABATÉS, V.: “Sobre el concepto de prodigalidad”. *Revista de Derecho Privado* núm. 89, 2005, pág. 77.

³³⁰ Reglamento del Consejo número 2194, de 25 de junio de 1991.

trabajo en los términos que la legislación establezca al objeto de desarrollar una prestación laboral en nuestro país.

B. Forma y validez del contrato

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8 del ET: “el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra”, bien entendido que “se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”.

Hay contratos en los que no se exige forma especial y otros para los que el ordenamiento jurídico exige una forma determinada. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET: “Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas”; “Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero”; y “De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios”. Además, “Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral”.

El contrato por escrito cumple una función de garantía y una función informativa. A la función informativa se refiere la Directiva 2019/1152 (que deroga la antigua 91/533), cuyo criterio queda plasmado en el apartado 5 del artículo 8, que señala: “Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito”.

Además, hay otras disposiciones fuera del Estatuto de los Trabajadores que exigen la forma escrita, como sucede con las relaciones laborales especiales del personal de alta dirección, las personas deportistas profesionales, etc. El fundamento de la exigencia de forma escrita es normalmente la conveniencia de que conste no solo la celebración del acuerdo, sino también alguno o algunos de los pactos que constituyen su contenido, si bien pueden existir otras razones como la dificultad para probar la existencia del contrato. Respecto a las consecuencias de la inobservancia de la forma escrita cuando resulte obligatoria, el apartado 2 del artículo 8 del ET advierte que el contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

2. Duración

Es común que las condiciones de contratación en el mercado laboral español cambien con cierta frecuencia³³¹, pues los problemas de desempleo, temporalidad y estacionalidad del empleo son endémicos.³³² Tradicionalmente han convivido distintas modalidades de contratación en la normativa laboral en nuestro país, esto es, la contratación indefinida, la temporal en sus diversas manifestaciones y una suerte de figura híbrida³³³ que obedece a una temporalidad pero que se da en períodos ciertos de cada año como es el fijo-discontinuo.

La redacción anterior a la reforma que introdujo el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre del artículo 15 del ET señalaba que “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”, de lo que podía deducirse que se dejaba en manos de la autonomía de las partes³³⁴ la decisión respecto al modo de contratación, indefinida o temporal. En la actualidad, todos los contratos se

³³¹ Por todos, CONDE RUIZ, J.I.: “Las reformas laborales en España: un modelo agotado.” *Papeles de economía española*, núm. 124, 2010, pp. 128 y ss. y MONTOYA MELGAR, A.: “Tradicición e innovación en las reformas laborales españolas (1975 – 2002).” *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, 2013, pp. 17 y ss.

³³² PASTOR MARTÍNEZ, A.: “La endémica situación de la contratación temporal como justificante de una necesaria revisión de sus presupuestos normativos.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 40, 2022, pp. 17 y ss.

³³³ POQUET CATALÀ, R.: “Zonas grises del contrato fijo-discontinuo.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2016, pág. 4.

³³⁴ MONREAL BRINGSVAERD, E.: *Contratación laboral* en GOERLICH PESSET, J.M. (DIR.): *DERECHO del Trabajo* Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 241.

presumen por tiempo indefinido tal y como establece el vigente apartado primero del modificado artículo 15 del ET: “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”, “El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora” y “Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”.

Es evidente que la evolución normativa del mercado laboral español y, por ende, de la contratación es un factor que deben tener en cuenta los actores, empresarios y el colectivo laboral, a la hora de configurar las relaciones laborales actuales. Las personas trabajadoras que por la propia naturaleza de sus funciones tienen una cierta estabilidad laboral no se ven tan afectadas como aquellas otras para las que la temporalidad es un factor clave a la hora de articular la forma de contratación.

Las personas profesionales del deporte que prestan sus servicios por cuenta ajena y no son deportistas profesionales suelen desarrollar su actividad de forma estable, para una misma empresa o entidad deportiva. Aunque la estacionalidad, estrechamente vinculada en ocasiones a la temporada deportiva, y la parcialidad, por las propias características del sector, suelen jugar un papel fundamental a la hora de configurar su contrato.

A raíz de la reforma laboral de 2022, ha desaparecido el contrato por obra o servicio determinado³³⁵, uno de los contratos más utilizados en España debido a la alta estacionalidad del tipo de empleo vinculado al sector turístico y servicios, ampliándose el ámbito objetivo de otros contratos, como el fijo discontinuo.

El uso y abuso de la contratación temporal ha sido objeto de estudio y normativización por parte de las instituciones europeas con la finalidad de favorecer la contratación de forma estable e indefinida. La Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999 sobre el trabajo de duración determinada fue el primer intento de acotar la justificación de la contratación temporal. Dicha norma lo hizo basándose en tres

³³⁵ ALZAGA RUIZ, I.: “La lógica de la reforma. Un análisis sistemático de las reformas emprendidas. Aciertos, errores y lagunas.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, Núm. 1, 2023, pág. 152.

razones³³⁶ fundamentales: el establecimiento de razones objetivas que justifiquen la renovación temporal de la relación laboral; limitando la duración máxima de los vínculos laborales contractuales; y fijando un máximo de renovaciones de los contratos temporales.

En relación con la excesiva temporalidad que ha venido provocando cambios y reformas constantes en nuestro país sin que se haya conseguido solucionar el problema de la excesiva temporalidad³³⁷, se ha procedido a través de la última reforma laboral a la fijación más concluyente³³⁸ del principio de causalidad pudiendo contratar temporalmente por circunstancias de la producción o bien por sustitución de persona trabajadora, tal y como indica el párrafo segundo del apartado primero del artículo 15 del ET.

La nueva redacción del artículo 15 del ET recoge la presunción del contrato de trabajo como indefinido³³⁹ y establece una contratación temporal causal. Bien entendido que las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el artículo 15 tienen una relación indefinida (apartado 4^a). La reforma ha supuesto un cambio significativo en el esfuerzo y en la necesidad de la empresa de detallar con exhaustividad la causa que le lleva a elegir la contratación temporal, optando por la conversión del contrato de temporal a indefinido³⁴⁰ en caso de que la justificación de la temporalidad no sea la adecuada.

Cabe destacar también las nuevas reglas relativa a la concatenación de contratos. La redacción del apartado 5^o del artículo 15 del ET establece ahora: “las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o

³³⁶ El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha señalado que los Estados Miembros deberán tomar, al menos, medidas en uno de estos sentidos. Así lo indica en sus Sentencias de 11 de febrero de 2021, asunto C-760/18 o de 19 de marzo de 2020, asunto C-103/18.

³³⁷ ALZAGA RUIZ, I.: *Contratación laboral temporal: un estudio jurisprudencial*. Madrid: Edersa, 2000, pág. 53.

³³⁸ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. Y BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.: *La contratación laboral tras la reforma 2022*. Madrid: Tecnos, 2023, pág. 13.

³³⁹ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de la contratación temporal tras el RD-Ley 32/2021.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Núm. 1, 2022, pp. 19 y ss.

³⁴⁰ Con ello se pasa del pago de una indemnización exigua en caso de fraude de ley que ha resultado ineficaz a una contratación indefinida tras la reforma, así lo señala NIETO ROJAS, P.: “La contratación temporal en el RD-Ley 32/2021: nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Núm. 1, 2022, pp. 31 y ss.

más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.” Y, en segundo término, el último inciso del artículo 15.5 del ET señala: “adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.”

Después de haberse procedido a una nueva reforma en materia de contratación, es decir, una reordenación de los contratos de trabajo³⁴¹, el colectivo arbitral en España debe adaptarse a las nuevas formas y posibilidades que da la norma.

A. *Indefinido*

El contrato por tiempo indefinido se concierta con una duración indeterminada, a jornada completa o parcial.

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Además del contrato de trabajo indefinido ordinario, existen numerosos incentivos a la contratación laboral indefinida para la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad (en centros de empleo o en enclaves laborales), de los parados de larga duración, de personas en exclusión social, víctimas de violencia de

³⁴¹ En este sentido, por todos CABRERO MORÁN, E.: “La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad.” *Trabajo y Derecho. Nueva revista de de actualidad y relaciones laborales*, núm. 88, 2022: “El fomento de la contratación indefinida, la reorientación de los contratos de duración determinada y la evitación del abuso en la contratación temporal se han convertido en una de las materias principales de esta reforma laboral, pactada por el Gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal” y en el mismo sentido MARÍN ALONSO, I.: “La cuadratura del círculo en el empleo en las reformas de 2021: de la reordenación contractual y el establecimiento de límites en el abuso en la contratación temporal a la estabilización del personal y el impulso de la negociación colectiva.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2022, pp. 106 y ss.

género, a los mayores de cincuenta y dos años y al empleo de servicio del hogar familiar, entre otros.

Para las personas que se dedican al arbitraje que tienen unas condiciones que no encajan dentro la especialidad de los deportistas profesionales (con contratos temporales), la contratación indefinida les garantizaría una cierta estabilidad laboral.

Cuestiones como la casuística de la finalización del vínculo laboral y la fijación de una indemnización son las principales a tener en cuenta de cara a la configuración de la contratación indefinida de las personas que se dedican al arbitraje. Entendiendo, además, que las federaciones deportivas deben contribuir a la estabilidad y la calidad del empleo.

B. Fijo-discontinuo

La centralidad³⁴² que ha asumido la contratación fija-discontinua³⁴³ a raíz de la reforma laboral de 2022 -en sus diferentes manifestaciones y modalidades-³⁴⁴ ha sido una de las principales novedades³⁴⁵. Se persigue una menor contratación temporal y más contratación indefinida a través de la figura del fijo discontinuo, como alternativa a la flexibilidad laboral³⁴⁶ empleada por otras reformas anteriores.

³⁴² En otras palabras, “se convierte ahora en el contrato tipo de referencia para todos los supuestos de actividades intermitentes pero que se repiten en el tiempo, incluyendo las actividades que antes admitían la celebración de un contrato por obra o servicio determinado por parte de empresas contratistas o subcontratistas” en MARTINEZ BARROSO, M.R.: “Luces y sombras en la ordenación del trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022, pág. 153.

³⁴³ Por todos, GOERLICH PESSET, J.M.: *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto – Ley 32/2021*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2022 y BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, J.: “Régimen normativo del contrato fijo-discontinuo y de la contratación temporal a partir del RD-ley 32/2021.” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, junio 2022.

³⁴⁴ LAHERA FORTEZA, J.: “Las cinco modalidades del nuevo contrato fijo-discontinuo.” *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Claves 2022*, 2022, pp. 185-188.

³⁴⁵ Respecto a la contratación temporal, sirva como referencia la obra de SEMPERE NAVARRO, A.V, CARDENAL CARRO, M. Y ALZAGA RUIZ, I.: *La contratación temporal y otras modalidades de contratación* en AA.VV. Derecho del Trabajo. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2020 y el artículo de BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, J.: “El contrato fijo-discontinuo y los contratos temporales.” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, enero de 2022.

³⁴⁶ LAHERA FORTEZA, J.: “La contratación laboral tras un año de reforma.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 1, 2023, pág. 162.

El nuevo régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral³⁴⁷ se encuentra en el artículo 16 del ET en los siguientes términos: “el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.” En este sentido, el Real Decreto-Ley 32/2021 configura el contrato fijo-discontinuo en torno a dos ejes: 1) trabajos de temporada o estacionales; y 2) trabajos de prestación intermitente que no tengan naturaleza estacional o de temporada, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Sin perjuicio de que también se incluyan, como modalidades específicas, la contratación de trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa; y los contratos con empresas de trabajo temporal para la cesión de mano de obra a empresas usuarias

A raíz de la reforma se procede a un cambio de paradigma en referencia a la contratación temporal: desaparece el contrato por obra y servicio³⁴⁸ y a los contratos fijos-discontinuos se les dota de mayor estabilidad por parte del legislador³⁴⁹ a lo que se suma una unificación del régimen jurídico de todos los supuestos de prestaciones³⁵⁰ fijas-discontinuas. Desaparece la diferencia entre los contratos fijos-discontinuos de períodos ciertos e inciertos y se especifica la diferenciación entre la contratación a tiempo parcial y la fija-discontinua dependiendo de si la prestación estuviera perfectamente delimitada temporalmente o no. El factor extrínseco o intrínseco de la causalidad de la intermitencia³⁵¹ implica si los períodos de ejecución dependen, por ejemplo, de mayor

³⁴⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral de 2021.” *Revista temas laborales*, núm. 1161, 2022, pág. 219.

³⁴⁸ VICENTE PALACIO, A.: “Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descansa en paz. ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!” *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, 2022.

³⁴⁹ CALVO GALLEGOS, F.J.: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RD-ley 32/2021.” *Persona, Derecho, Mercado, Monográfico*, 2022, pág. 136.

³⁵⁰ Además de dotar de mayor amplitud a la modalidad de contratación fija-discontinua y, en el mismo sentido, llevar a cabo una ampliación de supuestos y mejora de sus garantías. Véase GOERLICH PESSET, J.M.: “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. extraordinario ‘La reforma laboral de 2021’, 2022, pp. 58 y ss.

³⁵¹ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, J.: “Nueva reforma laboral 2021 (Rd-ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo contrato fijo-discontinuo (art. 16ET).” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, diciembre de 2021.

demanda en la producción o bien de factores o motivos organizativos internos que fije la propia empresa.

Del mismo régimen jurídico de los contratos fijos-discontinuos se desprende una dualidad³⁵² de dicha contratación: la que tiene como objetivo realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o bien para la realización de trabajos no estacionales con períodos de ejecución ciertos. La prestación de servicios del arbitraje deportivo puede encajar en el segundo supuesto de contratación fija-discontinua, debido a la temporalidad de la propia competición deportiva.

Los contratos que suscriben las personas que se dedican al deporte profesionalmente -y puede ser extensible a determinados árbitros y árbitras no calificados como profesionales- obedecen a una temporalidad por razones deportivas. Aunque la mayoría de las personas que se dedican al arbitraje se situarían, en principio, fuera del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 (por no concurrir la especialidad del deporte profesional), en muchos casos reunirán las notas definidoras de la laboralidad y, por tanto, tendrán una relación laboral común con la correspondiente federación.

Cabe destacar, así mismo, la posibilidad de celebrar contratos fijo-discontinuos a tiempo parcial. El artículo 16.5 del ET establece que los convenios colectivos sectoriales podrán acordar, “cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos”. En este contexto, habría que valorar la posible aplicación del IV Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios que, en su reciente modificación de 11 de septiembre de 2023, acoge esta posibilidad en su artículo 22.

Mención especial merece el establecimiento de la obligación de llamamiento en el RD-Ley 32/2021 que afecta también a los contratos fijos-discontinuos que desarrollan actividades con períodos de ejecución ciertos. La obligación de llamamiento para este tipo de prestaciones supone una mayor seguridad y certeza para el colectivo laboral y consiste en la manifestación por parte del empresario de la necesidad de reincorporación al trabajo de los empleados contratados bajo dicha modalidad. Esta manifestación empresarial deberá realizarse por escrito de forma individual. Respecto del criterio de

³⁵² Sobre el contrato fijo-discontinuo y sus diferentes modalidades: LÓPEZ BALAGUER, M.: “El nuevo contrato fijo-discontinuo.” *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023.

llamamiento y el preaviso del mismo no realiza la norma una regulación expresa, sino que remite al convenio colectivo de aplicación.

La reforma laboral anteriormente descrita podría contribuir a mejorar la situación del colectivo arbitral no profesional³⁵³. En la actualidad la contratación a través del contrato fijo-discontinuo³⁵⁴ entraría dentro de las características de la prestación del deporte no profesional³⁵⁵, ya que las temporadas deportivas suelen tener lugar durante períodos fijos y que se dan cada año, especialmente en el caso de las personas que se dedican al arbitraje, ya que no tienen la posibilidad de cambiar de club como si lo puede hacer un jugador de baloncesto o de fútbol.

Cuando la contratación indefinida ordinaria no tenga cabida, el contrato fijo-discontinuo podría ser, en muchos casos, la alternativa.

3. Modalidades

El Estatuto de los trabajadores se refiere, en particular, a tres modalidades de contrato de trabajo: 1) el trabajo en común y contrato de grupo (artículo 10); 2) el contrato formativo (artículo 11); y 3) el contrato a tiempo parcial y de relevo (artículo 12). Por su interés en el ámbito del deporte, a continuación, se hace referencia brevemente al contrato formativo y al contrato a tiempo parcial.

A. *Formativo*

El contrato formativo se regula en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, dividiéndose a raíz de la reforma laboral de 2022³⁵⁶ en contratos de formación en

³⁵³ LÓPEZ GONZÁLEZ, M. J.: “El limbo en el que están los contratos de los deportistas ante la reforma laboral”. *Iusport*, 2022, 22 de mayo.

³⁵⁴ Véase SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Sobre la contratación fija discontinua.” *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2022.

³⁵⁵ Dependiendo del régimen de dedicación, incluso la fórmula de la contratación fija-discontinua a tiempo parcial, sobre ello, por todos SANZ MIGUÉLEZ, J.A.: “¿Puede celebrarse un contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial?” *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 8, 2023, pp. 75 y ss.

³⁵⁶ Sobre los cambios introducidos respecto a los contratos formativos en la reforma laboral, sirvan de ejemplo los siguientes trabajos: FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 1, 2022, pp. 180 y ss; OLMOS PARÉS, I.: “Un nuevo modelo de contrato formativo.” *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 17, 2022 y COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentarios a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021” *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2022, pp. 39 y ss.

alternancia o bien aquel contrato formativo que se realiza con el objetivo de obtener la práctica profesional necesaria para llevar a cabo un oficio. Los contratos formativos también han sido objeto de numerosas modificaciones que no han surtido el efecto esperado y devenido ineficaces³⁵⁷ al ser España uno de los países con mayor desempleo juvenil de la Unión Europea. Es por ese motivo que la reforma de la legislación laboral española de 2022 incidió, de nuevo, en la actualización de los contratos formativos.

La reforma de 2022 unifica el conjunto de contratos formativos preexistentes en un único contrato laboral formativo que se desdobra en el contrato para la formación en alternancia y para la obtención de práctica profesional.

En términos deportivos y, particularmente, de la formación del colectivo arbitral de forma temporal, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podría ser una opción interesante si incluyese dentro de su ámbito de aplicación a las personas que se dedican al arbitraje que poseen la titulación federativa necesaria para ejercer su actividad (la norma se refiere a “quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral”).

El contrato formativo tendría un límite de una o dos temporadas³⁵⁸ y permitiría tanto a federaciones como a las personas que se dedican al arbitraje realizar las funciones prácticas, es decir, arbitrar partidos y competiciones, a la vez que ahondar y profundizar en la formación para desarrollar dicha labor. Tras la reforma, con la introducción de un programa formativo individual³⁵⁹, podría articularse un itinerario adecuado junto con un plan de desarrollo profesional y deportivo para el fomento de la capacitación y el talento de las personas que se dedican al arbitraje.

En cuanto a la retribución, cuestión siempre importante y no exenta de debate, el nuevo régimen jurídico de los contratos formativos a nivel retributivo obedece a tres

³⁵⁷ MERCADER UGUINA, J. Y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de jóvenes.” *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, Extra 1, 2022, pág. 65.

³⁵⁸ En esta dirección, las tesis de CERVILLA GARZÓN, M.J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2022, pp. 13 y ss. y POQUET CATALÀ, R.: *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada..* Pamplona: Aranzadi, 2022.

³⁵⁹ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021.” *Estudios latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022, pág. 35.

reglas³⁶⁰: la primera, la retribución de las personas trabajadoras contratadas en formación para la obtención de la práctica profesional será la prevista para estos contratos en el convenio colectivo de empresa, atendiendo, a su jornada de trabajo; la segunda, en esa regulación convencional, nunca podrá establecerse una retribución inferior al salario mínimo interprofesional; y, por último y en tercer lugar, si el convenio colectivo de empresa no contempla un régimen retributivo para estos contratos, se aplicará la retribución prevista para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Por tanto, el contrato formativo surgido al albur de la última reforma laboral puede ser un vehículo adecuado en la transición laboral del colectivo arbitral desde que ingresan en la federación correspondiente hasta que superan un cierto (y breve) período de formación. Dicha transición terminaría con la contratación laboral en la modalidad que corresponda una vez haya finalizado la relación contractual formativa y superado, el árbitro deportivo en cuestión, el período de formación satisfactoriamente.

B. A tiempo parcial

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.1 del ET: “El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”. A estos efectos, se entiende por “trabajador a tiempo completo comparable” a “un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar”; y “Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal”.

Los contratos a tiempo parcial pueden concertarse “por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación” (artículo 12.2 del ET).

³⁶⁰ RAMOS MORAGUES, F.: “Régimen jurídico de los contratos formativos tras las modificaciones introducidas por la reforma laboral.” *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol.12, núm. 2, 2022, pp. 20 y 21.

En numerosas ocasiones y, especialmente en aquellas categorías que no requieren una dedicación exclusiva por parte de las personas que se dedican al arbitraje, los componentes de este colectivo compatibilizan su labor arbitral con otro desempeño profesional³⁶¹. En los empleos del sector privado ordinarios y que no revisten ningún tipo de incompatibilidad no existen, aparentemente, problemas en la compatibilización. Sin embargo, cuando ostentan un cargo público, la condición de funcionario, personal militar o miembro de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado³⁶² existen características particulares que hay que tener en cuenta.

Los tribunales se han pronunciado a este respecto, especialmente debatiendo la compatibilidad entre el arbitraje y la Guardia Civil, aunque también para otras actividades públicas en distintos sentidos³⁶³. Mayoritariamente los pronunciamientos han sido a favor de compatibilizar ambas ocupaciones argumentando que la dedicación y la retribución procedente del arbitraje no distorsiona o contraviene las funciones de su principal actividad.

Estos pronunciamientos judiciales, así como la regulación de las incompatibilidades en el sector público, son aspectos a considerar si se estima que el colectivo arbitral tiene con un vínculo laboral ordinario.

4. Derechos y deberes derivados del contrato

El Estatuto de los Trabajadores regula los derechos y deberes derivados del contrato como un aspecto del contenido del contrato de trabajo, en concreto lo hace en la Sección 2ª del Capítulo II. En ella regula de forma detallada la no discriminación en las relaciones laborales; la inviolabilidad de la persona del trabajador; la seguridad y salud en el trabajo; alude a la dirección y control de la actividad laboral; menciona los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la

³⁶¹ Por todos, RODRÍGUEZ TEN, J.: *Régimen jurídico del arbitraje deportivo*. Barcelona: Bosch, 2010, pp. 409 y ss.

³⁶² A este respecto, ALONSO MARTÍNEZ, R.: “Compatibilidad de las funciones de Guardia Civil y árbitro de fútbol y responsabilidad patrimonial de la Administración derivada de la indebida denegación.” *Revista Derecho Deportivo*, núms. 3 y 4, 2003, pp. 129 y ss.

³⁶³ En contra de la compatibilidad: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de julio de 2005, núm. 595/2005; y, a favor de la compatibilidad: Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de enero de 1999 y de 28 de mayo de 2003 y del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 29 de mayo de 2009, núm. 335/2009.

desconexión; y finalmente, establece el pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

La importancia de estos derechos y deberes, seleccionados por el legislador del amplio elenco que podrían haberse incluido en una norma de estas características, exigen hacer referencia, siquiera someramente, a su significación y contornos básicos y a su contenido y alcance, a partir de la regulación del Estatuto.

Comenzando por la no discriminación en las relaciones laborales, se trata de un derecho esencial que traduce y sitúa en el ámbito puramente laboral el artículo 14 de la Constitución española, cuando establece la sanción de nulidad y la carencia de efectos de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Del mismo modo serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable en relación con el colectivo laboral, derivadas de la interposición de una reclamación efectuada en la empresa o de haber instado una acción administrativa o judicial, dirigida a neutralizar una desigualdad en el trato o una actuación discriminatoria.

Este derecho a la igualdad y a la no discriminación se concreta en particular en la protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas trans y LGTBI, que generará la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras.

A partir de esta decidida proclamación de la necesidad de respetar las exigencias de igualdad y no discriminación en los contratos de trabajo, la normativa hace referencia a determinadas situaciones, que no suponen desigualdad, en la medida en que no excedan las líneas definitorias que establece el Estatuto. Así, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de personas demandantes de empleo, orientadas a favorecer el trabajo estable. De igual modo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de personas que encuentren dificultades

especiales para acceder al empleo, tras consultar a las asociaciones de empresarios y sindicatos más representativos.

En la misma línea, a través de la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, así como reservas y preferencias en las condiciones de contratación, que establezcan, en condiciones de idoneidad, preferencias de contratación del sexo menos representado, que asimismo puede resultar beneficiado en la negociación colectiva, en materia de condiciones de clasificación profesional, promoción y formación.

Finalmente, el precepto alude a los planes de igualdad, regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta última norma contiene además una regulación específica relativa al ámbito laboral, en su Título IV, relativo al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, al tiempo que, en su Título II, regulador de las políticas públicas para la igualdad, regula la igualdad en el deporte.

El derecho a la no discriminación en las relaciones laborales (artículo 17) resulta clave en el ámbito deportivo. Un escenario en el que las reivindicaciones de igualdad y no discriminación tienen un innegable espacio de mejora, particularmente en ámbitos como la igualdad entre hombres y mujeres, como ha quedado patente en estos tiempos recientes. La desigualdad por razón de sexo y género tiene reflejo en múltiples terrenos, tales como la segregación horizontal de las disciplinas deportivas; el gap o brecha salarial entre hombres y mujeres, o entre diversas categorías existentes en los diversos deportes; y de forma particular, en el colectivo arbitral, objeto de este estudio, en el que la entrada de mujeres avanza muy lentamente, y las diferencias en términos de salario y de poder son extraordinarias³⁶⁴. En este terreno se sitúa la no muy lejana huelga de las mujeres que ejercían arbitrajes deportivos, quienes, en un principio, se quedaban al margen del avance de derechos, pese a ser una figura clave en la celebración de los partidos, cuando se

³⁶⁴ Varios datos básicos, en fútbol: un árbitro de Primera División cobra 300.000 euros anuales, mientras que las colegiadas están cobrando 300 euros por partido. Las colegiadas de la Liga F han pedido de entrada 21.000 euros por partido, que es lo que cobran sus homólogos masculinos en LaLiga Santander. Ellos, además, tienen un salario mensual fijo de 12.500 euros, más variables de 4.000 por partido dirigido. La propuesta de la LPFF es la siguiente: cada colegiada cobraría 1650 euros por partido y 825 en el caso de cada una de las asistentes. Esto supone un mínimo de 19.800 euros si pitan doce partidos y por encima de los 24.750 euros si arbitran 15 partidos. Las árbitras piden 50.000 euros anuales, cuando los árbitros cobran 300.000 euros, es decir, seis veces más, aunque está claro que el contexto del fútbol masculino y el femenino es totalmente distinto. MUNDO DEPORTIVO, 14/9/22. *Esta es la diferencia entre lo que cobra un hombre y una mujer árbitros en España.*

planteó en septiembre de 2022 para la siguiente temporada, la profesionalización de la Liga F –la primera división de fútbol femenino–, tras años de reivindicaciones. El ejercicio del derecho a la huelga, coincidiendo con el inicio de la competición, ante la imposibilidad de lograr sus objetivos a través de la negociación, dio lugar a un acuerdo histórico para la profesionalización del estamento arbitral en el fútbol. El acuerdo entre la RFEF y el CSD se produjo mediante la aportación por parte de este último durante las tres primeras temporadas de una partida extra por año, que hizo posible que las árbitras consiguieran la profesionalización, siendo las últimas en hacerlo. Consiguieron un contrato laboral, con un sueldo mínimo, y la imprescindible cobertura de sus bajas por enfermedad, paro o vacaciones. Estaban al margen del sistema laboral, con todas las consecuencias que ello supone en cuanto a derechos, y también en cuanto a salarios. Lograda la profesionalización, sin embargo, la brecha salarial continúa siendo una asignatura pendiente³⁶⁵.

El Estatuto de los Trabajadores también menciona como derecho la inviolabilidad de la persona del trabajador, limitando los registros en la persona y efectos del trabajador a los supuestos de necesidad para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo; y siempre con máximo respeto a la dignidad e intimidad del trabajador y contando con la asistencia de un representante legal de los trabajadores (artículo 18).

La seguridad y salud en el trabajo es el tercer derecho que cabría destacar, como concreción del mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de la Constitución española, que encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de las personas trabajadoras en materia preventiva. Para el cumplimiento de dichos fines, la Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas, así como por los empresarios, el colectivo laboral y sus organizaciones representativas. Como elemento

³⁶⁵ EL DIARIO.ES. Fin a la huelga de árbitras: claves para entender un conflicto laboral basado en la discriminación. https://www.eldiario.es/economia/huelga-arbitras-claves-entender-conflicto-laboral-basado-discriminacion_1_9317318.html.

clave, el empresario deberá consultar a las personas trabajadoras y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, que llevarán a cabo a través de sus representantes; y aquellos tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en la Ley.

En este ámbito, el Estatuto de los Trabajadores destaca el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y, como contrapunto, la obligación de observar en el terreno laboral las medidas legales y reglamentarias (artículo 19). La norma laboral fundamental también establece el derecho de las personas trabajadoras a participar por medio de sus representantes legales, los delegados de prevención y, en su defecto, sus representantes legales en el centro de trabajo, así como la garantía de que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Finalmente, el precepto alude a situaciones de probabilidad de accidentes, en particular a la existencia de un riesgo grave e inminente, que podría provocar la paralización de las actividades, señalando los hitos esenciales de dicho procedimiento.

De nuevo con relación a este derecho, cabe resaltar las especiales circunstancias en que se desarrolla la labor arbitral, lo que puede resultar en riesgos específicos, provocados por el ambiente, las personas asistentes a las competiciones deportivas y otros muchos factores que demandan, sin embargo, idénticos niveles de protección, a proporcionar por los poderes públicos y por la empresa y/o las organizaciones involucradas en la organización de las actividades deportivas.

En esta línea, se han apuntado diversas especificidades en materia de prevención de la seguridad y salud del colectivo arbitral, así como la extraordinaria relevancia que estas cuestiones poseen en dicha actividad laboral. Como ejemplo, en relación con los árbitros de baloncesto masculino, se ha subrayado la necesidad de mantener un buen estado de salud, garantizando su seguridad y optimizando su rendimiento deportivo a corto, medio y largo plazo, permitiendo alargar su carrera deportiva y minimizar las posibles secuelas del arbitraje³⁶⁶. Y es que, en muchas modalidades deportivas, es fundamental estar a la altura de las demandas de la competición. A las personas que se

³⁶⁶ MANUAL DE INICIACIÓN AL ARBITRAJE. En https://www.clubdelarbitro.com/documentos/Cap_6.pdf

dedican al arbitraje no se les suele prestar la misma atención que a las personas deportistas, cuando, por poner un ejemplo, realizan numerosos desplazamientos y de corta duración durante los encuentros, con acciones de alta y media intensidad, que alternan con pausas que no llegan a permitir su recuperación; no pueden ser cambiados, con la consiguiente fatiga física y mental; y además, requieren máxima concentración durante todo el partido para poder tomar las decisiones correctas, particularidades del trabajo arbitral que requieren de una buena actividad de prevención de riesgos que impida en lo posible que los problemas de salud lleguen a producirse³⁶⁷.

En el apartado de derechos y deberes dimanantes del contrato adquiere relevancia la cuestión relativa a la dirección y control de la actividad laboral, un aspecto al que se ha aludido repetidamente en este estudio sobre la situación laboral de las personas que se dedican al arbitraje (artículo 20). En este sentido, el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, al que debe la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones, todo ello bajo el paraguas de la buena fe recíproca. En el otro extremo, el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de tales directrices, respetando siempre su dignidad.

El Estatuto de los Trabajadores también incorpora el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, en los términos que concreta la normativa (artículo 20 bis).

Finalmente, la norma laboral cierra la regulación relativa a derechos y deberes refiriéndose al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa y señala que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan (artículo 21). Dicho pacto, una vez extinguido el contrato de trabajo, no podrá durar más allá de dos años para los técnicos y de seis meses para el colectivo laboral, cumpliendo

³⁶⁷ MANUAL DE INICIACIÓN AL ARBITRAJE. En https://www.clubdelarbitro.com/documentos/Cap_6.pdf

determinadas condiciones. La norma regula asimismo las compensaciones económicas, así como el caso de la eventual especialización profesional.

5. Clasificación laboral

El sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de grupos profesionales es un elemento esencial en las relaciones laborales al que el Estatuto de los Trabajadores se refiere en su artículo 22 señalando que el mismo se establecerá mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Su definición, señala la norma, se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

La asignación de un grupo a las personas trabajadoras se realizará por acuerdo entre estos y el empresario, y ello conllevará la asignación del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, que estará centrado en la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas, regulando asimismo la ley la polivalencia funcional.

La clasificación profesional no es, sin embargo, una realidad estática. Por el contrario, el Estatuto de los Trabajadores regula a continuación la promoción y formación profesional en el trabajo, que se concreta en permisos, preferencia de turnos, adaptación de jornada, dirigidos a posibilitar la formación de las personas trabajadoras, así como la capacitación para adaptarse a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que correrá a cargo de la empresa (artículo 23). Las condiciones de ejercicio de todos estos derechos se pactarán en la negociación colectiva.

El derecho a la formación, y la calidad de esta, resulta de particular importancia en el terreno del arbitraje, e incidiría, entre otros aspectos, en la disminución del número de errores arbitrales; pese a ello, lo cierto es que se le ha prestado una atención más bien

escasa³⁶⁸. Una formación completa debe abarcar distintos campos (técnicos psicológicos, tácticos...), llegando así a todos los ámbitos posibles en los que las personas que se dedican al arbitraje vayan a desempeñar su labor y acentuando la vertiente práctica en sus currículos formativos³⁶⁹.

De particular importancia resultan los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, que se ajustarán asimismo a las previsiones de los convenios o, en su defecto, del acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y que deberán tener en cuenta factores como la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, garantizando en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, al tiempo que se prevé la posibilidad de establecer en este terreno medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación (artículo 24).

Finalmente, en la misma línea que los ascensos, el Estatuto regula el derecho del colectivo laboral a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual (artículo 25).

6. Salario

El salario tiene una importancia cardinal³⁷⁰ para las personas trabajadoras pues su modo principal de obtención de ingresos. Su consideración legal y régimen jurídico ha sido objeto de debate jurisprudencial en algunas ocasiones, estableciendo los tribunales³⁷¹ una presunción *iuris tantum* en sentido amplio de que la totalidad³⁷² de las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras sean consideradas como salario.

³⁶⁸ GARCÉS DE LOS FAYOS, M. y VIVES, L.: Formación en árbitros y jueces deportivos: mejora de las competencias y habilidades psicológicas del árbitro en F. Guillén (Dir.). *Psicología del arbitraje y el juicio deportivo*, 2003, Barcelona, INDE, pp. 161 y ss.

³⁶⁹ GONZÁLEZ OYA, J.L.: Reflexiones sobre la formación del árbitro: el papel de la psicopedagogía en el sistema educativo arbitral. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, núm. 10, 2005, pp. 187 – 194.

³⁷⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: Manual de Derecho del Trabajo. *Op. Cit.*, 2020, pág. 447.

³⁷¹ Por todas, Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1985 y 25 de octubre de 1988: es salario la cuantía que abona la empresa al trabajador por gastos en alquiler de vivienda.

³⁷² Así lo entiende la jurisprudencia, correspondiendo la carga de la prueba al que alegue el carácter extrasalarial de una percepción, véase las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 1988 y de 29 de enero de 2019, Rec. 1091/2017.

El artículo 26 del ET define el salario como la totalidad de las percepciones, ya sean en dinero o en especie, que percibe el trabajador como contraprestación a su trabajo, sin que el salario en especie pueda superar “el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional”. Por ejemplo, el alquiler de vivienda o la entrega de una vivienda, automóvil o billetes de avión a cargo de la empresa³⁷³, puede ser salario en especie con el límite del 30% del artículo 26.2 del ET.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores “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.”

7. Tiempo de trabajo

El contrato de trabajo ordinario vincula tanto a la persona del trabajador como a la del empresario a una relación de largo alcance y, como consecuencia de ello, la prestación laboral es continuada y como tal debe estructurarse. La definición de los períodos de tiempo en los que el empleado tiene que ejercer su actividad laboral no pueden ser ilimitados³⁷⁴ ya que se limita la duración de la jornada laboral, así como la obligación de establecer descansos tanto diarios como semanales. La jornada ordinaria de trabajo viene estipulada en el inciso primero del artículo 34.1 del ET y, dicha regulación, únicamente puede ser desplazada por un convenio colectivo o acuerdo empresarial³⁷⁵ con la posibilidad de una distinta distribución, pero, en ningún caso, de aumento de la jornada laboral establecida en un máximo de cuarenta horas semanales en cómputo anual.³⁷⁶

³⁷³ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 1997, Rec. 2732/1996.

³⁷⁴ Las normas que regulan esta materia: artículos 34 y ss. del ET y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

³⁷⁵ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 1999, Rec. 2380/1998.

³⁷⁶ En concreto, la jurisprudencia del Tribunal Supremo la ha concretado en un cómputo anual de horas de 1826 horas y 27 minutos de trabajo, véase la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2011, Rec. 4/2010.

Como bien ha recogido la jurisprudencia, la distribución de la jornada ordinaria puede verse alterada³⁷⁷ siempre y cuando de cumplimiento al cómputo semanal de horas trabajadas. En este sentido, dicha distribución podría ser regular o flexible³⁷⁸ atendiendo a la autonomía colectiva de las partes. Si bien es cierto que la interpretación literal del artículo 34 del ET no desprende una clarificación de lo que se entiende como distribución regular o irregular de la jornada, dependiendo únicamente del número de horas computables de forma semanal.

La importancia del trabajo efectivo está intrínsecamente relacionada con el concepto que introduce el apartado primero del artículo 34 del ET: el trabajo efectivo. Quedan fuera de la ecuación de la efectividad del trabajo tiempos como desplazamientos diarios entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo³⁷⁹ o de clientes o cambio de ropa y aseo personal. El tiempo efectivo de trabajo también depende del horario pactado entre las partes, es decir, el reparto del período de trabajo diario³⁸⁰ hasta completar la jornada consignada mediando el tiempo empleado entre la entrada y salida del trabajo, pudiendo ser horarios diarios continuados o partidos.

En el régimen laboral común predomina un horario, más o menos estable, establecido por el empleado haciendo uso de su facultad de ordenación de la prestación laboral de las personas empleadas. Las necesidades especiales a cubrir en sectores o empresas que así lo requieran se pueden atender a través de jornadas especiales o bien, si la naturaleza de la prestación implica horarios especiales, a través de una regulación que atienda a la especialidad horario de dicha relación laboral.

Entre los períodos efectivos de trabajo³⁸¹, tanto diarios como semanales, deben mediar de forma obligatoria³⁸² los descansos establecidos legalmente. Además, las

³⁷⁷ Atendiendo a las nuevas realidades laborales, véase BALLESTER PASTOR, M.A.: “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo.” *Revista de Derecho Social*, núm. 62, 2013, pág. 54.

³⁷⁸ Sobre la distribución del tiempo de trabajo, por todos BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: “La distribución de la jornada de trabajo en España.” *Revista Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2, núm. 1, 2014 y CASAS BAAMONDE, M.E.: “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad en el tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar.” *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4, 2017, pp. 3 y ss.

³⁷⁹ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 2018, Rec. 188/2017.

³⁸⁰ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de junio de 1998, Rec. 4621/1997.

³⁸¹ RAMOS QUINTANA, M.I.: Los descansos laborales en AA.VV. *Tiempo de trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2007, pág. 121.

³⁸² Así lo establece normativa de carácter internacional: artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; artículo 7 del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y

personas trabajadoras tienen derecho a vacaciones anuales. En primer término, el artículo 37 del ET regula el descanso semanal en su apartado primero en los siguientes términos: “los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.” Del último inciso del precepto se desprende que, como regla general, la concreción³⁸³ a través de la vía contractual o convencional del día entero de disfrute será el domingo, aunque por necesidades circunstanciales de la empresa³⁸⁴ puede concretarse un día de la semana diferente.

Las fiestas, tal y como recoge el apartado segundo del artículo 37 del ET, “tendrán carácter retribuido y no recuperable (...) y no podrán exceder de catorce al año” y, por último, el apartado tercero señala algunas situaciones en las que el trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo por quince días naturales en caso de matrimonio; dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.; un día por traslado del domicilio habitual; por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo; para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente; por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Tanto las fiestas como los descansos laborales tienen incidencia en la determinación del calendario laboral³⁸⁵ que recoge la situación general de los

Culturales; y, entre otros, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núm. 14, 106, 132 y 146.

³⁸³ POQUET CATALÀ, R.: “Conflictos interpretativos en torno al descanso semanal.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2020, pág. 134.

³⁸⁴ Arrojan luz, entre otras, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Galicia, de 12 de abril de 2005, Rec. núm. 1342/2005, que señala que “la significativa expresión “como regla general” nos permite concluir el carácter dispositivo en la determinación concreta del día y medio de descanso, de ahí la posibilidad de establecer otra determinación diferente a través de pacto colectivo o individual”. En el mismo sentido, de Navarra, de 17 de enero de 2005, Rec. núm. 445/2004; de Galicia de 10 de diciembre de 1999, Rec. núm. 4833/1996 y de 7 de julio de 2014, Rec. núm. 2987/2012

³⁸⁵ LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “La articulación de los descansos laborales en el régimen jurídico del tiempo de trabajo.” *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá de Henares*, 2003, pág. 82.

trabajadores.³⁸⁶ Por ello, la ordenación de la prestación laboral, tanto desde un punto de vista colectivo como individual, debe tener en cuenta las necesidades de la persona del empresario, de la producción y también de la persona trabajadora.

III. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Dentro del régimen de contratación, tanto ordinario como especial, se dota de una cierta flexibilidad a las características y condiciones existentes en el contrato de trabajo con la finalidad de poder resolver eventuales dificultades en la situación de la empresa o necesidades específicas de las personas trabajadoras. En este aspecto se encuentra la modificación del contrato de trabajo, tanto en lo referente a la categoría profesional del trabajador, a las condiciones del mismo como podrían ser la jornada, retribución o descansos o al cambio de lugar de prestación de trabajo, implique cambio de residencia o no por parte de la persona trabajadora.

1. Movilidad funcional

El *ius variandi*, como derecho de variar las condiciones de un vínculo jurídico, es una figura intuida en el Derecho del Trabajo, es decir, su régimen jurídico no viene configurado de manera concreta en ninguna norma. La idea básica que subyace en esta institución es que otorga al empresario una facultad de traspasar los límites objetivos del poder de dirección, exigiendo tareas que no se corresponden con las propias de la prestación debida, y con la finalidad de atender a situaciones urgentes de producción de carácter coyuntural. Se trata, en consecuencia, de una facultad que exorbita temporalmente el poder de dirección del empresario. Y que, en última instancia, puede conducir a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Hay que tener presente que la fijación de la prestación del trabajo es un derecho del empresario (artículo 20.1 del ET) y en base a ese poder de dirección tiene la facultad de introducir ajustes en la ejecución del contrato, sobre todo cuando este es de larga duración o indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades cambiantes de

³⁸⁶ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 6 de junio de 1990.

la empresa e incluso a perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Obviamente, la posibilidad de proceder unilateralmente a una novación objetiva del contrato ha de obedecer a razones o circunstancias previstas en una norma habilitante. La naturaleza sustancial o no de la modificación pretendida es la clave determinante del régimen jurídico. Así, cuando la modificación de las condiciones de trabajo no es sustancial, esta posibilidad forma parte del *ius variandi* inherente al poder de dirección del empresario. Cuando es sustancial, el empresario debe someterse al régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, contenido en el artículo 41 del ET.

Con todo, hay cambios que, por su entidad, no pueden considerarse modificaciones de las condiciones de trabajo, sean sustanciales o no, ya que suponen, en realidad, un cambio de régimen jurídico contractual o una novación contractual, siendo en este caso necesaria la aceptación del trabajador afectado. Así sucede, por ejemplo, cuando se pretende alterar la naturaleza común o especial de la relación laboral, como podría suceder en el caso del deporte profesional.

En particular, referente a la movilidad funcional, el artículo 39 del ET indica que “la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador” y que “la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.”

En este caso, se da la circunstancia de que el arbitraje amateur, esto es, cuando la persona que se dedica al arbitraje percibe como contraprestación únicamente una compensación de gastos, desarrolla su prestación con carácter regular en categorías inferiores a las que estos ostentan. Un ejemplo de ello es que un árbitro de Primera RFEF podría arbitrar en categorías de fútbol base en su respectiva federación autonómica o bien un árbitro de segunda categoría regional podría arbitrar un partido de categoría infantil. ¿Supondría esto una movilidad funcional del colectivo arbitral? La respuesta parece que debe ser negativa. En primer lugar, las funciones requeridas son las mismas, dirigir un partido de fútbol aplicando e interpretando las reglas de juego, en este caso, en una categoría inferior. En tanto que es materialmente imposible que una persona que se dedica al arbitraje de forma amateur dirija siempre partidos de la categoría que ostenta, resulta

evidente que dispondrá de una variedad de categorías y partidos para dirigir de forma regular, sin perjuicio que, dentro de la periodicidad que se disponga, deba arbitrar partidos de su categoría. Las personas que se dedican al arbitraje están adscritas a una categoría, en cambio, a las personas deportistas se les puede adscribir al equipo de promesas si circunstancias excepcionales así lo requieren.³⁸⁷

Obsérvese que, en el caso de las personas deportistas profesionales, el personal técnico deportivo, por decisión técnica, puede alinear a estas personas en una demarcación diferente a la suya³⁸⁸ (por ejemplo, un base de baloncesto de pívot o un delantero centro de extremo derecho) y, no por ello pueden extinguir su contrato.

Por el contrario, la movilidad funcional no puede contener un aspecto que menoscabe la dignidad del trabajador. Por ejemplo, si se trata de un profesional del arbitraje de la máxima categoría nacional de cualquier disciplina y el CTA correspondiente le solicita que dirija un encuentro amateur sin ningún tipo de justificación o circunstancia excepcional, se puede afirmar que no se ajustaría a derecho la movilidad funcional pretendida y, por tanto, podría negarse a arbitrar partidos de categorías inferiores a la que ostenta.

En referencia a las situaciones de descensos, y con mayor relevancia en los descensos de una categoría profesional a una no profesional, las personas que se dedican al arbitraje no podrían argumentar que ello implica una movilidad funcional. La clasificación final arbitral corresponde al CTA y se realiza en base a unos criterios marcados a inicio de temporada, por lo que el descenso no implicaría un menoscabo a su dignidad o perjuicio en su formación³⁸⁹.

2. Movilidad geográfica

Se considera lugar de trabajo el espacio físico en el que el trabajador desarrolla la prestación laboral. El ordenamiento español no ofrece una definición legal del lugar de trabajo, si bien debe entenderse como sinónimo de puesto y no de centro de trabajo. El lugar de trabajo, entendido como el emplazamiento en el que el trabajador desarrolla la

³⁸⁷ Así lo admitió el Tribunal Supremo, en la Sentencia de 15 de marzo de 1983 (RJ/1161).

³⁸⁸ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*. Madrid: La Ley, 2008 pág. 331.

³⁸⁹ En este sentido, Sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de junio de 1993 (Rec. 177/1993).

prestación, puede, a diferencia del centro de trabajo, tener carácter transitorio (como un poste de la luz), no reuniendo en ningún momento las condiciones propias de un centro de trabajo, de manera que no le serán aplicables las disposiciones relativas a los mismos.

El artículo 1.5 del ET define el centro de trabajo como “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”. La calificación del centro de trabajo como unidad productiva implica que cada uno de ellos constituye, dentro de la organización empresarial, una unidad dotada de individualidad propia. En cada centro de trabajo se lleva a cabo una parte de la actividad empresarial, diferenciada bien desde el punto de vista funcional (cada centro desarrolla un conjunto de tareas u operaciones), bien desde el punto de vista geográfico (cada centro atiende a una zona determinada del mercado prestando los mismos servicios en todas ellas). Con la referencia a la organización específica se hace referencia a que el centro, pese a estar integrado en una empresa, posee cierta autonomía organizativa y de funcionamiento. El grado de esta autonomía puede ser más o menos intenso, dependiendo del tipo de actividad de la empresa y de los criterios de organización que en ella se adopten.

Por su parte, el requisito de alta es externo a la realidad material del centro de trabajo, si bien resulta imprescindible desde el punto de vista legal, en cuanto que los empresarios tienen la obligación de comunicar la apertura de cada centro de trabajo (o la reanudación de los trabajos tras un cese de la actividad) a la autoridad administrativa. La movilidad geográfica del colectivo laboral se puede definir como la alteración del lugar de prestación de los servicios del trabajador, inicialmente pactado y reflejado en el contrato de trabajo. Esta alteración supone una contraposición de intereses: de un lado, los del empresario, motivados por la constante necesidad de adecuación en los modos de producir y por las exigencias sobrevenidas del mercado y de la técnica; y, de otro lado, los de las personas trabajadoras, que organizan su vida familiar y laboral en un entorno concreto, de manera que en general no suele existir predisposición al cambio.

La movilidad geográfica puede dar lugar a distintos supuestos como el cambio simple del lugar de trabajo que no motiva el cambio de residencia y que se circunscribe a las facultades organizativas y productivas del empresario. El cambio, ya sea traslado o desplazamiento, motivado por la petición del trabajador o por acuerdo entre este y el empresario, implica un pacto novatorio, cuyo régimen jurídico se deja a la voluntad de las partes. La diferencia entre traslado y desplazamiento radica en que mientras el primero supone el cambio a un centro de trabajo de la misma empresa que exige al trabajador el

cambio de residencia con carácter definitivo o por un largo periodo de tiempo, el desplazamiento supone un cambio temporal que exige al trabajador residir eventualmente en población distinta de la de su domicilio habitual.

El régimen jurídico de traslados y desplazamientos se configura en el artículo 40 del ET, sobre movilidad geográfica, donde se puede distinguir: un traslado permanente por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que puede ser individual o colectivo; el cambio de centro de trabajo por reagrupamiento familiar; el cambio de centro de trabajo para víctimas de violencia de género o de terrorismo; el cambio de centro para la protección de la salud de los trabajadores con discapacidad; o bien desplazamientos temporales. El artículo 40 del ET establece que “el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen”.

No se puede considerar que las personas que se dedican al arbitraje en el desarrollo ordinario de su prestación estén sometidos a un régimen de desplazamiento o traslado cuando viajan a distintas localidades para dirigir un partido fuera de su lugar habitual de residencia. Este viaje no tiene un carácter temporal, sino puntual, y su duración no es superior a dos o tres días incluido el mismo día del partido. Tampoco tendría la calificación de traslado o desplazamiento las jornadas de formación que se celebran en ciudades del territorio nacional como Madrid, Santander o Segovia, teniendo también una duración aproximada de entre tres y cuatro días, satisfaciendo una necesidad laboral puntual.

Por tanto, difícilmente se puede dar en el colectivo arbitral la movilidad geográfica, ya que cada colegiado está adscrito a su federación autonómica correspondiente. Además, la preparación física se lleva de manera individual, si bien con un control y seguimiento del CTA, pero que tampoco implica un cambio de residencia, amén de las jornadas de formación técnica que se celebren durante la temporada.

3. Modificación del contrato

La regulación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se recoge en el artículo 41 del ET y afecta a aspectos relevantes del contrato de trabajo como son el salario, la jornada, el horario o el sistema de trabajo. Teniendo en cuenta las

especialidades que reviste la contratación deportiva, el hecho de que se dé una modificación sustancial de las condiciones de trabajo es más complicado que en una relación laboral ordinaria.

Sin embargo, nos encontramos con precedentes de descensos de categorías que suponen un claro perjuicio en términos de salario y que, a juicio de la persona afectada, supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Al igual que sucede con los deportistas profesionales, las personas que arbitran en competiciones profesionales -en condiciones análogas- suelen tener contratos temporales, en muchos casos, de una temporada. Por lo que cuando el árbitro o árbitra desciende de una categoría considerada como profesional (competición profesional) a una no profesional (competición no profesional) no se produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, si no, posiblemente, la extinción del contrato de trabajo. Finalizado el vínculo temporal, podría suscribir un contrato nuevo (o no) con nuevas condiciones y, en este caso, sin el marco de la obligatoriedad de la duración determinada al no prestar sus servicios en una categoría calificada como profesional. Es así como la especialidad deportiva del colectivo arbitral incide en el régimen jurídico laboral del mismo. No obstante, tanto la doctrina como jurisprudencia sigue debatiendo la institución jurídica que regula el arbitraje ya que ésta “puede encontrar acomodo tanto por vías caracterizadas por la ajenidad y la dependencia, como por otras vías vinculadas a otros institutos jurídicos bien diversos”³⁹⁰.

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 729/2019 de 5 de julio se examinó el caso de un árbitro de fútbol que reclamaba que el descenso de categoría de Segunda División A -competición profesional- a Segunda División B -competición semi profesional- suponía una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. Este tipo de vicisitudes se dan por la ausencia de una regulación adecuada de esta figura³⁹¹ que permita, por un lado, reconocer la profesionalidad y la relación laboral de los árbitros y, por otro lado, terminar con las múltiples resoluciones judiciales contradictorias sobre estos términos.

³⁹⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Deporte y contrato de trabajo”. *Revista Aranzadi Social*, núm.17, 1997, pág. 19.

³⁹¹ RÓMERO RÓDENAS, A. V.: “La ausencia de laboralidad en la relación contractual entre los árbitros de fútbol y la RFEF y LEFP.” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.8, 2019, pág. 9.

Un descenso de categoría de una persona que se dedica al arbitraje con contrato en vigor, motivado por reglas federativas, que implique una modificación de la retribución y de las condiciones de trabajo, podría llegar a encajar dentro del supuesto previsto en el artículo 41 del ET. En estos casos es posible que el trabajador tenga derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses; o, si no opta por la rescisión y se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

IV. CAMBIO EN LA PERSONA DEL EMPRESARIO

De nuevo la norma general laboral regula en su Sección 2ª de su Capítulo III, dedicado a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, las que denomina garantías por cambio de empresario, englobando bajo dicha rúbrica tres cuestiones fundamentales en el régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras, como son la subcontratación de obras y servicios, la cesión de trabajadores, así como la sucesión de empresa.

1. Subcontratación de servicios

El Estatuto de los Trabajadores aborda la posibilidad de que las empresas contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad en su artículo 42, y exige para ello la comprobación de que estas últimas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, mediante certificado que la Tesorería General de la Seguridad Social deberá emitir en el término de treinta días improrrogables, quedando exonerada en caso de falta de emisión del mismo. El precepto contempla asimismo la responsabilidad de la empresa principal, tanto con relación a las cuotas de la seguridad social, como con respecto a los salarios impagados, señalando, en el primer caso, que aquella, durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata, y asimismo lo hará de, también solidariamente, obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con las personas

trabajadoras a su servicio, responsabilidad que se extenderá al año siguiente a la finalización del encargo.

Esenciales son asimismo en este régimen las obligaciones de información relativas a las dos empresas vinculadas por la subcontratación, tanto la empresa contratista como la principal; en concreto: las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, una información que deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios; a contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social; cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre toda una serie de extremos básicos (identidad y datos de la empresa, número de personas trabajadoras afectadas, medidas de coordinación de la prevención de riesgos laborales).

La normativa dispone asimismo que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable, o que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, en cuyo caso se aplicará este.

Finalmente, el Estatuto prevé que las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, en relación con cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan con la empresa principal centro de trabajo y carezcan de representación, puedan acudir a la representación legal de esta última; también prevé la posibilidad de reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En referencia a la subcontratación en el deporte, la clave parece encontrarse en el concepto de propia actividad. ¿Se puede considerar que el arbitraje forma parte de la propia actividad de las ligas? En principio, la actividad arbitral parece estar incardinada dentro de las federaciones que, además de llevar a cabo la función pública de carácter administrativo de expedir su licencia (artículo 50 c) de la LD), asumen la organización de las competiciones oficiales de ámbito estatal -sin perjuicio de las competencias que se atribuyen a las ligas profesionales- e internacional que se celebran en el territorio del

Estado (artículo 51 a) de la LD). Ahora bien, fuera de este ámbito se podría plantear la posibilidad de subcontratar los servicios de arbitraje de una federación deportiva.

2. Cesión de personas trabajadoras

El artículo 43 ET perfila lo que entiende por cesión de trabajadores, al establecer que la contratación de personas trabajadoras para cederlas temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. Y lo hace mediante su clara delimitación frente a lo que la propia ley considera cesión ilegal, una realidad que tendrá lugar cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria y; que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

La normativa prevé asimismo las consecuencias de no respetar en esta materia el régimen legalmente establecido, que se concretan en que cedente y cesionario, cuando infrinjan tal normativa, responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con las personas trabajadoras y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Finalmente, y caso de que se produzca una cesión ilegal, la ley señala que los trabajadores tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. En ese caso, los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a aquellas que presten servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Este supuesto que, en el caso del deporte profesional, cuenta con una regla específica (artículo 11 del Real Decreto 1006/1985) no parece tener demasiado sentido para las personas que se dedican al arbitraje cuya actividad se desarrolla, desde un primer momento, dentro de la estructura federativa de la correspondiente modalidad deportiva.

3. Sucesión de empresa

El último supuesto que el Estatuto de los Trabajadores contempla al regular el cambio de empresario se identifica con la sucesión de empresa (artículo 44), una realidad que tiene lugar cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria. Con relación a la misma, la ley establece como eje la subrogación del nuevo empresario en lugar del anterior, al señalar que el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

El Estatuto reconoce con esta regulación el dinamismo de la realidad económica, que origina tales cambios en la propiedad de las empresas, pero al tiempo establece toda una serie de condiciones y garantías, que tienen que ver con las cuestiones siguientes: responsabilidad por obligaciones laborales: La ley dispone la existencia de una responsabilidad solidaria de cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, que se extenderá durante tres años y que comprenderá las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Idéntica responsabilidad tendrán ambos por las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo, y salvo pacto en contrario, las relaciones laborales del colectivo laboral afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro o unidad transferida.

Siempre que la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de las personas trabajadoras, que seguirán ejerciendo sus funciones.

Con respecto a las obligaciones de información y consulta, cedente y cesionaria deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, o, en otro caso, a las propias personas trabajadoras, con carácter previo y suficiente antelación a la transmisión, de una serie de extremos fundamentales, como la fecha de la misma, las consecuencias jurídicas, las medidas a tomar, los motivos... Por otro lado, la cedente o cesionaria que previeren adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus personas trabajadoras vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas – de nuevo celebrado con antelación suficiente y de forma previa a la implantación de aquellas-, con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para las personas trabajadoras.

Todas las medidas anteriores tratan de armonizar los derechos de las personas trabajadoras con la realidad compleja y poliédrica de la sucesión empresarial, que eventualmente puede afectar a numerosas cuestiones fundamentales del régimen jurídico laboral, y que por ello han de ser previstas por la norma reguladora básica.

V. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El artículo 45 del ET establece las causas de suspensión del contrato de trabajo y, en el ámbito de la relación laboral especial de las personas deportistas profesionales.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del ET la suspensión del contrato se puede producir por mutuo acuerdo de las partes; por las causas las consignadas válidamente en el contrato; incapacidad temporal de los trabajadores; nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses; ejercicio de cargo público representativo; privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias; fuerza mayor temporal; causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; excedencia forzosa; ejercicio del derecho de huelga; cierre legal de la empresa; decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; y disfrute del permiso parental.

Entre las causas de suspensión anteriormente descritas destaca, en la práctica deportiva, la situación de incapacidad temporal por lesión, ya que el nivel de exigencia física o la misma práctica de la competición puede ocasionar lesiones en algunos lances de la práctica. La incapacidad temporal, según el artículo 128.1.a) de la LGSS, se define como “aquella situación debida a enfermedad común o profesional y accidente sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo”. La buena fe que debe ser recíproca en las relaciones laborales, también entre deportistas y clubes. Así, por ejemplo, en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura se calificó como improcedente el despido disciplinario de un futbolista profesional que, estando en situación de incapacidad temporal, no había aportado los partes de baja al club, por entender el tribunal es que el club transgredió la buena fe que debe reinar entre deportistas y clubes³⁹². Habría que valorar hasta qué punto se puede equipar la especialidad subjetiva del deporte profesional con la de las personas que se dedican al arbitraje.

La normativa federativa influye en el desarrollo de la relación de trabajo y, de hecho, puede limitar el ejercicio de la actividad, sin que deba confundirse, por ejemplo, la suspensión federativa por razones disciplinarias con la suspensión del contrato de trabajo.

Dentro de los supuestos de suspensión de contratos de trabajo, se encuentra el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Este tipo de medida fue muy habitual en la mayoría de los sectores productivos nacionales durante la crisis sanitaria y económica que provocó la pandemia de la COVID-19. El deporte no estuvo exento de problemas y, tanto los clubes como entidades deportivas, tuvieron que poner en marcha mecanismos de suspensión de la relación laboral por causas de fuerza mayor o bien económicas, técnicas, organizativas o de producción.

VI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Esta materia sin duda tiene una importancia fundamental en el régimen jurídico de la relación laboral y del contrato de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores enumera en su artículo 49 las causas que pueden provocar tal extinción, centrándose a continuación de forma monográfica en algunas de ellas, y de este modo regula la extinción por voluntad

³⁹² Sentencia TSJ de Extremadura de 29 de noviembre de 1993 (Rec. 692/1993).

del trabajador; el despido –el colectivo, el disciplinario, el improcedente-; así como la extinción del contrato por causas objetivas.

Las circunstancias que pueden estar en la base de la extinción de un contrato de trabajo, relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, son las siguientes: por mutuo acuerdo de las partes; por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario; por expiración del tiempo convenido, una circunstancia que la norma regula en detalle para contratos de índole diversa; por dimisión, debiendo mediar preaviso; por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora; por jubilación de la persona trabajadora; por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante; por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo; por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por voluntad de la persona trabajadora, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario; por despido; por causas objetivas legalmente procedentes; por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

De las causas de extinción de la relación laboral en el régimen común se derivan, en síntesis, cuatro causas de finalización contractual: por voluntad del empresario, por voluntad de la persona trabajadora, por mutuo acuerdo y, porque no pueda llevarse a cabo la prestación. Es cierto que la relación laboral surge con la intención de perdurabilidad, es decir, con un marcado carácter indefinido, aunque durante el desarrollo de la actividad pueden darse circunstancias que exijan el cese del vínculo.

Una de las principales causas de terminación de la relación laboral es el despido que responde a la voluntad del empleador de poner fin a la relación laboral³⁹³, aunque el concepto de despido no es unívoco³⁹⁴ y no parece hacer referencia a una sola posibilidad de extinción del contrato.³⁹⁵

³⁹³ Sin perjuicio del posterior control judicial si la decisión es impugnada, véase, entre otras, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 2000.

³⁹⁴ BLASCO PELLICER, A.: *La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario* en GOERLICH PESSET, J.M. (DIR.): *Derecho del Trabajo* Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 498.

³⁹⁵ De manera principal: el despido disciplinario, por todas: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 1993, Rec. 1145/93.

Las causas del despido disciplinario se encuentran enumeradas en el artículo 54.2 del ET: faltas repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, transgresión de la buena fe contractual y abuso de la confianza en el desempeño del trabajo, disminución continuada y voluntaria en rendimiento del trabajo normal o pactado, embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo y acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Dichos motivos deberán ser valorados y ponderados de forma individual³⁹⁶, proporcional³⁹⁷ y no juzgar doblemente la causa del despido³⁹⁸, además de tratarse y demostrarse que el incumplimiento contractual es grave y culpable. La acción del despido unilateral por parte del empresario surte efectos inmediatos de suerte que no cabe la posibilidad de dejar sin efecto un despido³⁹⁹ y obliga a la persona trabajadora a reanudar la prestación. De este modo, esta última únicamente puede impugnar dicha resolución ante la jurisdicción social.

Por otro lado, son muchas las cuestiones que la ley detalla con relación a la forma y efectos del despido, destacando las siguientes:

- El despido deberá ser notificado por escrito a la persona trabajadora, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
- El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.
- El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.
- Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. También lo será

³⁹⁶ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de abril de 1992, Rec. 1635/91.

³⁹⁷ Por su trascendencia y gravedad, el despido deberá responder a la proporcionalidad y adecuación entre el hecho cometido y la sanción expuesta, véase, por todas, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 1990.

³⁹⁸ *Non bis in ídem*: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 1989.

³⁹⁹ Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2007 y de 7 de diciembre de 2009, Rec. 21072009.

en otros supuestos que la ley establece (trabajadoras embarazadas; personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y otros similares, o bien recién reincorporados, tras dichos periodos).

- Finalmente, el despido será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, o cuando en su forma no se ajustará a la normativa. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización que el Estatuto de los Trabajadores establece, opción esta última que determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo⁴⁰⁰. Y en el caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

VII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Un convenio colectivo es un pacto empresarial o entre una asociación empresarial y una representación las personas trabajadoras para regular sus condiciones laborales en la empresa o sector.⁴⁰¹ Los convenios colectivos deben cumplir los mínimos exigidos por

⁴⁰⁰ Un caso reciente de despido calificado como improcedente, muy al hilo de las cuestiones clave que analiza este trabajo, es la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid, que condenó a la Real Federación Española de Fútbol por el despido improcedente de un árbitro de VAR. El juzgado estima que el árbitro no es una figura que se dedique profesionalmente a la práctica del deporte. Y añade que: "Tanto por la función que desempeñaba el actor (no equiparable a la un deportista profesional según la definición de la norma), como por su dependencia directa de una Federación Nacional como es la demandada, la relación del trabajador con la RFEF no es incardinable dentro de la relación laboral especial de los deportistas profesionales regida por el R.D 1006/1985, debiendo así calificarse como relación ordinaria común". Tras el análisis del caso, el juez concluyó que la duración de la relación ha de considerarse indefinida, por lo que extinción de la misma por expiración del plazo convenido y sin concreción de la causa se considera un despido injustificado o improcedente. Según el fallo, "la RFEF deberá optar entre readmitir al actor en su anterior puesto de trabajo respetando las condiciones que disfrutaba con anterioridad al despido y con abono de los salarios de tramitación, o satisfacer una indemnización". Ver IUSPORT, 24 Septiembre 2023. <https://iusport.com/art/125594/el-juez-invalida-el-contrato-entre-rfef-y-arbitros-no-son-deportistas-profesionales>

⁴⁰¹ Destacan, sobre los convenios colectivos, los trabajos de SEMPERE NAVARRO, A.V.: *El "descuelgue" y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*. Madrid: Ediciones Lefebvre, 2014, CRUZ VILLALÓN, J.: *Estructura y concurrencia entre convenios colectivos*. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 68, 2007 y SALA FRANCO, T.: *La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos*. *Revista de Actualidad Laboral*, núm. 10, 2013.

Ley y, en numerosas ocasiones, se firman y acuerdan con la obligatoria vinculación⁴⁰² de las partes (eficacia jurídica)⁴⁰³ a fin y efecto de mejorar las condiciones de trabajo establecidas en la norma general.

En este sentido, es pertinente mencionar que no todas las personas trabajadoras están incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo, por lo que, a falta de regulación convencional, será el Estatuto de los Trabajadores la norma de aplicación. Uno de los colectivos que, a diferencia de algunos deportistas profesionales⁴⁰⁴, no parece encontrarse bajo paraguas de un convenio colectivo es el de las personas que se dedican al arbitraje. Las dudas que plantea la posible laboralidad de su relación y su encaje como deportistas profesionales les deja en tierra de nadie.

El convenio colectivo que podría estar en mayor sintonía con la actividad del colectivo arbitral que desarrolla su actividad fuera del deporte profesional sería quizá el convenio estatal de instalaciones deportivas y gimnasios⁴⁰⁵, vigente en la actualidad en su cuarta edición por prórroga tácita por falta de denuncia a la finalización del año 2018⁴⁰⁶.

El ámbito funcional de aplicación del IV Convenio de instalaciones deportivas y gimnasios se define en su artículo primero: “el presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física

⁴⁰² VALDÉS DAL-RÉ, F.: La eficacia jurídica de los convenios colectivos. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76, 2004, pág. 21.

⁴⁰³ Eficacia jurídico-normativa y personal *erga omnes*, por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional 151/1994, de 2 de mayo, y Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de junio de 1995, Rec. 1992/1994 y de 26 de julio de 1995, Rec. 5671/1994.

⁴⁰⁴ Los futbolistas, jugadores de baloncesto y jugadores de balonmano profesional cuentan con respectivos convenios colectivos de aplicación en el marco de sus competiciones profesionales, esto es, respectivamente, LALIGA, ACB y ASOBAL.

⁴⁰⁵ Publicado en el BOE el 11 de junio de 2018: Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

⁴⁰⁶ Respecto a la ultraactividad de los convenios colectivos, por todos, GOERLICH PESSET, J.M.: “La ultraactividad de los convenios colectivos”. *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 54, 2013, pp. 13 y ss. y CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos” *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 6, 2013.

recreativa o de ocio deportivo, ya sean fines lúdicos, ya sean con fines didácticos o con ambos a la vez, así como la vigilancia acuática.”

Respecto al espacio o lugar donde se prestan las actividades deportivas reguladas en dicho convenio, “podrán prestarse en gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, golf, etc. de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.”

Y añade el vínculo o instrumento mediante el cual se puede llevar a cabo la prestación deportiva: “mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo; mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo y mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.”

En cuanto al ámbito personal, el convenio incluye a todos los trabajadores y empresas incluidos dentro de su ámbito funcional. Y se refiere, en particular, a las personas trabajadoras que presenten sus servicios en colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, clínicas, etc.”, excluyendo al personal “que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral” (artículo 4). Por lo que la aplicación del Real Decreto 106/1985 excluiría la aplicación del convenio.

Cabe señalar que el pasado 11 de septiembre de 2023 se registró y publicó el Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, que afecta a la configuración del artículo 22, relativo al contrato fijo discontinuo y que, por las peculiaridades del sector se indica que “puede ser celebrado a tiempo parcial”.

A nivel autonómico también se da la regulación convencional de actividades físicas y deportivas como es el caso, por ejemplo, de Cataluña. La comunidad catalana dispone de un Convenio Colectivo de Sector de equipamientos y servicios públicos

afectos a la actividad deportiva y de ocio⁴⁰⁷ con unas características muy similares al convenio estatal.

⁴⁰⁷ Publicado el 13 de julio de 2018 en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya: Resolución TSF/1577/2018, de 12 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio.

Capítulo III

El posible encaje del colectivo arbitral dentro de la especialidad del deporte profesional

I. EL ENCAJE DE LA ESPECIALIDAD DEL DEPORTE PROFESIONAL

La especialidad de los deportistas profesionales tiene dos vertientes: por un lado, la deportiva, que viene marcada por su licencia y por su pertenencia o vinculación a una federación deportiva como requisito para llevar a cabo su actividad; y, por otro lado, la especialidad laboral, consistente en las diferencias en la prestación de sus servicios respecto de una relación laboral de carácter ordinario.

La especialidad deportiva de algunos integrantes del colectivo arbitral podría llegar a equiparse por vía interpretativa con la especialidad de las personas deportistas profesionales. Hay personas que se dedican al arbitraje que tienen una serie de aptitudes que hay que entrenar y que están presentes durante un tiempo limitado (especialidad subjetiva); por las características espaciales de su actividad existe una desvinculación entre el establecimiento empresarial, el lugar en el que prestan sus servicios y el lugar en el que se produce el disfrute de los mismos (especialidad espacial); y por su actividad, forman parte de un espectáculo público que requiere la participación coordinada de otras personas que se dedican a la actividad deportiva, conforme a las serie de reglas que integran el ordenamiento jurídico-deportivo (especialidad objetiva).

1. Especialidad subjetiva

La especialidad subjetiva de algunas personas que se dedican al arbitraje es relativamente parecida a la de los deportistas profesionales y viene marcada por la competición. Es decir, únicamente puede ganar uno y para ello hay que estar en plenitud

de facultades. Llega un momento en el que las condiciones subjetivas de la persona deportista no están en su punto álgido y más allá de practicar deporte durante varios años el punto máximo de sus condiciones físicas no son los necesarios para competir al máximo nivel. Del mismo modo que las personas deportistas, hay personas que se dedican al arbitraje que necesitan poseer ciertas aptitudes que hay que entrenar y que, por sus características, están presentes durante un tiempo limitado, lo que determina que, con carácter general, su vida laboral activa sea más corta que la de cualquier trabajador (es difícil que se mantengan en activo vaya más allá de los 45 años). La competencia dentro del colectivo arbitral, en el ámbito del deporte profesional, es máxima. Las personas que se dedican al arbitraje suelen requerir una preparación físico-técnica que se realiza de diferentes maneras: bien por su propia cuenta bajo instrucciones del CTA o bien en jornadas, seminarios, cursos o convivencias organizadas por la Federación. Y, para poder desarrollar su actividad, deben acreditar estar en posesión de unas facultades técnicas y físicas.

La FIFA eliminó el límite de edad de los árbitros en 2015 y la RFEF en 2019 (para los árbitros que desarrollan su actividad en competiciones profesionales)⁴⁰⁸. En Alemania, Portugal o Inglaterra el límite oscila entre los 45 y los 47, con excepciones. Aunque el apartado quinto del artículo 181 del Reglamento General de la RFEF⁴⁰⁹ no indica expresamente el límite de edad cuando trata las condiciones para integrarse en la organización arbitral, incluye entre las condiciones para integrarse y actuar en la organización arbitral nacional, además de las generales establecidas en el ordenamiento jurídico del Estado, las siguientes: “No haber superado la edad que en cada caso se requiera para formar parte de las respectivas categorías”; “Superar las pruebas de aptitud técnicas, físicas y médicas que se determinen como necesarias para la función a desarrollar”; “Estar en posesión de la correspondiente licencia que le habilite para desempeñar la función arbitral”; y “Estar al corriente en el pago de las cuotas establecidas por el Comité de Árbitros respectivo.”

La actividad arbitral requiere en algunos casos un entrenamiento y una preparación física y técnica muy exigentes para afrontar con garantías la exigencia de la competición en la cual formen parte. Y, para ello, se sitúan bajo el paraguas de la

⁴⁰⁸ Por todos FUENTES DE JUAN, R.: *El CTA elimina el límite de edad de los árbitros españoles*. Diario Sport, 12/03/2020.

⁴⁰⁹ Reglamento General de la RFEF ratificado en la sesión de la Comisión Directiva del CSD de 26 de abril de 2023.

federación deportiva correspondiente que, a través de sus técnicos, entrenadores o preparadores, asume la capacitación física y el entrenamiento de los deportistas. La naturaleza de la prestación de la actividad deportiva determina que los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación deban tener una capacidad física importante, lo que implica una clara diferenciación con un trabajador que es sujeto de una relación laboral ordinaria y que se le puede exigir otras capacidades, pero no en este caso la preparación física.

La limitación por razones de edad se da, fundamentalmente, en aquellos deportes en los cuales las personas que se dedican al arbitraje deben realizar un esfuerzo físico igual o similar al de los deportistas como, por ejemplo, el baloncesto o el fútbol, y no se daría en un deporte como el tenis, ya que la labor arbitral no conlleva un exceso de fatiga física.

2. Especialidad objetiva

La actividad de las personas deportistas profesionales es “al mismo tiempo, laboral y deportiva, lo cual explica que se encuentre sometida a la respectiva disciplina de ambas esferas”⁴¹⁰. Y esto también se puede trasladar al colectivo arbitral. En las normas de Derecho deportivo español se establecen una serie de condiciones y requisitos para que las personas que se dedican al arbitraje puedan desarrollar su actividad.

El colectivo arbitral cuenta con su propia regulación interna y de funcionamiento. Las federaciones establecen los requisitos para ejercer la actividad arbitral y regulan la actividad del colectivo arbitral, por lo que se puede afirmar que en este punto radica su especialidad objetiva. Dentro de la función social del deporte, de acuerdo con el modelo de deporte que promueve la Unión Europea y que también replica la Constitución Española, el arbitraje emerge como una pieza clave e imprescindible para garantizar el normal funcionamiento de las competiciones. Sin las personas que se dedican al arbitraje resultaría imposible llevar a cabo la práctica de cualquier deporte reglado en una competición oficial, lo que convierte a este colectivo en el último eslabón en la delegación

⁴¹⁰ Por todos ROQUETA BUJ, R.: *Los Deportistas Profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, pág. 43.

de los poderes públicos por parte de las autoridades a las federaciones ya que, en última instancia, son quienes deben aplicar las reglas del juego.

La principal singularidad de este colectivo se encuentra en la especialidad objetiva de su actividad. Las normas de Derecho Deportivo general y especial justifican que, en su caso, haya normas que determinan el funcionamiento interno del colectivo arbitral (por ejemplo, los requisitos de acceso a la carrera arbitral) y normas de carácter disciplinario que se aplican a las personas deportistas (es decir, la aplicación e interpretación de las reglas del juego como son las infracciones y sanciones, los fueros de juego o las amonestaciones y expulsiones).

A lo anterior hay que añadirle que, en algunas competiciones, hay convenios o acuerdos entre federaciones y ligas (o entidades que organizan eventos deportivos) que pueden afectar a la relación entre el colectivo arbitral y las federaciones⁴¹¹ lo que a veces da lugar a que la especialidad objetiva resulte particularmente compleja (por ejemplo, cuando una liga o el organizador de una competición asume el pago de los “honorarios” arbitrales). Ese es el caso de las competiciones profesionales (artículo 83 de la LD) que se organizan en el seno de una federación deportiva y que se reciben esa calificación en función del grado de cumplimiento de requisitos tales como el volumen y la importancia social y económica de la competición, la existencia de vínculos laborales generalizados (también el régimen laboral e ingresos) y la tradición y proyección de la modalidad deportiva.

La labor de las personas que se dedican al arbitraje consiste, fundamentalmente, en dirigir los encuentros conforme a las reglas de juego y las directrices federativas. Su principal función se lleva a cabo durante un espectáculo o evento deportivo como es un partido de fútbol, baloncesto o tenis ante el público, en los horarios y fechas que marquen los organizadores y bajo una evaluación y seguimiento de los órganos federativos correspondientes, lo que implica que su jornada y el horario de trabajo dependan de la federación (no tienen una jornada específica, un horario concreto o un centro de trabajo previamente establecido, lo que supone que su vínculo podría denominarse como especial). La especialidad del deporte profesional se pone de manifiesto principalmente en el ámbito de las competiciones profesionales en donde la especialidad organizativa y

⁴¹¹ Por todos GARCÍA CABA, M.: “La organización arbitral del fútbol profesional y los conflictos normativos: ¿vuelven los matrimonios de conveniencia?” *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 27, 2011, pp. 19 y ss.

económica del deporte profesional y las características espaciales de una prestación que está orientada a un público muy amplio demandan la aplicación de normas específicas al colectivo arbitral (vinculación temporal, tiempo de trabajo, salario, extinción contractual, etc.).

Los contratos que se celebran en el ámbito del deporte profesional tienen carácter temporal, una especialidad federativa que se deriva de la necesidad de ajustar la plantilla a las necesidades de la competición, en un entorno laboral que es a su vez extremadamente competitivo. El Real Decreto 1006/1985 garantiza que, una vez finalizado el contrato (temporal) las personas deportistas puedan cambiar de empleador sin que este pueda retenerles. Y, paralelamente, facilita que las entidades deportivas puedan renovar sus plantillas periódicamente para ser más competitivas. Esta especialidad de origen federativo también se aplica a otros deportes e implica, en la práctica, que los deportistas con contrato en vigor tengan vínculo más fuerte (se limita su capacidad para cambiar de empleador) y a la vez más débil (su contrato es temporal) con su empleador.

La especialidad objetiva del Real Decreto 1006/1985 puede tener especial sentido en el arbitraje de élite, donde la aplicación de la normativa federativa suele situar a los profesionales del arbitraje en una posición parecida a la de las personas deportistas profesionales.

3. Especialidad espacial

Las personas que se dedican al arbitraje no desarrollan su actividad en un lugar fijo. En este punto guardan cierta similitud con las personas deportistas profesionales, ya que la prestación de sus servicios se lleva a cabo en distintos lugares, a veces fuera del territorio español.

El colectivo arbitral se organiza conforme a principios de territorialidad, en consonancia con la estructura piramidal que caracteriza al sistema federativo (las federaciones nacionales se integran a las confederaciones continentales y estas, a su vez, a la federación internacional). En el ámbito doméstico, el modelo de las federaciones deportivas españolas se reproduce en el ámbito autonómico a través de las federaciones territoriales. Las personas que se dedican al arbitraje pertenecen a las federaciones autonómicas en el deporte base o *amateur* y a la federación nacional en las categorías que

se desarrollan en el ámbito estatal. Y ello sin perjuicio de que haya colegiados y colegiadas que dirigen competiciones fuera del ámbito del deporte federado; y/o que dirigen competiciones internacionales, ya sean continentales o mundiales.

Las competiciones internacionales se nutren de árbitros y árbitras que se integran dentro de las correspondientes federaciones nacionales y que gozan de una experiencia previa notable en las competiciones domésticas, por lo que son las propias federaciones nacionales las que proponen a las federaciones internacionales su inclusión para dirigir las competiciones que se desarrollan en este ámbito. La organización del arbitraje responde a un modelo organizativo piramidal que está en sintonía con el modelo social del deporte europeo y español y dota de singularidad al colectivo arbitral y a su organización ya que, necesariamente, para llegar a las cotas más altas como profesional del arbitraje, es decir, para dirigir competiciones internacionales, se debe haber transitado anteriormente por las categorías regionales y nacionales.

La pertenencia a la entidad federativa que corresponda por razón de territorio y categoría arbitral determina del espacio y el lugar donde deba desarrollarse la prestación de servicios. Es decir, dependiendo de la categoría arbitral se podrán dirigir partidos en el ámbito autonómico, dentro del territorio nacional o en el ámbito internacional. Esta particularidad espacial de los árbitros determina que no tengan un lugar fijo de trabajo. Más allá de que pueda llevarse a cabo la preparación física o técnica en un centro determinado, la verdadera labor arbitral consistente en dirigir un partido de un campeonato oficial se efectuará en ciudades y territorios, siempre dependiendo de la categoría arbitral.

Las personas que se dedican al arbitraje no cuentan con un centro de trabajo específico y previamente establecido, como si lo hacen las personas trabajadoras con un contrato ordinario que prestan sus servicios, por ejemplo, en una oficina, en un comercio o en un local de restauración. La prestación de servicios se desarrolla en un estadio, polideportivo o instalaciones deportivas, que no siempre será el mismo, ya que los equipos integrantes de la competición se situarán en distintas ciudades del territorio nacional lo que determina que, durante la temporada, puedan dirigir encuentros en puntos geográficos distintos.

La diferencia entre las personas que se dedican al arbitraje que tienen una relación ordinaria y la de aquellas que hipotéticamente podrían caer dentro de la especialidad de las personas deportistas profesionales se encuentra en la proyección espacial de su

actividad: las primeras no tienen una dimensión pública y no se enfrentan a la exposición mediática y a las responsabilidades a las que tienen que hacer frente los segundos. Estas es, sin duda, otra de las especialidades que comparten algunos miembros del colectivo arbitral con las personas deportistas profesionales.

II. NOTAS DEFINIDORAS DE LA LABORALIDAD DE LAS PERSONAS DEPORTISTAS PROFESIONALES

La mayoría de las personas que se dedican al arbitraje parecen tener algo en común: prestan sus servicios de forma personal, voluntaria y retribuida, por cuenta y bajo la organización y dirección de las federaciones. Por lo que suelen concurrir las notas definidoras de la laboralidad que se recogen en el artículo 1 del ET. El encaje de estas personas dentro del ámbito de aplicación del artículo 1 del RDDP dependerá de la concurrencia de las características especiales de la relación de los deportistas profesionales que se proyectan sobre aquellos que “con carácter regular se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.”

1. ¿Práctica del deporte?

De la definición prevista en el artículo 1 del RDDP se extrae una nota principal: los deportistas profesionales se dedican a la “práctica del deporte”.

A efectos de la Ley del Deporte de 2022, la “práctica deportiva” se define en el artículo 2.1 como “todo tipo de actividad física que, mediante una participación, individual o colectiva, organizada o no, profesional o no profesional, se realice con objetivos relacionados con la mejora de la condición física, psíquica o emocional, con la consecución de resultados en competiciones o actividades deportivas, con la adquisición de hábitos deportivos saludables o con la ocupación activa del tiempo de ocio, realizada en instalaciones públicas o privadas, o en el medio natural”. Por lo que, como ya se ha indicado, dada la amplitud de esta noción, el colectivo arbitral (actores del deporte) podría quedar incluido en algunas ocasiones dentro de la misma.

En esta tesis se sostiene que el Título II (“De los actores del deporte”) dedica los capítulos I a V a las personas deportistas y se refiere al “Arbitraje de alto nivel” (capítulo VI) y al “Personal técnico deportivo” (capítulo VII) en dos capítulos independientes,

reconociendo la especialidad de estos profesionales, sin excluir la aplicación del Real Decreto 1006/1985.

Las definiciones que se recogen en la Ley del Deporte no invalidan la interpretación que se ha venido realizando de la noción de deportista profesional, que reproduce parcialmente. Y ello sin perjuicio de que, a efectos de la Ley del Deporte, esta noción pueda tener un contenido más limitado (obsérvese, por ejemplo, como se atribuye la condición de empleador exclusivamente a los clubes o entidades deportivas, sin incluir la contratación por empresas o firmas comerciales).

El artículo 1.5 del RDDP establece que “los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica”, incluyendo las normas relativas a la naturaleza de las competiciones, a la organización y al régimen disciplinario, entre otras. Este precepto hace referencia a la dualidad normativa que caracteriza la especialidad del deporte profesional, esto es: a la sujeción a la normativa laboral, por un lado, y por otro, la dependencia en determinados aspectos de la normativa federativa. Si bien es cierto que en los términos en los que se refiere la normativa laboral a la federativa no suponen, en ningún caso, una intromisión en cuanto a los aspectos destinados a regulación por parte de la normativa federativa o estatutario, sino que se limita a delimitar un ámbito de actuación de dicha normativa referido a la esfera interna u organizativa de la práctica deportiva.

La especialidad de la práctica deportiva de las personas que se dedican al arbitraje se proyecta sobre aspectos como el horario (competiciones de clubes y de selecciones, competiciones internacionales, etc.), la jornada (entrenamientos, concentraciones, desplazamientos, etc.), el salario (derechos de imagen, prima de fichaje, etc.) o el carácter temporal de los contratos (extinción del contrato, prórrogas, derechos de formación, etc.), con mayor o menor intensidad. Sin perjuicio de que, en muchos casos, la actividad arbitral no tenga buen encaje dentro de esta especialidad y tenga más sentido acudir a las reglas que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores⁴¹².

En este sentido, la progresiva incorporación de la tecnología en las distintas modalidades deportivas y, particularmente el sistema de video arbitraje en el fútbol (VAR), ha desembocado en la creación de nuevas especialidades arbitrales como son los

⁴¹² PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.: *Los Derechos Comunes del Deportista Profesional*. Madrid: Reus, 2016, pp. 52 y ss.

árbitros específicos de VAR. Estos colegiados no están en el terreno de juego y no desarrollan una actividad físico – deportiva, al contrario, pues su principal labor es estar en una sala en la sede de la RFEF (independientemente de donde se dispute el encuentro) siguiendo y revisando las jugadas en múltiples pantallas. Por lo que su desvinculación de la actividad deportiva -entre otros factores- dificultaría su encaje dentro de la especialidad de las personas deportistas profesionales.

2. Relación personal

Se considera de modo casi unánime entre la doctrina al trabajador como “el principal destinatario, en cuanto que este ordenamiento surgió, precisamente, con el fin de mejorar las condiciones de vida de trabajadores por cuenta ajena”⁴¹³, por lo éste se sitúa en el epicentro del conjunto del ordenamiento jurídico laboral. El concepto de trabajador puede ser más o menos amplio, dependiendo de la norma.

El artículo 1.1 del ET se refiere a aquellos “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de dirección y organización de otra persona física o jurídica denominada empleador”. En el caso del Real Decreto 1006/1985, es el apartado 2 del artículo 1 el que establece en el inciso segundo que “son deportistas profesionales (...) quienes se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte.” Las personas que se dedican al arbitraje, al igual que sucede con las personas deportistas, requieren unas características específicas para realizar la práctica deportiva o arbitral. En este caso, debe tratarse de una relación personal puesto que sólo existe un requisito dimanante de la estructura del contrato de trabajo que afecte a los sujetos: el carácter personal inherente a la prestación laboral⁴¹⁴.

Una de las características inmutables del trabajador que presta sus servicios por cuenta ajena es que debe ser una persona física. El trabajo es *intuitu personae* y se debe hacer de forma personal, por lo que la concepción de trabajador va unida de forma inseparable a la condición de trabajador.

⁴¹³ Por todos ALMANSA PASTOR, J. M.: *El concepto de trabajador* en AAVV Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali. Buenos Aires: Heliasta, 1979, pp. 259 y ss.

⁴¹⁴ Por todos CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho. Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional. Op. Cit.* pág. 112.

En la figura de la persona trabajadora, deportista o árbitro, se dan las condiciones para que el empleador cuente con sus servicios por sus atributos personales y deportivos, Un ejemplo de ello son las plantillas de árbitros que se publican al inicio de cada temporada donde se muestran los árbitros que van a participar en dichas competiciones, después del proceso de clasificación con los ascensos y descensos que se determinen.

3. Voluntariedad

Más allá del deber constitucional de trabajar, estipulado en el artículo 35 de la CE, la prestación de servicios debe ser libre y voluntaria. El trabajo forzado (excepto las prestaciones personales de servicio) contraviene los Derechos Fundamentales y los Derechos de los Trabajadores. La realización de una prestación de servicio mediante un contrato de trabajo deberá ser aceptada de forma libre y voluntaria por parte del trabajador. Las condiciones de trabajo tales como jornada, horario, salario o vacaciones deben ajustarse a la legalidad y ser aceptadas de forma voluntaria por el trabajador sin que existan vicios en un elemento esencial del contrato como es su consentimiento. Esto es, no puede mediar erro, dolo, violencia o intimidación en el proceso de aceptación voluntaria del trabajo por parte del trabajador.

Excepcionalmente, en el caso de las personas deportistas que se integran en una federación deportiva que son convocadas por la selección se viene considerando que este tipo de relación no es una relación de trabajo profesional, por faltar la nota de la “voluntariedad”. La Ley del Deporte establece la obligación de los jugadores de asistir a la convocatoria de la selección (artículo 23.2 c) de la LD), considerándose falta muy grave la falta de asistencia no justificada a la convocatoria (artículo 104.1 c) de la LD). Esta excepción, para algunos autores discutible⁴¹⁵, no afectaría en principio al colectivo arbitral, ya que la Ley del Deporte no les atribuye la condición de deportistas. Sin embargo, algunas federaciones les imponen expresamente esta obligación en la propia normativa federativa. Por ejemplo, el artículo 187 del Reglamento de Partidos y Competiciones de la RFEBM dispone que “Todos los Árbitros con licencia en vigor tienen la obligación de participar en los partidos oficiales amistosos o de entrenamiento

⁴¹⁵ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Un limbo jurídico: la prestación de servicios de los deportistas para las selecciones nacionales”. *Iusport*, 2018, 15 de noviembre.

de los Equipos Nacionales para los que sean designados”. De modo que “En los partidos de carácter Oficial, las condiciones de gastos de arbitraje serán estipuladas por la Federación Internacional de Balonmano (I.H.F.) o por la Federación Europea (E.H.F.)”; y “En los partidos amistosos o de entrenamiento, que organice la R.F.E.BM., no se contemplará el concepto de Derechos de Arbitraje y sí de los gastos de desplazamiento”.

La voluntariedad en la aceptación del contrato del trabajo y el libre consentimiento consiste una piedra angular de las relaciones laborales, también en el deporte y en el caso del estamento arbitral donde, en ningún caso, se puede obligar o someter a los deportistas a realizar funciones o tareas contra su voluntad.

4. Dependencia y regularidad

Los profesionales del deporte que realizan su actividad deportiva por cuenta ajena lo hacen bajo el ámbito de dirección de su empleador, con todo lo que ello implica, es decir, sometiéndose a la disciplina de la organización, a las decisiones del entrenador y a la correspondiente normativa de carácter interno o disciplinario.

Las personas que se dedican al arbitraje que desarrollan su labor en las competiciones más importantes desde el punto de vista económico y deportivo lo suelen hacer bajo la dependencia y organización de la federación correspondiente y, en particular, de un órgano de la federación (como es el CTA). Un ejemplo de ello son las circulares y directrices internas que reciben de manera periódica las personas que se dedican al arbitraje y que regulan, entre otras cuestiones, el código de vestimenta durante su desplazamiento al lugar de celebración del encuentro, el modo en el que deben trasladarse a la ciudad donde este se celebre o bien la documentación y los datos que deben configurar el acta de un partido. Todas ellas son cuestiones que permiten afirmar que los árbitros dependen de un órgano de una entidad deportiva como es el CTA, con una notable “intensidad en la vinculación”⁴¹⁶, sin que esta pueda comprometer en modo alguno su imparcialidad. Los árbitros dependen en el ámbito organizativo del CTA (tienen la obligación de aceptar por parte de los árbitros los partidos designados o acudir a la localidad del encuentro con una determinada antelación)⁴¹⁷, se sujetan a las normas y

⁴¹⁶ CARDENAL CARRO, M.: Deporte y Derecho. *Op. Cit.* pág. 150.

⁴¹⁷ ROQUETA BUJ, R.: Derecho Deportivo Laboral. *Op. Cit.*, pág. 96.

a las circulares de la federación, sus decisiones son susceptibles de revisión, cuando arbitran mal sufren las consecuencias, si desarrollan su actividad en una liga profesional suelen hacerlo previo acuerdo entre la federación y la referida liga, etc.

La regularidad es otra de las características esenciales que recoge el Real Decreto 1006/1985 para considerar a las personas deportistas como profesionales⁴¹⁸ e incluirlas, por tanto, dentro del ámbito de aplicación de la norma⁴¹⁹. En el Derecho del Trabajo, la regularidad se caracteriza por la prestación de servicios por parte del trabajador que se repite de forma continuada o alterna, por tiempo determinado o bien de manera indefinida. En este sentido, los árbitros realizan su prestación de un modo regular, ya que el CTA (órgano del que dependen) determina que dirigirán un partido de su categoría cada 15 días, es decir, en jornadas alternas, sin perjuicios de aquellos que dirijan competiciones internacionales u otras competiciones nacionales como la Copa de S.M. el Rey, Supercopa u otras similares.

En cualquier caso, el trabajo de este tipo de árbitros viene siendo regular dentro de un período temporal determinado como es la temporada deportiva que se inicia, normalmente, en el mes de agosto o septiembre y finaliza en el mes de junio, también sin perjuicio de aquellos árbitros que deban dirigir competiciones internacionales de selecciones cuando se celebren o bien aquellos que deban dirigir eliminatorias de ascenso y/o descenso en categorías nacionales, con la consiguiente finalización de la temporada en el mes de julio. Por tanto, los árbitros españoles desarrollan la práctica deportiva de manera regular dirigiendo los partidos que les correspondan, pero, además, su preparación también se puede considerar como regular, por no decir prácticamente diaria, ya que los entrenamientos físicos y la preparación técnica para dirigir los encuentros es continua.

5. Ajenidad

En el Real Decreto 1006/1985 y en la Ley 39/2022 se establece que serán deportistas profesionales aquellas personas que presten sus servicios bajo la dirección y organización de un club o entidad deportiva (categoría en la que se incluyen las

⁴¹⁸ En este sentido, la Sentencia del TSJ de Galicia de 23 de marzo de 1994 (Rec. 2952/1992) y la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Éibar de 12 de marzo de 1993.

⁴¹⁹ SERRANO CARVAJAL, J.: *La relación laboral especial de los deportistas profesionales y artistas en los espectáculos públicos*. Madrid: DL, 1985, pág. 242.

federaciones deportivas, tal y como se desprende de lo dispuesto en el artículo 40 y ss. de la LD).

Dentro del deporte federado lo normal es que se considere que el empleador es la federación. [Aunque a veces se articulen fórmulas que conducen al pago de honorarios por parte de los organizadores de las distintas competiciones (además de los pagos que estos puedan realizar a las federaciones)]. Sin perjuicio de que fuera de ese ámbito, esto es, extramuros del deporte organizado, puedan surgir otras alternativas. La norma laboral especial señala, con respecto al empleador, que “quedan incluidas las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales.” (artículo 1.3 del RDDP).

La ajenidad es una de las notas características que debe cumplir cualquier deportista para estar sujeto al ámbito de aplicación de la norma en cuestión y que, si el colectivo arbitral o una parte de él es susceptible de entrar en su ámbito de aplicación, deberá cumplir. La prestación por cuenta de una entidad deportiva, es decir, por cuenta ajena, se ha analizado con anterioridad bajo el prisma tanto de la ajenidad en los frutos como de la ajenidad en los riesgos.

Lo normal es que las personas que se dedican al arbitraje desarrollen su actividad por cuenta ajena y bajo el ámbito de organización y dirección de la federación.

6. Retribución

El Real Decreto 1006/1985 excluye de forma expresa a las personas deportistas profesionales que reciben una compensación por los gastos derivados de su práctica deportiva, esto es, a aquellas que no reciben “una retribución”; en la línea del artículo 1 del ET (“servicios retribuidos”). Esta práctica, la de compensar con una retribución por los gastos ocasionados de la práctica deportiva, es muy común en las categorías denominadas como *amateurs*, si bien es cierto que algunas remuneraciones se podrían equiparar -según las horas trabajadas- a un salario tomando como referencia el Salario Mínimo Interprofesional.

Desde la perspectiva del colectivo arbitral, la compensación de gastos excluiría la laboralidad⁴²⁰ de su relación. El trabajador recibe una retribución por su trabajo. Por lo que las prestaciones que se realizan sin recibir nada a cambio (o simplemente una compensación de gastos) se califican como un trabajo hecho a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, que es una de las exclusiones al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores establecida en el artículo 1.3.d).

En cualquier caso, la retribución podrá ser en dinero o en especie, siempre respetando el mínimo legal establecido en dinero, y este deberá tener un carácter regular y periódico -salario- o bien se puede remunerar un trabajo a tanto alzado en un único pago a través de una ganancia aleatoria. El tipo de retribución supondrá la consideración como relación laboral por cuenta ajena o bien otro tipo de prestación: si se retribuye de forma periódica, regular y ordinaria un trabajo se considerará salario y, por tanto, un trabajo por cuenta ajena.

El concepto de salario establecido por el Real Decreto 1006/1985 viene a ser el mismo que en el Estatuto de los Trabajadores, aunque sea técnicamente más incompleto debido a que no hace referencia al tiempo de trabajo efectivo o a los períodos de descanso⁴²¹.

El artículo 2 del RDDP especifica con claridad que los deportistas deben dedicarse a la práctica del deporte de manera regular y por cuenta ajena a cambio de una retribución. Es más, no solo se limita a establecer la condición de que sea una retribución, sino que va más allá y lo hace en los siguientes términos: “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.”

En este punto es importante diferenciar, nuevamente, el colectivo arbitral en las distintas categorías que componen el estamento y establecer el marco de la prestación de servicio.

En lo que respecta al análisis de si el vínculo arbitral es profesional o no, la cuestión parece circunscribirse a aquellos árbitros y árbitras que dirijan encuentros en las categorías profesionales, esto es, Primera y Segunda División de fútbol que son las

⁴²⁰ En este sentido, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 1990 (RJ/911).

⁴²¹ ROQUETA BUI, R.: Los deportistas profesionales. *Op. Cit.*, pág. 214.

competiciones auspiciadas por la LALIGA, la máxima categoría nacional de baloncesto, organizada dicha competición por la ACB, la LIGAF de fútbol femenino y la ASOBAL de balonmano, que es donde verdaderamente adquiere protagonismo la especialidad del deporte. (Y ello sin perjuicio de que pueda haber personas que se dediquen al arbitraje en otras competiciones oficiales no oficiales o en acontecimientos deportivos competitivos no oficiales de relevancia estatal en las que pueda concurrir la especialidad del deporte profesional).

En el caso del fútbol masculino, el salario mínimo que el convenio entre la LALIGA y la AFE establece para los futbolistas de Primera y Segunda división es de 155.000 € y de 77.500 €, respectivamente. Esta podría ser la referencia, en clave salarial, para los árbitros. Según diversos medios de comunicación como *The Objective*⁴²² (se toma como fuente este medio porque la retribución oficial de los árbitros de primera y Segunda División en España no es pública), los árbitros de fútbol de Primera División perciben alrededor de 215.000 € anuales y los de Segunda División 175.000 € (en ambas categorías cuentan con una cantidad fija y otra variable, en función del número de partidos dirigidos).

Por su parte, los jugadores profesionales de baloncesto, según el convenio firmado el año 2021 (IV Convenio Colectivo de baloncesto profesional ACB) reciben un salario mínimo anual de 28.000 € brutos, una cantidad sensiblemente menor a la estipulada en el convenio colectivo del fútbol profesional. Del mismo que sucede en el fútbol, los árbitros profesionales de baloncesto ACB tienen una remuneración inferior, aunque superior al salario mínimo estipulado en el convenio y, en algunos casos, equiparable a las de los jugadores de los clubes, ascendiendo a una cantidad anual aproximada de 50.000 €, dependiendo de los partidos dirigidos, de las competiciones y de si participan en competiciones internacionales como la Euroliga⁴²³.

En el fútbol femenino, el salario mínimo que se ha pactado por convenio colectivo para las jugadoras de la LIGAF es sustancialmente inferior al de los jugadores de fútbol (16.000 €), circunstancia que, igualmente, se refleja en el salario de las colegiadas, que ronda los 25.000 € para las árbitras principales y los 16.000 € para las asistentes⁴²⁴.

⁴²² ¿Cuánto cobra un árbitro de fútbol español? Publicado en *The Objective* el 6 de enero de 2022.

⁴²³ Vid. Diario Marca: ¿Cuánto cobran los árbitros en cada deporte?

⁴²⁴ Diario Sport: ¿Cuánto cobrarán las árbitras de Primera División femenina? 15/09/2022.
[Disponible en página web.](#)

En la Liga ASOBAL de balonmano, el salario mínimo de los jugadores se remite en el convenio colectivo al salario mínimo interprofesional (artículo 23), indicando que su contrato puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La remuneración de los árbitros de balonmano asciende a 440 € por partido dirigido, tal y como refleja el cuadro oficial de tarifas arbitrales para 2022 aprobado por la Asamblea de la RFEBM y que se publica en la normativa de ayudas a colaboradores, técnicos, entrenadores, jueces, árbitros y profesores de cursos de 2022⁴²⁵. Aunque la cantidad resulte inferior a la que reciben otros árbitros que desarrollan su actividad en otras competiciones profesionales, la especialidad de su actividad parece tener buen encaje dentro de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Los árbitros que desarrollan su actividad en la élite del tenis nacional (no hay una competición profesional de tenis) plantean más dudas. Su remuneración se sitúa entre los 200 € y los 700 €, tal y como publica la RFET en su Instrucción de Tarifas del Comité Español de Árbitros de Tenis para 2023, dependiendo de la categoría del torneo, lo que determina que su dedicación pueda ser parcial (en el nivel profesional), debido a la exigencia de los torneos y a los participantes que forman parte del cuadro, siendo estos tenistas incluidos en el ranking de la ATP y considerados como profesionales. En este caso la cuestión está en determinar si un árbitro que actúa bajo la dirección y disciplina de una federación puede ser autónomo. Como ya se ha indicado, aunque las federaciones suelen recibir una cantidad por su labor organizativa -y la organización y puesta a disposición de los árbitros parece formar parte de la misma- a veces se separan los honorarios (¿salario que debería pagar la federación?) que reciben estos últimos de la cantidad que reciben las primeras. Y se considera que los árbitros son autónomos. Esta calificación plantea dudas ya que los árbitros de tenis no gozan de la autonomía que tienen los tenistas y su actividad queda incluida dentro del contenido esencial de los servicios que ofrecen a la federación de la que dependen. La relación entre la federación y los árbitros va mucho más allá de la mera expedición de la licencia.

⁴²⁵ [Disponible en la web de la RFEBM/Documentos](#)

III. EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO

1. Capacidad para contratar

Dentro del régimen jurídico de las personas deportistas profesionales, una de las cuestiones fundamentales es el régimen de su contratación, lo que engloba características como la capacidad para contratar, la forma, el contenido y la duración del contrato de trabajo.

El artículo 2 del RDDP se refiere a la capacidad para contratar por razón de nacionalidad. Sin embargo, también se debe tener en cuenta la capacidad general para contratar, más allá de las cuestiones que se refieren a la nacionalidad. Sin perjuicio de que la legislación aplicable se refiera de manera específica a la nacionalidad, es necesario tener en cuenta, de manera supletoria, la aplicación de la legislación laboral común (Estatuto de los Trabajadores) que se refiere a la edad como una de las variables a tener en cuenta para la capacidad de contratación.

En el ámbito deportivo, al igual que el laboral ordinario, existen dos elementos esenciales que determinan la capacidad para contratar de las personas deportistas profesionales: la edad y la nacionalidad⁴²⁶. En ambos casos el Real Decreto 1006/1985 no se refiere ni establece límites a la cuestión de la edad o nacionalidad y, por tanto, hay que remitirse a la normativa laboral supletoria, esto es, el Estatuto de los Trabajadores.

Como ya se ha indicado, el artículo 6.4 del ET establece una limitación absoluta para trabajar por debajo de la edad de 16 años en España, sin perjuicio de la participación de los menores de dicha edad de forma esporádica en espectáculos públicos, con la autorización de la autoridad laboral y siempre bajo unas determinadas circunstancias que no perjudiquen su formación y salud. Pues bien, aplicándolo al ámbito de los árbitros -deportistas profesionales, tendrán capacidad para contratar los mayores de 16 años y, en el caso de que algún menor de dicha edad participe de forma esporádica en algún espectáculo público no entraría dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985.

En algunas modalidades deportivas (por ejemplo, en fútbol), se permite a los menores de edad que tengan cumplidos 14 o 15 años dirigir partidos en categorías inferiores percibiendo compensación de gastos (no reciben un salario, por lo que falta el

⁴²⁶ ROQUETA BUI, R.: Los deportistas profesionales, *Op. Cit.*, pág. 109.

elemento retributivo). La normativa federativa parece estar diseñada para que no haya personas que se dediquen al arbitraje de 16 años que desarrollen su actividad en el ámbito de las competiciones profesionales (para llegar a la élite hay que pasar por las distintas categorías y tener una experiencia determinada), contribuyendo al desarrollo de un espectáculo público. Por ejemplo, en el artículo 8 del Reglamento del Comité Técnico de Árbitros de la RFEB se indica que para acceder a la condición de árbitro en las categorías de base o territorial y a la de anotador/cronometrador se requiere “Ser mayor de 18 años y menor de 50”.

En referencia a la nacionalidad, se estará a lo que disponga de manera supletoria la normativa de extranjería según sean extranjeros comunitarios o extracomunitarios. Sin embargo, el artículo 2 del RDDP remite -tal y como también hace el artículo 1- a la normativa federativa. Lo hace, particularmente, refiriéndose a las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales. Es otra clara alusión a los aspectos organizativos internos de las federaciones, las cuales, en su mayoría, imponen la condición de estar en posesión o de obtener una licencia federativa expedida por la misma federación para poder participar en las competiciones auspiciadas por las mismas. Por ejemplo, el anteriormente mencionado artículo 8 del Reglamento del Comité Técnico de Árbitros de la RFEBM indica que para acceder a la condición de árbitro, en las categorías de base o territorial, y a la de anotador/cronometrador, se requiere “tener la nacionalidad española o, en su caso, cualquier otra nacionalidad expresamente autorizada por el CTA de la RFEBM., en función de los acuerdos o convenios que se suscriban al efecto”, el requisito de la edad al que ya se ha hecho referencia, “hallarse en pleno uso de los derechos civiles y no haber sido suspendido ni inhabilitado en su ejercicio en virtud de resolución judicial o deportiva firme” y “superar las pruebas que, al efecto, se establezcan para cada convocatoria por las respectivas Federaciones Territoriales, bajo la coordinación del CTA”.

Asimismo, retomando la cuestión de la nacionalidad y la capacidad para contratar o trabajar, las federaciones y ligas pueden establecer un límite de personas deportistas extracomunitarias, pero no puede limitar el derecho a la libre circulación de las personas de un Estado miembro de la UE o del Espacio Económico Europeo⁴²⁷.

⁴²⁷ Véase GARCÍA CABA, M.: “El régimen jurídico del fútbol profesional español ante el reciente Convenio de Coordinación: novedades y primeros problemas prácticos en su aplicación”. *Revista Española de Derecho Deportivo* núm. 20, 2007, pág. 11.

2. Forma y duración del contrato de trabajo

El artículo 3 Uno del RDDP contiene una especialidad respecto a la forma de los contratos de las personas deportistas profesionales: “El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar”; “Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM”.

El apartado segundo del artículo 3 del RDDP dispone que, como mínimo, el contrato de deportista profesional deberá hacer constar los siguientes extremos: a) la identificación de las partes; b) el objeto del contrato; c) la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deber ser pagadas; y d) la duración del contrato.

La duración determinada es una condición *sine qua non* para la validez del contrato de las personas deportistas profesionales. Así lo estipula el artículo 6 del RD de una manera inequívoca en los siguientes términos: “será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva”.

El contrato deberá ser por tiempo determinado, ya sea por tiempo completo o a tiempo parcial, según la jornada laboral de las personas deportistas, suponiendo la duración de carácter determinada una de las especialidades que reviste este vínculo laboral, ya que en una relación laboral ordinaria el contrato se presume indefinido.

En este aspecto, las personas que se dedican al arbitraje cuya actividad pueda considerarse equiparable a la de las personas deportistas profesionales tendrían una fácil adaptación a la normativa para cumplir con el requisito de que sus contratos sean de duración determinada: podrían firmar al final de la temporada, una vez publicada la clasificación arbitral y determinados los ascensos y descensos, un contrato por la temporada inmediatamente siguiente, es decir, por una temporada, que podrían renovar siempre y cuando conserven la categoría que les permita ostentar la profesionalidad arbitral; o, incluso, si surge un mercado internacional de transferencias, se podría plantear la firma de contratos temporales por varias temporadas.

Las temporadas en el deporte español e internacional tienen una fecha fija de inicio, que se da con el primer partido de competición oficial, sin perjuicio de que la preparación denominada como pretemporada empiece en semanas anteriores, por lo que la duración del contrato de los árbitros y árbitras “profesionales” tendría una duración mínima de once meses, desde el mes de agosto hasta junio, siendo el mes de julio el único que, de forma ordinaria, no alberga competiciones deportivas profesionales nacionales.

3. Período de prueba

El periodo de prueba aparece regulado en el artículo 14 del ET y, de forma específica, para las personas deportistas profesionales, en el artículo 5 del RDDP.

El período de prueba sirve para determinar la idoneidad de la persona trabajadora para el puesto de trabajo, admitiéndose la rescisión del contrato por voluntad de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso. En el caso del vínculo que une a las personas deportistas profesionales con los clubes o entidades deportivas, el objetivo es determinar si los primeros cumplen con la preparación técnica y física para formar parte del club o entidad deportiva; y si estos últimos cumplen, asimismo, con las expectativas. Y, por ello, el artículo 5 del RDDP indica que la duración del periodo de prueba, que se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, “no podrá exceder de tres meses”.

Durante el transcurso del período de prueba tanto el trabajador como el empleador tienen los derechos y deberes que constituyen cualquier relación laboral, amén de que el trabajador estará dado de alta en la Seguridad Social y, por supuesto, recibirá la retribución pactada. Si ninguna de las partes opta expresamente por la rescisión, el contrato de trabajo, una vez expire el período de prueba pactado, producirá plenos efectos. Además, el período de prueba podrá ser mejorado en virtud de convenio colectivo, o bien podrá ser objeto de renuncia mediante cláusula establecida por escrito de común acuerdo por ambas partes.

De acuerdo con lo establecido por el artículo quinto del Real Decreto 1006/1985, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

En el ámbito deportivo, tanto las personas deportistas profesionales como las personas que se dedican al arbitraje en condiciones semejantes suelen ser conocidas por los clubes o entidades deportivas que están interesados en su contratación y que, finalmente, logran hacerse con sus servicios. Esto es, los clubes o equipos deportivos siguen las competiciones y conocen las características técnicas y físicas de las personas

deportistas profesionales y, en lo que respecta al colectivo arbitral, las federaciones que correspondan ya han contado con su labor previamente en categorías inferiores o bien en la misma categoría en temporadas previas, por lo que parece claro que el período de prueba en el ámbito deportivo no tiene demasiada importancia a la hora de la contratación laboral.

IV. EL SALARIO

Como en otros aspectos de la relación laboral especial, el artículo 8 del RDDP realiza una regulación genérica del salario y lo hace indicando que la retribución “será la pactada en convenio colectivo o contrato individual”; “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”; y “quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial”.

En relación con el salario, es importante determinar -como ya se ha indicado- qué es salario y qué se entiende por compensación de gastos. En estos casos, la carga de la prueba de la existencia de contraprestación le corresponde a la parte actora y, si acredita esta última, se presume salvo prueba en contrario que las cantidades abonadas constituyen salario⁴²⁸. La naturaleza de las cantidades percibidas es independiente de la terminología que utilicen las partes. La compensación de gastos no solo se incluye el transporte, dietas, comidas, pernoctaciones fuera de domicilio, ropa, calzado deportivo, alimentación específica, preparación y cuidado físico, asistencia médica, sino también los gastos de manutención, alojamiento, estudios, viajes de los padres e incluso los gastos de traslado y cambio de residencia de la familia⁴²⁹. No incluye, por el contrario, las cantidades en concepto de antigüedad, habilidad en el juego, categoría, partidos disputados, etc.⁴³⁰. La periodicidad en el devengo y la uniformidad sirven como indicio⁴³¹. El salario mínimo interprofesional se utiliza como indicio de profesionalidad⁴³², pero no excluye necesariamente la laboralidad⁴³³.

⁴²⁸ STS de 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007).

⁴²⁹ STSJ de Extremadura de 26 de abril de 2011 (Rec. 91/2011).

⁴³⁰ SSTSJ de Navarra de 25 de mayo de 1999 (Rec. 242/1999).

⁴³¹ STS de 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007).

⁴³² SSTSJ de Cantabria de 13 de diciembre de 1994 (Rec. 720/1994) y 16 de enero de 2008 (Rec. 1075/2007)

⁴³³ STS de 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007).

Obviamente, las partes serán las que determinen el salario, siempre que sea igual o superior al establecido por el convenio colectivo de aplicación. De hecho, el convenio colectivo también puede regular la estructura salarial, los complementos salariales aplicables o, por ejemplo, la periodicidad con la que los deportistas deban percibir el salario. En el caso del colectivo arbitral, no hay un convenio específico. Y, en principio, la regla prevista en la Ley del Deporte con respecto a la legitimación para negociar convenios colectivos -dirigidos a personas deportistas profesionales- no parece estar dirigida a este colectivo específico (disposición adicional decimoséptima de la LD).

A falta de convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo, la retribución de que perciben las personas que desarrollan la actividad arbitral en competiciones profesionales suele estipularse en los convenios de coordinación que suscriben las federaciones y las ligas (por ejemplo, entre LALIGA y RFEF y entre ACB y FEB).

V. TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Las especiales características en cuanto a jornada de trabajo que reviste la prestación de servicio en el ámbito del deporte profesional es una de las razones por las cuales se aprobó el Real Decreto 1006/1985.

La ordenación del tiempo de trabajo no solo comprende la jornada diaria o los descansos dentro de la misma, sino también los descansos semanales, la posible jornada irregular, la compensación de descansos o bien el derecho a las vacaciones anuales retribuidas. Para el análisis de este aspecto, el Estatuto de los Trabajadores fija el máximo de la jornada laboral que será de cuarenta horas semanales en un cómputo anual, sin perjuicio de las excepciones que legal o reglamentariamente se establezcan en cuanto a limitaciones o ampliaciones de jornada atendiendo a las especiales características de algunos trabajos.

Las personas deportistas profesionales también se sujetan al máximo legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto 1006/1985 aborda la ordenación del tiempo de trabajo, así como los descansos y vacaciones en los artículos 9 y 10.

En el artículo 9 RDDP se establece que la jornada máxima será la prevista en los convenios colectivos o contratos individuales, siempre y cuando respete el máximo legal establecido. Si bien es cierto que “la jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes

directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.”

Es decir, no solo es trabajo efectivo la práctica de la actividad deportiva ante el público o en una competición, sino que también se computan las horas invertidas en entrenamiento o preparación física, técnica o táctica también es computable⁴³⁴. Sin embargo, con cierta frecuencia se suele dar que los espectáculos públicos se celebren en otras ciudades del territorio nacional, europeo o incluso en terceros países que conlleva la necesidad de realizar un desplazamiento, en muchos casos de una gran longitud y que, en consecuencia, se debe regular también normativamente. A estos efectos, en el tercer apartado del artículo 9 tres se indica que “no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos”. Por lo que la jornada de los deportistas profesionales no se corresponde necesariamente con el tiempo que estos dedican a su profesión. Esta regla parece encajar bastante bien con la especialidad laboral de algunos miembros del colectivo arbitral.

En cuanto al descanso semanal, las personas deportistas profesionales tienen derecho, como mínimo, a un día y medio de descanso de manera interrumpida. Cabe mencionar que las competiciones o actuaciones deportivas se suelen celebrar durante los fines de semana, una de las tantas especialidades que reviste dicha relación laboral especial. A diferencia de los trabajos ordinarios o de oficina, donde se suele tener los fines de semana de descanso, en el ámbito deportivo el trabajo ante el público suele darse sábados o domingos, por lo que durante los días anteriores se llevan a cabo la preparación física y técnica y los fines de semana la competición.

El artículo 10 del RDDP establece que los días de descanso semanal serán acordados de mutuo acuerdo y no podrán coincidir con los días de competición y, además, si no se pudiese dar el descanso completo por motivos de competición deportiva⁴³⁵, se

⁴³⁴ ARETA MARTÍNEZ, M.: *Tiempo de trabajo y descanso: entre el club y la selección* en *Novedades Laborales en el Fútbol Profesional* (Dir. y Coord.) GONZÁLEZ GARCÍA, S. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2021, pág. 45.

⁴³⁵ Véase el artículo 7 y ss. Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional (Publicado por la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo) y el artículo 31 del Convenio Colectivo de baloncesto profesional ACB (Publicado por la Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo)

podrá trasladar y compensar dicho tiempo de descanso. Las personas deportistas profesionales tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días al año, donde los días de disfrute, así como los períodos de fraccionamiento se regulan por convenio colectivo (según el convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional veintiún días serán disfrutados, al menos, de manera ininterrumpida).

Todas las características que se mencionan en este apartado pueden ser compartidas (dependiendo de la modalidad deportiva) por muchos árbitros y árbitras. En primer término, de la jornada de trabajo resulta una especialidad, ya que no están sujetos a un horario determinado y fijo, sino que sus entrenamientos físicos dependerán de la competición, así como la jornada de trabajo cuando arbitren los partidos se compondrá del mismo y también de la preparación y del desplazamiento, entre otros aspectos. Una de las diferencias que parecen observarse entre las personas que desarrollan su actividad en competiciones profesionales y aquellas que no alcanzan este nivel se encuentra en la necesidad de desplazarse y concentrarse de los primeros.

La mayoría de los partidos, tanto de competiciones profesionales como amateurs, se disputan durante los fines de semana. El hecho de que las actividades deportivas ante el público se celebren durante los fines de semana determina que el descanso semanal deba tomarse de manera diferente, dependiendo del horario de prestación de servicios, pudiéndose desplazar a otros días durante la semana o bien acumular en períodos más amplios.

Las competiciones deportivas, especialmente las profesionales, cuentan con equipos situados a lo largo y ancho del territorio nacional, lo que hace que los partidos de fútbol se disputen en distintos lugares. Es por ello que, precisamente, algunas personas que se dedican al arbitraje, dependiendo de la localidad en la que residan, deben desplazarse al punto donde se celebrará la actividad deportiva, teniendo que pernoctar de forma obligatoria la noche anterior en la ciudad del partido, según instrucciones del CTA, y dependiendo del horario de finalización del partido, también la misma noche del encuentro. Para dichos desplazamientos se utilizarán los medios de transporte aéreos y ferroviarios de manera preferente, o bien si se considera oportuno el vehículo particular en determinadas ocasiones que así lo requieran.

Dejando a un lado el supuesto de las personas que se dedican al arbitraje que, por la especialidad de su actividad, deben pernoctar y desplazarse a otras Comunidades

Autónomas, lo cierto es que la mayoría de los árbitros y árbitras realizan su actividad dentro de la Comunidad Autónoma (e incluso de la provincia) de residencia.

La preparación del día previo al partido y del mismo día, así como el tiempo denominado como de concentración en el lugar de alojamiento en la ciudad, son factores que se deben tener en cuenta a la hora de determinar la inclusión de la especialidad de la actividad deportiva del colectivo arbitral (obsérvese que los árbitros específicos de VAR de la RFEF no desarrollan una actividad deportiva y tampoco tienen que desplazarse). La exposición ante un público global requiere una preparación y una concentración distintas de las que requiere el arbitraje en competiciones de ámbito local, provincial o autonómico.

VI. DERECHOS Y DEBERES

En referencia a los derechos y deberes de las personas deportistas profesionales, el artículo 7 del RDDP establece una serie de derechos y obligaciones que son de obligado cumplimiento para ambas partes (clubes o entidades deportivas y deportistas). Este catálogo de derechos y obligaciones en el ámbito laboral amplía y adapta el que se recoge en los artículos 4 y 5 del ET en atención a la especialidad del deporte. Por ello, de forma supletoria, en todo lo no regulado por la normativa especial, resulta aplicable el Estatuto de los Trabajadores (artículo 7.4 del RDDP)

1. Derechos

Los principales derechos colectivos de los que gozan los deportistas son la representación sindical y las medidas y acciones de conflicto colectivo, ambos reconocidos en el título primero de la Constitución española. En el artículo 28 de la CE se establece que todos tienen derecho a sindicarse libremente y se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga para la defensa de sus intereses colectivos.

Las personas deportistas profesionales pueden defender sus intereses a través de la negociación colectiva (por ejemplo, la AFE es el colectivo encargado de la representación de los futbolistas, tanto profesionales como semi profesionales, y en el proceso de negociación colectiva para la redacción del convenio colectivo es a la asociación a la que se le encomienda la representación colectiva de los futbolistas).

Asimismo, en cuanto a las medidas de conflicto colectivo, resulta igualmente aplicable el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Entre los derechos específicos que el Real Decreto 1006/1985 atribuye a los deportistas profesionales cabe destacar: A) el derecho a la ocupación efectiva; B) el derecho a la libre sindicación y a la defensa de sus intereses colectivos; C) el derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión; y D) el derecho a participar en la explotación comercial de su imagen.

A. Derecho a la ocupación efectiva

Las personas trabajadoras tienen derecho a la ocupación efectiva, tal y como recoge el apartado a del artículo 4.2.a) del ET. En el caso de las personas deportistas profesionales, la norma laboral especial añade en su artículo 7.4 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.” Ambos preceptos son bastante amplios, sin perjuicio de que, conforme a lo dispuesto en la norma aplicable a las personas deportistas profesionales, estas no puedan ser apartadas de las actividades preparatorias para la competición deportiva.

Una de las características especiales que se derivan de la relación laboral especial de las personas deportistas profesionales es, precisamente, la competencia por un puesto. La participación en la competición viene condicionada en muchos casos por la existencia de un determinado número de participantes. Sin embargo, tanto las competiciones por equipos como las individuales requieren una preparación física, técnica y táctica de las cuales no pueden ser apartadas las personas deportistas en cumplimiento de su derecho a la ocupación efectiva. En los entrenamientos físicos, la preparación de los torneos, la participación en sesiones tácticas o técnicas programadas por los clubes deberán participar todos los integrantes de la plantilla sin excepción, a menos que no sea posible por motivos de salud o lesión. En este sentido, los técnicos o directores de los clubes o entidades deportivas los cuales tienen encomendada la función de decidir quienes participan en la competición. Apartar a la persona deportista de la actividad deportiva

diaria sin causa entrañaría un componente de “segregación punitiva y dolosa reprobado por el Derecho”⁴³⁶.

En el caso de las personas que se dedican al arbitraje que puedan encajar dentro de la especialidad del Real Decreto 1006/1985, la federación no podrá impedirles la asistencia a las sesiones tácticas o técnicas que se hayan programado o negarles el derecho a mantener la licencia (siempre que cumplan los requisitos para ello), en los términos que se han indicado e, igualmente, podrá decidir quién arbitra y en qué partidos.

El derecho a la ocupación efectiva está estrechamente relacionado con el derecho a la promoción profesional, regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto 1006/1985. La especialidad de la carrera profesional de las personas deportistas implica que su entrenamiento, preparación y participación en competiciones oficiales conlleva o pueda conllevar la promoción profesional a través de la mejora de sus resultados o bien mediante la contratación de otro club o entidad deportiva de superior categoría o prestigio. Esta regla resulta igualmente trasladable al colectivo arbitral ((en las distintas categorías).

En el ámbito de la competición deportiva profesional, cabe destacar la relación entre la licencia federativa habilitante para participar en competiciones profesionales y la no participación en la competición como consecuencia de una sanción técnica. Los clubes que dan de baja a una persona deportista profesional para la competición oficial pueden incurrir en una vulneración el derecho a la ocupación efectiva, puesto que dicha participación se considera como la principal actividad productiva que esta puede ejercer, no bastando la mera preparación o entrenamiento o ser participe en competiciones con su selección nacional, por ejemplo. Una de las principales soluciones que suele ofrecer la normativa federativa es la cesión a otro club. El artículo 11.2 RDDP acoge esta especialidad federativa y, como excepción al régimen común previsto en el Estatuto de los Trabajadores, permite la cesión de deportistas profesionales.

Las personas desarrollan la actividad arbitral en competiciones profesionales entrenan periódicamente, de manera más o menos controlada (regularidad), siguiendo, por lo general, las pautas de preparación dadas por el correspondiente CTA, que es a su vez el encargado de su selección.

⁴³⁶ MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *La especialidad de la ocupación efectiva de los deportistas profesionales* en GONZÁLEZ GARCÍA, S. *Novedades laborales en el fútbol profesional*. Pamplona: Thomson Reuters - Aranzadi, 2021, pág. 185.

El derecho a la ocupación efectiva ha suscitado diversas polémicas en el terreno del derecho laboral y, concretamente, también en el ámbito del deporte profesional. Una muestra de ello es la demanda del exfutbolista del Valencia CF, David Albelda, por vulneración del derecho a la ocupación efectiva. Sobre la doctrina aportada por el Tribunal se entiende por ocupación efectiva el derecho que ostenta el trabajador a que el empresario le proporcione, en cumplimiento del contrato laboral suscrito, el desempeño de unas funciones acordes a su puesto de trabajo y a la categoría laboral contratada y en dicha Sentencia arguye el Tribunal que son incontables los casos de futbolistas con los que no cuenta su entrenador en un momento determinado ⁴³⁷ sin desvirtuar dicho derecho “por la circunstancia de que el jugador no sea alineado por razones técnicas o tácticas en el espectáculo ante el público”⁴³⁸. Y este mismo razonamiento resulta aplicable al colectivo arbitral.

La normativa laboral otorga a las personas trabajadoras el derecho a realizar las funciones inherentes a su puesto de trabajo (artículo 4.2 del ET). El apartado 4 del artículo 7 del RDDP también menciona expresamente el derecho a la ocupación efectiva.

Las federaciones conceden la licencia a las personas que se dedican al arbitraje y, además, organizan su actividad, dos actividades interconectadas, pero independientes. La vulneración del derecho a la ocupación efectiva por parte de un club de fútbol se produce, por ejemplo, cuando tiene un futbolista no puede participar en la competición porque el club no ha tramitado su licencia (el número de licencias es limitado). En el caso de las personas que se dedican al arbitraje, la concesión de la licencia depende de la federación, que es, a su vez, la encargada de decir -a través del CTA- quién arbitra.

El derecho a la ocupación efectiva se respetará siempre y cuando la persona que se dedica al arbitraje, con licencia en vigor, se sujete a las mismas reglas que el resto. Siguiendo el criterio jurídico de la sentencia del ‘caso Albelda’, se puede deducir, por analogía, que el CTA debe decidir si cuenta o no con un árbitro o árbitra para dirigir los

⁴³⁷ VILA TIERNO, F.: “El contenido del derecho a la ocupación efectiva del futbolista profesional: a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Valencia, de 29 de febrero de 2008: el caso Albelda”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 23, 2008, pp. 329-336.

⁴³⁸ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Falta de ocupación efectiva y acoso moral en la relación laboral de los deportistas profesionales. Comentario a la Sentencia TSJ de Murcia de 28 de julio de 2009”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 28, 2010, pág. 373.

partidos, ya que es dicho órgano quien ostenta la facultad para ello, como en el caso del entrenador, de contar o no con un futbolista determinado.

La relación laboral especial de las personas deportistas profesionales es independiente del vínculo deportivo, más allá de que guarden una estrecha relación. Por un lado, el empleador en la relación laboral es el club, entidad deportiva, empresa o patrocinador; y, por otro lado, el sujeto que expide la licencia federativa es la federación que organiza la competición. ¿Puede un club contratar a un futbolista sin tener la licencia federativa en vigor o no habiéndola obtenido *a priori*? La respuesta es afirmativa. Aunque sin la licencia federativa no podrá competir, sí que podrá ser sujeto de una relación laboral con cualquier club, ya que tanto la normativa laboral como la normativa administrativa no disponen lo contrario. Lo que sucede es que los clubes contratan jugadores para competir y no para entrenar.

En el caso de las personas que se dedican al arbitraje en competiciones profesionales, para que realicen su labor en una competición oficial deben estar en posesión de una licencia federativa. Por lo que la posición que ocupa la federación es clave. La federación forma a los integrantes del colectivo arbitral, les otorga la licencia (percibiendo una remuneración por ello), organiza y dirige su actividad y recibe los frutos de su trabajo. Las personas deportistas profesionales trabajan para un club, mientras que las personas que se dedican al arbitraje trabajan para una federación. En este sentido, cuando se plantea el debate de la posibilidad de que los miembros del colectivo arbitral abandonen la federación de origen para prestar sus servicios en otra, se podría plantear la configuración de una indemnización que compense la inversión realizada por la federación (derechos de formación)⁴³⁹.

La nueva Ley del Deporte señala que “Para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal e internacional será preciso estar en posesión de una licencia expedida por la correspondiente federación deportiva española” y “Para la participación en competiciones de carácter profesional, las licencias deberán ser visadas, previamente a su expedición, por la liga profesional correspondiente”, pero “El otorgamiento de la licencia nunca podrá quedar condicionado a la participación en otras competiciones o actividades deportivas” (artículo 49.1 LDE). Por lo que, salvo pacto en contrario en el contrato de trabajo, no se podría vetar la participación de una persona

⁴³⁹ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “La indemnización por la formación de futbolistas profesionales en las transferencias nacionales e internacionales”. *Revista Jurídica de Deporte*, núm. 10, 2003.

que se dedica al arbitraje en competiciones de carácter profesional de clubes (a través de la licencia) que participen en competiciones organizadas por empresas que no cuenten con el reconocimiento de la federación o liga profesional.

En esta misma línea, la participación en un acontecimiento deportivo no oficial de relevancia estatal (artículo 92), que al situarse al margen del deporte organizado no daría lugar a la calificación árbitro de alto nivel y no requeriría licencia, podría justificar la aplicación del Real Decreto 1006/1985. En este caso, el derecho a la ocupación efectiva no tendría por qué verse limitado por la licencia.

B. Derecho a la libre sindicación y defensa de sus intereses colectivos

En el Estatuto de los Trabajadores encontramos regulado el derecho a la libre sindicación en el artículo 4.1.b), derecho que se desarrolla también en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en cuyo artículo 1.1 se establece que “todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.”

Los deportistas profesionales, tal y como señala el artículo 18 del RDDP, tienen reconocidos los derechos colectivos de carácter general con la única especialidad de que no se aplica la suspensión del contrato de trabajo por motivo del ejercicio de funciones relativos a la representación sindical.

En el caso de los futbolistas, por ejemplo, cuentan con la AFE, que está reconocida como el sindicato de los futbolistas y ejerce labores de representación de los mismos como, por ejemplo, en la negociación del convenio entre RFEF y LALIGA donde se tratan aspectos tan esenciales como las vacaciones o el salario mínimo a percibir por parte de los deportistas profesionales, sin perjuicio de que dichas entidades deportivas deban reunir los requisitos legales de legitimación exigidos en la legislación laboral general⁴⁴⁰. Sin perjuicio de que la obligación a afiliarse a dicho sindicato para la obtención de beneficios vulnera el derecho a la libertad sindical⁴⁴¹, pues las mejoras obtenidas en

⁴⁴⁰ DE VAL TENA, A.: “La negociación colectiva en el deporte profesional” en AA.VV. *XI Jornadas andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Solución de Conflictos en el sistema español de Relaciones Laborales*. Madrid: Trotta, 1994, pp. 165 y ss.

⁴⁴¹ ROJO TORRECILLA, E.: “Las futbolistas profesionales y sus derechos de libertad sindical y de no discriminación por razón de sexo”. *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 10/2022, pág. 6.

negociación por la AFE deberán ser extensibles a todos los y las futbolistas, no solo a sus afiliados. Los baloncestistas, los jugadores de balonmano y los tenistas profesionales también cuentan, respectivamente, con sus propias asociaciones profesionales que hacen las veces de sindicato y tienen como principal función la defensa de sus intereses como, por ejemplo, la negociación del convenio colectivo⁴⁴², ser oídos en la configuración de la competición o en la confección del calendario deportivo de manera anual.

Obsérvese que la incorporación de las disposiciones adicionales decimosexta (“Representación de las personas deportistas en situaciones concursales por asociaciones y sindicatos”) y la decimoséptima (“Legitimación para negociar convenios colectivos”) de la ley del Deporte ha supuesto un paso adelante para las personas deportistas profesionales, categoría a la que, al menos a los efectos de la Ley del Deporte, no parecen pertenecer las personas que se dedican al arbitraje deportivo.

Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta: “Las asociaciones y sindicatos de deportistas con legitimación para negociar convenios colectivos en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima de esta ley, podrán representar a las personas deportistas en los procedimientos contemplados en los artículos 171 y 189 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, cuando el concurso afecte a una entidad que tenga contratadas personas deportistas profesionales”.

Por su parte, la disposición adicional decimoséptima establece: “En los convenios colectivos dirigidos a las personas deportistas profesionales, estarán legitimadas para negociar las organizaciones sindicales constituidas en cada modalidad o especialidad deportiva que hayan sido designadas mayoritariamente por sus personas representadas a través de votación personal, libre, directa y secreta”. De forma que, “Cuando se trate de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimados para negociar los sindicatos que hubieran obtenido un mínimo del 10 por ciento del total de votos válidos emitidos en las elecciones para designar a la comisión representativa de los trabajadores”; e “Igualmente, cuando se trate de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimadas las ligas profesionales existentes, en su caso, en cada modalidad o especialidad deportiva, y en defecto de estas las asociaciones empresariales, que cuenten con la suficiente representatividad en el ámbito de aplicación del convenio”.

⁴⁴² ROQUETA BUJ, R.: “Las medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y su incidencia en el ámbito del deporte profesional.” *Revista Jurídica de deporte y entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 33, 2011, pp. 15 y ss.

El primer paso para conseguir el reconocimiento de estos derechos -entre los que se incluiría el derecho a la huelga- sería, sin duda, el reconocimiento previo de la laboralidad de su relación. A día de hoy no existe una asociación profesional o sindicato arbitral que defienda los intereses del colectivo arbitral.

C. Derecho a la libertad de expresión

Siguiendo el orden jerárquico normativo, el derecho a la libertad de expresión tiene su principal manifestación en el artículo 20 de la Constitución española. En términos deportivos, este derecho se regula de “forma peculiar y como concreción de la realidad deportiva”⁴⁴³ en el artículo 7.2 del RDDP en los siguientes términos: “los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respecto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual.”

El derecho a la libertad de expresión no es ilimitado, así que deberá respetar unas características generales y otras específicas deportivas. De modo general, las personas que se dedican al arbitraje cuya relación pueda ser asimilable en el ámbito laboral -por vía interpretativa- a las personas deportistas profesionales deberían respetar en sus manifestaciones el honor o la intimidad de terceros, tanto como la igualdad, no discriminación por razón de sexo, origen o religión, absteniéndose de realizar manifestaciones ofensivas o hirientes.

Las personas que se dedican al arbitraje no pueden realizar manifestaciones públicas de cualquier tipo, ni en medios de comunicación, ni tampoco en redes sociales, sobre aspectos arbitrales o que hayan acaecido durante el partido. Cabe diferenciar dos tipos de declaraciones o manifestaciones. En primer lugar, la prohibición de manifestaciones o declaraciones que atenten gravemente contra el funcionamiento del colectivo arbitral o menosprecien o menoscaben la labor arbitral entraría dentro del marco del respeto a la libertad de expresión. En segundo término, cuando se trata de una declaración que versa sobre un aspecto o lance del partido que no compromete en ningún caso la neutralidad o dignidad del colectivo, no existe norma prohibitiva que vaya acorde con la libertad de expresión.

⁴⁴³ PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.: *Los derechos “comunes” del deportista profesional*. Tesis Doctoral: URJC, 2015, pág. 135.

D. Derechos de imagen

Por convenio colectivo o, en su defecto, por pacto individual que respete el convenio colectivo de aplicación, se regulará la explotación comercial de la imagen de las personas deportistas profesionales. Esto es lo que establece el Real Decreto 1006/1985. Sin embargo, el ámbito deportivo ha evolucionado desde los años ochenta hasta ahora. El reconocimiento público de los deportistas, así como su imagen mediática en un mundo globalizado, ha sido un punto de inflexión para la demanda de deportistas por parte de empresas, compañías o entidades de distintos ámbitos y sectores, para realizar la publicidad de sus productos o servicios.

De este modo, los derechos de imagen de los deportistas profesionales se han convertido en una importante fuente de ingresos para ellos y para los clubes o entidades de los cuales forman parte, ya que los deportistas más reconocidos mundialmente o que gozan de mayor prestigio internacional por sus resultados deportivos ingresan ingentes cantidades de dinero por ser la imagen de una firma comercial. Los deportistas profesionales pueden pactar en el contrato o mediante pacto individual el reparto de los beneficios generados por la imagen, pudiendo ser el club beneficiario también de dichos ingresos publicitarios. La clave de esta cuestión estriba, tanto fiscal como laboralmente, en que, si los ingresos publicitarios derivan de su condición de deportista, estos serán considerados como rendimientos del trabajo.

En el caso de las personas que se dedican al arbitraje, principalmente en competiciones profesionales (especialmente los de fútbol y baloncesto) o de similar entidad, también se utiliza su imagen para el patrocinio. La vestimenta arbitral puede incluir el nombre de patrocinadores y, en las páginas web de las respectivas federaciones, hay imágenes de los árbitros anunciando patrocinadores de las propias federaciones, por lo que el colectivo arbitral también podría ser susceptible de aplicación de las reglas que regulan los derechos de imagen.

2. Deberes

Como se ha señalado anteriormente, las personas deportistas profesionales gozan de los derechos laborales instaurados para el conjunto de las personas trabajadoras. Partiendo de la norma general, el Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 4 se

establecen derechos laborales como la “libre elección de profesión, negociación colectiva, libertad sindical, huelga, promoción y formación o derecho a una ocupación efectiva”, las particularidades en cuanto a los derechos de las personas deportistas profesionales son muchas y se encuentran en la norma especial, el Real Decreto 1006/1985. Sin embargo, en lo que se refiere a su comportamiento, así como los deberes para con los clubes o entidades deportivas, se pueden distinguir tres aspectos que derivan de lo estipulado en el primer apartado del artículo 7. En primer lugar, las personas deportistas profesionales, en el caso de que haya sido contratadas para un número de actividades o eventos determinados, deberán llevarlos a cabo en las fechas contratadas. En segundo término, deberán aplicar la diligencia que de acuerdo con sus condiciones y preparación física o técnica se le presupone y que corresponda con los motivos de su contratación. Y, en último lugar, relacionado con el poder de dirección del empresario y de dictar la prestación del trabajo, deberán seguir las instrucciones e indicaciones de su empleador, es decir, de los representantes del club o entidad deportiva.

El apartado primero del artículo 7 del RDDP hace referencia a cuatro elementos que deben aplicarse de manera concurrente para que las personas deportistas profesionales actúen con la diligencia específica exigible de acuerdo a su condición: realizar la actividad deportiva en las fechas señaladas, aplicar la diligencia específica que corresponda con sus características personales y físicas, respetar las reglas del juego aplicables y desarrollar su actividad bajo las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva. Bien entendido que la diligencia no puede “desligarse completamente de su trabajo, la diligencia tiene que ver con el modo adecuado y comportamiento profesional al realizar su trabajo”⁴⁴⁴.

Por consiguiente, la diligencia laboral exigible al colectivo arbitral deberá contener y respetar los cuatro extremos mencionados con anterioridad. En primer lugar, dirigir los encuentros en las fechas y lugares señalados por parte del CTA como órgano encargado de efectuar las designaciones arbitrales. En segundo término, no solo durante las actuaciones arbitrales deberá aplicar las reglas de diligencia que se le exigen, sino que durante su preparación diaria física y técnica también deberá aplicar la debida profesionalidad acorde con la categoría arbitral que ostenta. Del mismo modo, aplicará

⁴⁴⁴ ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: *La posición jurídica (derechos y deberes) del futbolista profesional* en *Novedades Laborales en el Fútbol Profesional* (Dir. y Coord.) GONZÁLEZ GARCÍA, S. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2021, pág. 80.

las reglas de juego de acuerdo con los criterios e interpretaciones desarrollados por la federación internacional.

VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario de las personas que, por su dedicación al arbitraje, puedan asimilarse por vía interpretativa en el ámbito laboral a las personas deportistas profesionales, se sujetaría a lo dispuesto en el artículo 17 RDDP.

En el caso de las personas deportistas profesionales: “los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad”; “todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral”; y “mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones” (artículo 17.1 RDDP).

El Real Decreto 1006/1985 reitera lo dispuesto en el artículo 58 del ET, que indica que “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

La influencia de la normativa federativa en cuanto a las infracciones y sanciones de los deportistas profesionales es notable (así se desprende del contenido del artículo 1.5 del RDDP), ya que, por un lado, se admite la imposición de sanciones pecuniarias⁴⁴⁵; y, por otros, se prohíbe sancionar por actuaciones o conductas extradeportivas salvo que repercutan grave y negativamente en el reconocimiento profesional de la persona deportista profesional o menoscaben de forma notoria la imagen de la entidad deportiva. (lo que supone que los deportistas profesionales en su esfera personal y privada también deberá comportarse de una manera adecuada sin menoscabar la imagen del club o entidad deportiva o bien que pueda afectar a su rendimiento deportivo).

Las personas que se dedican al arbitraje pueden infringir dos tipos de normas en materia de deporte: por un lado, está la infracción de la normativa federativa; y por otro la infracción de las normas generales deportivas⁴⁴⁶. En primer lugar, pueden ser sancionados internamente, cuando infrinjan la normativa federativa. En segundo término,

⁴⁴⁵ SSTSJ de las Islas Canarias de 30 de septiembre de 1993 (Rec. 216/1993), de Murcia de 26 de mayo de 2003 (Rec. 586/2003) y de Castilla y León de 14 de abril de 2004 (Rec. 1297/2003).

⁴⁴⁶ Por todos: CARRETERO LESTÓN, J. L.: “La disciplina deportiva: concepto, contenido y límites.” *Revista Española de Derecho Deportivo*, núm.3, 1994, pág. 13.

cuando se hace referencia a las normas generales deportivas, deben observar un comportamiento adecuado respetando, en todo caso, las normas deportivas (por ejemplo, en lucha contra el dopaje o contra la discriminación racial o étnica).

En clave laboral, el régimen disciplinario remite al Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo que, en su caso, pueda resultar de aplicación. La normativa laboral recoge una serie de incumplimientos contractuales, faltas e infracciones que pueden dar lugar a la extinción de su contrato, la suspensión de empleo y sueldo o la sanción que se estipule en el convenio colectivo de aplicación, según la graduación de la infracción, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la culpa, negligencia o intencionalidad de la persona deportista en la comisión del hecho sancionable. A nivel federativo cabe citar, por ejemplo, el Código de Conducta para Árbitros de la RFET, el cual “constituye un documento de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de todos los árbitros de tenis titulados por la Real Federación Española de Tenis.”

Con especial importancia en el tenis, pero también en el fútbol y fuera de sus categorías profesionales, las apuestas deportivas suponen ya, en la actualidad, un elemento nuclear en el ámbito disciplinario. En el caso particular del fútbol, la RFEF a través de su artículo 75.bis de su Código Disciplinario relativo a la participación en juegos y apuestas, dispone: “la participación de futbolistas, entrenadores, directivos árbitros y en general de las personas que forman parte de la organización federativa en apuestas y/o juegos que gocen de un contenido económico y éstos tengan una relación directa o indirecta con el partido en cuestión, será considerada como infracción de carácter muy grave.”

VIII. LA ESPECIALIDAD DE LAS CESIONES

Una de las especialidades de la relación laboral especial de los deportistas profesionales se encuentra en que pueden ser cedidos a otro club o entidad. La cesión deberá ser, en todo caso, por una duración determinada sin perjuicio de que se puedan dar las prórrogas que de común acuerdo se establezcan (artículo 11 del RDDP).

Para que la cesión temporal de los servicios de las personas deportistas profesionales se lleve a cabo es necesario su consentimiento expreso. Además, el club debe aceptar su petición de cesión cuando en la temporada anterior no hayan sido utilizadas para la competición deportiva. Por lo que se refiere al club cesionario quedará

subrogado en cuanto a los derechos y obligaciones contractuales y deberá ser este el que asuma la retribución y la cotización a la Seguridad Social, salvo pacto en contrario.

La cesión temporal de deportistas profesionales supone una excepción en cuanto a la normativa general que regula las relaciones laborales comunes. El artículo 43 del ET prohíbe la cesión de los trabajadores salvo los puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) cuando establece que “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”.

La doctrina laboralista mayoritaria justifica la cesión de deportistas a otros clubes en tanto que la profesión deportiva y los derechos de este colectivo pueden quedar en mejor posición si se facilita su participación en la competición (por el número limitado de licencias por equipo) en otro club. Se trata, por tanto, de una norma que responde a la especialidad objetiva del deporte profesional (número limitado de licencias, necesidad de competir de los clubes y de desarrollo profesional de las personas deportistas).

En el caso de las personas que se dediquen al arbitraje que puedan tener encaje dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, hay que tener presente que las federaciones asumen de forma exclusiva la dirección y ordenación de la actividad arbitral en el deporte español organizado, por lo que las cesiones no tienen demasiado sentido en este ámbito. Si bien es cierto que, tal y como señala el artículo 11 del RDDP, los clubes o entidades deportivas *podrán* ceder a los deportistas profesionales, se trata de una norma posibilitadora, cuya aplicación queda al albur de la decisión del club o entidad y del consentimiento expreso de la persona deportista profesional. Las cesiones temporales en el ordenamiento de los deportistas profesionales son una posibilidad, en ningún caso, algo que haya que llevar a cabo de manera perentoria, sin perjuicio de que en un futuro pueda llegar a articularse la cesión a otras federaciones o entidades deportivas.

IX. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

En referencia a la extinción del contrato de trabajo de los deportistas, el artículo 13 del RDDP establece las siguientes causas: “por mutuo acuerdo de las partes (...)”, “por expiración del tiempo convenido”, “por el total cumplimiento del contrato”, “por muerte

o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez”, “por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente”, “por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas”, “por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva”, “por despido del deportista” y “por voluntad del deportista profesional”.

La norma laboral especial adaptó la realidad laboral al deporte tomando como referencia el fútbol⁴⁴⁷ y, por tanto, las causas de extinción del contrato de trabajo de las personas deportistas profesionales parecen adecuarse especialmente a las necesidades de esa modalidad deportiva.

Los efectos de la extinción del contrato de las personas que se dedican al arbitraje dependerán de si su relación laboral puede equipararse o no a la de las personas deportistas profesionales. Y, si se considera que su relación es equiparable, los efectos indemnizatorios dependerán a su vez de la causa de la extinción contractual.

Con carácter general, cabe distinguir lo siguientes supuestos: 1) por voluntad de la persona del empleador (que, por lo general, será una federación); 2) por voluntad de la persona del árbitro; 3) por mutuo acuerdo; y 4) por imposibilidad del objeto del contrato.

1. Por voluntad de la persona del empleador

La extinción del contrato por voluntad del empleador puede producirse con justa causa o sin justa causa.

A. Con justa causa

Los efectos del despido con justa causa vendrían determinados por el tipo de relación laboral. Esto es, una relación laboral ordinaria o especial de deportista profesional. En el primer caso, el despido puede tener lugar por causas objetivas (artículo 52 del ET) o disciplinarias (artículo 54.2 del ET); mientras que en el segundo la resolución

⁴⁴⁷ GARCÍA SILVERO, E.: *La extinción de la Relación Laboral de los deportistas profesionales*. Pamplona: Aranzadi, 2008, pág. 46.

solo podrá tener lugar “por incumplimiento grave y culpable del deportista” (artículo 15 dos del RDDP, que remite a las causas del artículo 54.2 del ET).

En el caso de las personas que se dedican al arbitraje que no tengan la condición de profesionales cabe diferenciar dos supuestos: el despido por causas objetivas y el despido disciplinario.

El despido objetivo puede producirse por las causas previstas en el artículo 52 del ET: “por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (...); por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables (...); cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo (...); y en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate”. En este supuesto, presumiendo el carácter indefinido del colectivo arbitral que, sin tener una relación laboral especial de deportista profesional, mantiene una relación ordinaria con la federación, los árbitros y árbitras tendrían derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, de acuerdo con la forma y los efectos que se prevén en el artículo 53.1 del ET.

En el despido disciplinario que se base en un “incumplimiento grave y culpable del trabajador”, se consideran “incumplimientos contractuales” conforme a lo dispuesto en el artículo 54.2 ET: “las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la indisciplina o desobediencia en el trabajo; las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de

sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”. En estos casos, no habría derecho a indemnización.

El despido de las personas deportistas profesionales por incumplimiento grave y culpable daría lugar a la extinción del contrato (artículo 55.7 del ET), sin derecho a indemnización alguna a su favor (artículo 15 dos del RDDP) y, en su caso, con derecho a indemnización a favor de la federación que a falta de pacto “podrá acordar” la jurisdicción laboral “en función de los perjuicios económicos ocasionados”.

En el caso de los miembros del colectivo arbitral que puedan tener una relación laboral asimilable a la de las personas deportistas profesionales, la federación podría argüir las causas anteriormente mencionadas para justificar el despido disciplinario, según los procedimientos y con los efectos estipulados en el Estatuto de los Trabajadores. Si bien es cierto que el despido podría ser calificado posteriormente como procedente, improcedente o nulo, en sede judicial, tal y como establece el artículo 55.3 del ET y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

El artículo 15 del RDDP regula los efectos de la extinción del contrato por despido del deportista profesional, teniendo éste la estructura propia de las normas de derecho dispositivo⁴⁴⁸ que funcionan, únicamente, a falta de pacto. En referencia al despido procedente de las personas deportistas profesionales, los efectos indemnizatorios son nulos sin tener derecho a ningún tipo de contraprestación dineraria. Sin embargo, y según el artículo 15.2 del RDDP, “a falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”. Sin duda, esto supone una de las especialidades de la relación laboral profesional deportiva, pues en muchas ocasiones la indemnización por daños y perjuicios al club o entidad deportiva viene precedida de una inversión para el fichaje de dicho profesional del deporte por parte del club que justifica el perjuicio acaecido.

Particularmente, una persona que se dedique al arbitraje en competiciones profesionales podría ser susceptible de tener que abonar una indemnización a la federación que corresponda como consecuencia de los daños o perjuicios ocasionados a la misma en el caso de despido disciplinario.

⁴⁴⁸ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas, 1990, pág. 105.

B. Sin justa causa

La extinción del contrato por voluntad de la entidad deportiva sin justa causa también puede conducir a distintos escenarios dependiendo de la posible asimilación por vía interpretativa de la actividad de algunas personas que se dedican al arbitraje con la de las personas deportistas profesionales.

Si se considera que no se puede equiparar su relación con la de las personas deportistas profesionales, se aplicará la regla prevista en el artículo 56.1 del ET para el despido improcedente: “cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”.

Si se equipara su relación a la de las personas deportistas profesionales regiría la regla que se recoge en el artículo 15 uno del RDDP: “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”; y “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”.

El contrato de los árbitros de fútbol de Primera y Segunda División de fútbol masculino se sujeta a la especialidad prevista en el Real Decreto 1006/1985 y es de duración determinada. De modo que, si al finalizar la relación no se renueva el contrato, el árbitro pasa a la situación de desempleo o bien debe firmar uno nuevo.

En el caso de que el despido sea calificado por la autoridad judicial como improcedente, los efectos indemnizatorios se regirían por lo dispuesto en el referido artículo 15 del RDDP.

Uno de los aspectos fundamentales y del que, en cierta medida, depende la cuantía de la indemnización en el caso de que el despido sea improcedente, es si la indemnización corresponde a los años trabajados desde que se firmó el último contrato o bien a la totalidad de años trabajados en el mismo club o entidad deportiva puesto que, por

ejemplo, si el último contrato firmado ha sido de dos años, pero la persona deportista profesional (o profesional del arbitraje asimilable) ha estado vinculada al club o federación durante veinte años, la cuantía de la indemnización cambia sensiblemente. Para ello, arroja luz la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria⁴⁴⁹ en 2019 en relación con el ‘caso Pinillos’. El miembro del cuerpo técnico, entrenador de porteros, fue despedido en 2018 con una indemnización por parte del club de dos mensualidades de salario, ya que no había pacto entre las partes, lo que ascendía a una cantidad de 4.821,91€. El afectado, que venía prestando servicios en el club de manera ininterrumpida desde el año 2003 a través de sucesivos contratos, es decir, gozaba de una antigüedad en el club de 15 años, recurrió dicha indemnización alegando que la cuantía debía ser en proporción a la totalidad de años trabajados, independientemente de los contratos sucesivos que se hayan firmado. Efectivamente, tanto el Juzgado de lo Social en primera instancia como posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dieron la razón al afectado y fijaron una indemnización de 97.777,68 €, lo que supone una gran diferencia respecto a la indemnización que pretendía abonar el club.

En definitiva, la indemnización de un despido declarado como improcedente por los tribunales debe ir en consonancia con la totalidad de años trabajados en un mismo club o entidad federativa de manera ininterrumpida, sin que quepa la posibilidad de que la indemnización corresponda únicamente al último contrato firmado, tal y como sostiene la resolución judicial anteriormente analizada. Por lo que, trasladando esta regla al colectivo arbitral, en el caso de que se rescinda el contrato por un motivo injustificado, la indemnización no sería en proporción al último contrato firmado que, dependiendo de la categoría podría ser de uno o dos años, sino de la totalidad de temporadas que ha prestado servicios de manera ininterrumpida para la federación que corresponda, lo que conllevará un aumento considerable en las cuantías indemnizatorias.

2. Por voluntad de la persona que se dedica al arbitraje

Al igual que en el supuesto anterior, cabe distinguir la extinción del contrato por voluntad de la persona que se dedica al arbitraje con y sin justa causa.

⁴⁴⁹ Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria de 5 de abril de 2019 (Rec. 188/2019).

A. Con justa causa

Con carácter general, cuando una persona que se dedica al arbitraje se encuentra ante un incumplimiento contractual por parte de su empleador, tiene ante sí la posibilidad de exigir el cumplimiento del contrato o bien de extinguir el contrato con fundamento en las causas establecidas en el artículo 50 del ET: “las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador; la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado; y cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”.

Las consecuencias pueden variar en función de que concurra o no la especialidad de las personas deportistas profesionales.

Cuando no concurre la especialidad se aplicaría la regla prevista en el artículo 56.1 del ET: “cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”.

Cuando concurre la especialidad, se aplicaría el artículo 16 dos del RDDP, que establece 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”. Esto es, la regla prevista en el artículo 15 uno del RDDP: “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”.

En estos supuestos, aunque no es necesario que la persona deportista acuda a un procedimiento judicial para extinguir su contrato, puede ser aconsejable que así lo haga,

permaneciendo bajo la disciplina de la federación, y cumpliendo con sus obligaciones contractuales, para evitar posibles reclamaciones judiciales de indemnización por ruptura unilateral del contrato deportivo⁴⁵⁰. En todo caso, cuando peligre la dignidad de la persona deportista, su integridad física, en casos de impago reiterado y persistente de salarios o en cualesquiera otros supuestos excepcionales que generan una situación insostenible para el jugador, podrá cesar en la prestación sin que ello suponga dimisión o ruptura por su parte de la relación laboral a través de la solicitud de medidas cautelares (artículo 180.4 LJS) con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y pagar salarios (artículo 79.7 LJS).

En este sentido, conviene recordar que el artículo 27.2 de la LD incluye entre los derechos específicos de las personas deportistas a que se refiere el artículo 21.1 de la ley “la rescisión unilateral de su relación laboral cuando exista un incumplimiento grave y culpable de la entidad deportiva a la que pertenezca”.

En algunos convenios colectivos se recogen reglas específicas para este tipo de supuestos. Por ejemplo, en el caso del fútbol profesional está recogido en el Anexo IV del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional, publicado por Resolución de 23 de noviembre de 2015 de la Dirección General de Empleo o en el caso del baloncesto en el Capítulo V del IV Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional ACB publicado por Resolución de 3 de marzo de 2021 de la Dirección General de Trabajo.

B. Sin justa causa

La resolución contractual por parte de la persona deportista profesional también puede darse sin la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 50 del ET.

Con carácter general, las personas que se dediquen al arbitraje podrán dimitir, debiendo mediar el preaviso que señalen, en su caso, los convenios colectivos, o la costumbre del lugar (artículo 49.1 d) ET).

Sin embargo, si se considera que su relación puede asimilarse a la de los deportistas profesionales, la situación sería distinta. El artículo 16 del RDDP establece

⁴⁵⁰ Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura de 11 de julio de 2003 (Rec. 398/2003)

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

La especialidad laboral radica en que, a diferencia de las personas trabajadoras, sus empleadores (la federación) podrían solicitar una indemnización como consecuencia de los perjuicios y daños ocasionados por la resolución de su contrato.

Por lo que se refiere al colectivo arbitral, la rescisión contractual al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985 no es -por el momento- un problema relevante debería plantear demasiados problemas ya que su contratación se hace por tiempo determinado, entre uno y dos años, y la posibilidad de que rescindir el contrato es relativamente más sencilla al no haber cláusulas de rescisión de por medio. Una vez expira el término contractual, es posible tomar la decisión de no renovar el contrato sin necesidad de acudir a la extinción por propia voluntad.

Además, en términos federativos, la rescisión unilateral del contrato de trabajo por parte de la persona deportista profesional produce plenos efectos⁴⁵¹ quedando, por tanto, las federaciones deportivas obligadas a tramitar la licencia de dicho deportista por el nuevo equipo o entidad que le contrate.

3. Mutuo acuerdo

Dentro de la extinción de mutuo acuerdo se incluye la extinción por las causas válidamente consignadas en el contrato.

Cuando hay una relación laboral común, la extinción de mutuo acuerdo puede dar lugar a una indemnización entre las partes. En particular, si el profesional del arbitraje tuviese un contrato y este llegase a término tendría derecho a una indemnización

⁴⁵¹ PALOMAR OLMEDA, A.: “Análisis de los diferentes aspectos que plantea la resolución del contrato de trabajo de los deportistas profesionales.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 30, 1987, pág. 286.

equivalente a la parte proporcional de 12 días de salario por año de servicios: “A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación” (artículo 49.1 c) del ET).

En el ámbito de la relación de las personas deportistas profesionales la situación es algo más compleja. Cuando la extinción se produce porque el contrato llega a término sin haber recibido una oferta de renovación tendría derecho a la indemnización del artículo 49.1 c) del ET. Cuando la extinción se produce por acuerdo de las partes, habrá que estar a lo que hayan pactado, bien entendido que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 a) RDDP: “Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada”. Por lo que ante una hipotética transferencia, podrían tener derecho a la referida indemnización.

Es común en el ámbito deportivo y, particularmente, en el mundo del fútbol, que los y las mejores profesionales del deporte se trasladen a países emergentes a prestar sus servicios, ya sea como entrenadores, directores deportivos o futbolistas. La globalización del deporte no es ajena a la pujanza económica de nuevos Estados que quieren adquirir notoriedad internacional y en los últimos tiempos ligas de fútbol de países como Emiratos Árabes Unidos, Catar, China y también Estados Unidos están contratando profesionales procedentes de España y países europeos para dotar de mayor profesionalidad y especialización al fútbol, en el caso de entrenadores o técnicos deportivos, y para adquirir mayor nivel futbolístico a través de la contratación de futbolistas con amplias trayectorias y de reconocido prestigio en el fútbol europeo.

Además, el surgimiento de un nuevo modelo de clubes de fútbol en Europa, como son los llamados “*clubes-estado*” propiedad de fondos soberanos de países emergentes o bajo el control de personas con ingentes cantidades de dinero para invertir en la contratación de futbolistas, han hecho que el resto de clubes se protejan de tales circunstancias y establezcan cláusulas de rescisión cada vez más elevadas con el objetivo de impedir la resolución del contrato por parte del futbolista con el pago de dicha cantidad

por parte de otro club. Así, las cláusulas de rescisión aparecen como un derecho de retención por parte de los clubes para que el futbolista cumpla con la integridad de su contrato, a menos que desembolse el club que le quiera contratar la cantidad estipulada en dicha cláusula. Sin duda, en términos de derecho laboral la legalidad de las cláusulas de rescisión es una cuestión muy discutida. En España, algunos autores aseguran que “las cláusulas de rescisión en el fútbol surgieron con la intención de impedir que los clubes con mayores posibilidades económicas concentrasen los mayores talentos deportivos”⁴⁵².

Sin embargo, como en otras modalidades de contratación, existen los abusos de derecho y, ciertamente, algunas cantidades que se fijan como cláusula rescisoria en los contratos de los futbolistas lo son. Es evidente que los futbolistas cuando tienen la intención de rescindir el contrato sin justa causa suele haber un interés de un club tercero en su contratación⁴⁵³, pero en el caso de que la cantidad sea desorbitada se puede estimar la cláusula como abusiva tomando como referencia la capacidad económica del jugador⁴⁵⁴.

Pues bien, tanto en el caso de los entrenadores como en el de los futbolistas se observa que en sus contratos se incorporan cláusulas que impiden la contratación por otro club en tanto el contrato esté en vigor, pero ¿sería posible una cláusula de este tipo en otros actores del deporte como el colectivo arbitral? ¿Qué pasaría si, en un hipotético caso, la federación catari o andorrana de fútbol quisiera incorporar a cinco árbitros de Primera División de fútbol masculino a sus competiciones?

La clave una vez más estaría en la naturaleza ordinaria o especial de la relación que exista entre la persona que se dedica al arbitraje y la federación. Si tiene una relación laboral ordinaria, la extinción de mutuo acuerdo se regiría por las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, que admite la incorporación de causas extintivas siempre que no “constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario”. Y, si su relación es laboral especial del deporte profesional, el carácter abusivo de la cláusula pactada de mutuo acuerdo debería examinarse, quizá, teniendo en cuenta el equilibrio contractual que se articula a través del Real Decreto 1006/1985: “si la extinción por mutuo

⁴⁵² IRURZUN UGALDE, K.: “Cláusulas de rescisión: entre el respeto al derecho del trabajo del futbolista y el mantenimiento del mercado de fichajes”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007, pp. 183 y ss.

⁴⁵³ LLEDÓ YAGÜE, F.: *Las denominadas cláusulas de rescisión en los contratos de prestación de servicios futbolísticos*. Madrid: Dykinson, 2000, pág. 47.

⁴⁵⁴ Véase por ejemplo la sentencia TSJ País Vasco 1453/2006 de 17 de octubre.

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

Habida cuenta de la gran capacidad económica de algunas ligas situadas en países emergentes y con la finalidad de aumentar su calidad y profesionalidad en todos los aspectos, la incorporación de profesionales del arbitraje europeos con experiencia y solvencia en grandes ligas europeas podría resultar atractiva. Por lo que la configuración de una relación laboral especial que lleve implícita la extinción indemnizada del contrato por voluntad de los profesionales del arbitraje podría ser una medida disuasoria para evitar la fuga del “talento arbitral”. No parece demasiado descabellado que, en los próximos años, actores que podríamos considerar como accesorios en el ámbito futbolístico (por ejemplo, los árbitros de fútbol), tengan cláusulas de rescisión que impidan o dificulten su marcha.

En esta línea, en el caso de las personas que se dedican al arbitraje que puedan asimilarse a las personas profesionales, la expiración del contrato por el transcurso del tiempo convenido quedaría igualmente comprendida dentro de los supuestos de extinción por mutuo acuerdo. En este caso, habría que estar a lo dispuesto en el artículo 14 del RDDP. Aunque, en principio, no habría efectos indemnizatorios por ninguna de las dos partes, existe la posibilidad de que en un futuro se puedan configurar derechos de formación en clave federativa o a través de la negociación colectiva. Como en el colectivo arbitral no se han dado -todavía- casos de traspasos o cambios a otras federaciones extranjeras, no parece que se haya planteado todavía esta posibilidad, pero, habrá que ver qué sucede en un futuro.

3. Imposibilidad del objeto del contrato

La imposibilidad del objeto del contrato puede depender de causas vinculadas a la persona del empleador (no puede pagar) o del deportista (no puede prestar sus servicios).

A. No se puede pagar el salario

Para aquellas personas que se dedican al arbitraje que estén incluidas dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que tengan una relación laboral común, si su empleador (normalmente, una federación) no pudiera pagar el salario se aplicaría el artículo 49.i) del ET que indica que el contrato de trabajo se extinguirá por “despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

En el caso de los miembros del colectivo arbitral en los que pueda concurrir la especialidad laboral de las personas deportistas profesionales, cabría diferenciar dos supuestos: 1) la extinción por disolución o liquidación del club o entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de socios (artículo 13 e); y 2) por crisis económica o de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad (fuerza mayor) (artículo 13 f).

En el primer supuesto, se aplicaría el procedimiento previsto en los artículos 49.1 g) y 51 ET para los supuestos de despido colectivo, estimándose en otro caso nula la decisión extintiva (artículo 124.11 LJS) y la indemnización para la persona trabajadora sería de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

El segundo motivo equivaldría al despido colectivo por causas económicas (artículo 49.1 i) ET) y por fuerza mayor (artículo 49.1 h) ET) y seguiría el mismo procedimiento (artículo 51 ET). Habría que acreditar la adecuación y/o proporcionalidad de la medida para superar la situación desfavorable, requisito que se debe acreditar por el club o entidad deportiva⁴⁵⁵. Y, una vez adoptada la medida, no se podrían amortizar los puestos de trabajo.

En el caso de los miembros del colectivo arbitral en los que pueda concurrir la especialidad laboral de las personas deportistas profesionales parece difícil que se produzca la imposibilidad económica a la que se refiere la norma laboral, ya que las federaciones deportivas españolas cuentan con el apoyo del Estado.

B. No se pueden prestar los servicios

El artículo 13 d) del RDDP establece entre las causas de extinción del contrato de los deportistas profesionales la “muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad

⁴⁵⁵ Sentencias del TSJ de Canarias de 28 de marzo de 2001 (Rec. 483/2000 y 309/2000).

permanente total o absoluta o gran invalidez”. Las personas deportistas profesionales o sus beneficiarios tienen, en estos casos, “derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte”, “sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho” y de los pactos que se puedan alcanzar a través de la negociación colectiva para aumentar el importe de la indemnización (véase por ejemplo el artículo 34 del CCAFP).

Al igual que el artículo 49.1 e) ET, el Real Decreto 1006/1986 guarda silencio acerca de la incapacidad permanente parcial como supuesto de extinción, pero a diferencia de aquel, no considera que pueda ser causa de ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora (artículo 52 a) ET) o de movilidad funcional o geográfica.

En caso de lesión, los miembros del colectivo arbitral en los que pueda concurrir la especialidad laboral de las personas deportistas profesionales deberían presentar el correspondiente informe médico que demuestre que se encuentran imposibilitados para realizar la labor arbitral por cuestiones médicas, de salud, enfermedad o cualesquiera otras y, por tanto, según el apartado d) del artículo 13 del RDDP, tendrían derecho a una indemnización mínima de 6 meses de salario si dicha incapacidad tuviera como causa el ejercicio del deporte. Además de dicha indemnización, si quedan incapacitados para realizar su labor tendrán derecho a aquellas prestaciones que determine el sistema de Seguridad Social según el grado de incapacidad que se le otorgue, pudiendo ser incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

PARTE IV MARCO APLICADO: UNA PROPUESTA DE CATEGORIZACIÓN ARBITRAL

I. PLANTEAMIENTO

Después de haber analizado el fenómeno deportivo, el encaje federativo y el marco laboral del arbitraje español, en esta parte se propone una clasificación laboral flexible de este colectivo, según las características de su actividad y, por tanto, de la modalidad deportiva y de la categoría en la que cada profesional preste habitualmente sus servicios durante el transcurso de la temporada.

En esta tesis, se sitúa el foco, principalmente, en cuatro deportes (fútbol, baloncesto, balonmano y tenis), con el objetivo de valorar la situación del colectivo arbitral en algunas de las modalidades deportivas que tienen mayor arraigo en España.

II. PROFESIONALES DEL ARBITRAJE Y/O DEPORTISTAS PROFESIONALES

La actividad que llevan a cabo la mayoría de las personas que se dedican al arbitraje no parece tener encaje dentro del Real Decreto 1006/1985. Como señala nuestra mejor doctrina “la prestación profesional del deportista profesional presenta especiales características por la cualidad de las personas que la prestan, por el tipo de funciones que realizan y por el lugar donde se realiza el trabajo”⁴⁵⁶. La inclusión de algunos integrantes del colectivo arbitral dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 depende de las características de su actividad, sin que su eventual calificación como árbitros de alto nivel presuponga la existencia de una relación laboral especial de deportista profesional.

⁴⁵⁶ ROQUETA BUJ, R.: “Derecho Deportivo Laboral”. *Op Cit.* pág. 28.

En esta tesis se sostiene que para determinar si la actividad arbitral que se desarrolla por cuenta ajena puede corresponderse con la especialidad de las personas deportistas profesionales hay que analizar caso por caso: 1) la especialidad subjetiva (la existencia de unas competencias que requieren entrenamiento y que están presentes durante un tiempo limitado); 2) la especialidad objetiva (la sujeción a reglas y normas que demandan que la relación laboral sea temporal y se sujete a ciertas restricciones, lo que a su vez justifica el pago de salarios elevados); y 3) la especialidad espacial (desarrollan su actividad en distintos lugares, dentro de un espectáculo público que suele retransmitirse, asumiendo una gran responsabilidad).

En primer lugar, la especialidad subjetiva vendría determinada por la existencia de una serie de facultades que hay que entrenar y que están presentes durante un tiempo limitado. De modo que, dependiendo de la modalidad deportiva, es posible que algunos profesionales del arbitraje no tengan buen encaje dentro de la especialidad del Real Decreto 1006/1985, pues la prestación deportiva requiere características y aptitudes concretas, una preparación física, técnica y psicológica determinada, así como el lapso temporal en el que se está en plenitud de condiciones deportivas es más reducido que el de una persona trabajadora convencional.

En segundo lugar, la especialidad objetiva vendría determinada por la normativa federativa y, de forma específica, por las características de la propia competición. Las personas deportistas profesionales firman contratos temporales, a tiempo completo y en exclusiva, lo que suele venir acompañado de un salario elevado, por las propias características de la actividad deportiva.

Cuando los árbitros y las árbitras desarrollan su actividad en competiciones profesionales se suelen sujetar, con carácter general, a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985; cuando se encuentran en la máxima categoría de las modalidades deportivas con competiciones oficiales que se sitúan cerca de alcanzar ese reconocimiento podrían reunir, dependiendo del supuesto concreto, las notas definidoras de la especialidad de las personas deportistas profesionales o tener una relación laboral común y sujetarse al Estatuto de los Trabajadores; cuando actúan en competiciones oficiales no profesionales de fútbol, baloncesto o balonmano de ámbito nacional estarían en una situación similar a la anterior; y cuando operan en el ámbito de las federaciones territoriales podrían tener buen encaje en la relación laboral común (sujetándose a lo dispuesto en el Estatuto de los

Trabajadores) o no dependiendo de la modalidad deportiva y de las características de su actividad (compensación de gastos, etc.).

Las funciones que desarrolla el colectivo arbitral dentro de la correspondiente modalidad deportiva y, en particular, el ejercicio de su actividad en competiciones profesionales o no profesionales condiciona su contrato y, en particular, su retribución. Existe un claro componente competitivo en la actividad arbitral: las licencias son limitadas y las condiciones económicas pueden cambiar mucho de una categoría a otra.

Finalmente, la especialidad espacial determinaría un mayor grado de responsabilidad de las personas que arbitran en competiciones profesionales. En estos casos, la responsabilidad tendría una dimensión externa (posibles perjuicios que puedan derivarse de su actuación para terceros) e interna (perjuicio para a su propia imagen derivado de su participación dentro de un espectáculo público) diferencial.

La responsabilidad como determinante de la profesionalidad o no vendría dada por el alcance, relevancia e importancia de sus decisiones en la interpretación y aplicación de las reglas de juego durante el desarrollo de su actividad. Por ejemplo, las cantidades que percibe un equipo de fútbol de Segunda División por su ascenso a primera o la que percibe un equipo de fútbol de Primera División al clasificarse para competiciones europeas o, por el contrario, el perjuicio económico que le supone a un equipo de fútbol de Primera División descender a segunda, determina que la responsabilidad de las personas que se dedican al arbitraje sea mayor en función de la categoría.

Uno de los elementos que hay que tener en cuenta a la hora de analizar la responsabilidad de los integrantes del colectivo arbitral es el impacto mediático de los partidos. No es lo mismo arbitrar ante millones de personas de todo el mundo que participar en un espectáculo que se retransmite por una televisión o radio local o que, directamente, no se retransmite. La presencia en el mismo estadio o pabellón deportivo de más de 60.000 personas y la consiguiente retransmisión del evento también determinará que el grado de responsabilidad sea sensiblemente mayor que cuando la actividad se lleva a cabo en un estadio con capacidad para 1.000 personas, en categorías inferiores.

La categoría arbitral dentro de la modalidad deportiva y la competición correspondiente (no todas las competiciones demandan la existencia de un contrato temporal, a tiempo completo y en exclusiva) es un indicador clave para la calificación

como profesional o no (y la determinación del régimen laboral) de las personas que se dedican al arbitraje.

III. UNA PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN

En la práctica, la laboralidad y la posible aplicación de la especialidad de las personas deportistas profesionales al colectivo arbitral depende de las características de la competición (oficial o no y profesional o no), por lo que, en un contexto cambiante, la clasificación que se recoge a continuación debe interpretarse de forma flexible.

1. Deportistas profesionales

Las personas que se dedican al arbitraje en competiciones profesionales o próximas a alcanzar ese nivel podrían incluirse, por vía interpretativa, dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985.

En el caso de las competiciones de fútbol masculino (LALIGA) hay un total de veinte árbitros principales en Primera División, veintidós en Segunda División y cuarenta y cuatro árbitros asistentes respectivamente, es decir, dos árbitros asistentes por cada árbitro principal que en su conjunto conformarían la tripleta arbitral encargada de dirigir un encuentro, lo que supone un total de ciento veintiséis árbitros en plantilla para las categorías mencionadas. En la liga profesional de fútbol femenino (LIGAF) hay un total veintidós árbitros y treinta y dos árbitros asistentes. En la liga profesional de baloncesto masculino (ACB) son treinta y ocho árbitros cada temporada. Y en la liga profesional de balonmano masculino (ASOBAL) son treinta y dos árbitros en total.

La relación de estos árbitros y árbitros de fútbol, baloncesto y balonmano con la correspondiente federación (RFEF, FEB o RFEBM) puede encajar dentro de la especialidad laboral que se regula en el Real Decreto 1006/1985 por las características de las competiciones en las que prestan sus servicios (que presuponen la existencia de una vinculación laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.1 c) regla 4º LD).

Los árbitros y árbitros cuya situación sea asimilable a la de las personas deportistas profesionales podrían merecer esta consideración -a efectos laborales- en tanto que ostenten o conserven esta categoría arbitral y desarrollen su actuación dentro de las competiciones que organizan LALIGA, la LIGAF, la ACB y la Liga ASOBAL (es decir,

la Primera y Segunda División del fútbol masculino, la Primera División del fútbol femenino, la Primera División de baloncesto masculino y la Primera División del balonmano masculino) ya que en caso de descenso a una competición no profesional no tendría demasiado sentido que siguiesen manteniendo un vínculo laboral dentro del ámbito del deporte profesional. Por la especialidad objetiva del deporte de competición, espectáculo de masas (prestación de sus servicios de forma exclusiva, a tiempo completo, con un contrato temporal, a cambio de un salario elevado que tiene en cuenta la dimensión pública de su actividad y la exposición de su propia imagen) y, en particular, por su vinculación con la organización de las competiciones profesionales, se puede llegar a justificar que suscriban contratos de duración determinada por una temporada con la federación, renovables a final de esta según su clasificación arbitral.

2. Profesionales del arbitraje

Los profesionales del arbitraje serían aquellos que presten sus servicios por cuenta ajena sin que *a priori* concurra en ellos la especialidad del deporte profesional. Con carácter general, los árbitros y árbitras que desarrollan su actividad en competiciones oficiales de ámbito estatal o autonómico prestan sus servicios por cuenta de una federación y a cambio de un salario, por lo que en principio parece que deberían sujetarse a las reglas que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores.

Un supuesto limítrofe puede ser el de aquellos que desarrollan su actividad en competiciones oficiales que se encuentran en el camino hacia la profesionalización. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en las competiciones organizadas únicamente por la RFEF (las competiciones de Primera y Segunda RFEF, que equivalen a la extinta Segunda División B) y la FEB (LEB oro y LEB plata e inferiores) o en las competiciones de élite de otras modalidades deportivas como, por ejemplo, la Primera División de fútbol sala. En estos casos puede haber profesionales del arbitraje que, por las características de la modalidad deportiva y de su categoría, puedan tener mejor encaje dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985.

En el caso concreto de las personas que desarrollan la actividad arbitral en Primera y Segunda RFEF (por cuenta de la RFEF) o en la LEB (por cuenta de la FEB), si bien es cierto que su exigencia, dedicación y remuneración no son comparables con la de los

profesionales del arbitraje que intervienen en competiciones profesionales, en cómputo mensual, durante la temporada, perciben una remuneración mayor que el salario medio anual en nuestro país; y en el caso del fútbol masculino también participan como cuarto árbitro tanto en partidos de Primera y Segunda División de una manera recurrente, lo que determina que también aumenten sus ingresos en cómputo anual. En cuanto a la dedicación a la preparación física y técnica, aunque pueda ser inferior, se encuentran sometidos a un continuo y estricto control y seguimiento tanto de su aptitud y condición física como de sus conocimientos técnicos. La relación de dependencia con respecto a las federaciones unida a la concurrencia de la nota de la ajenidad, pueden situar a muchos de estos profesionales en la órbita del trabajo por cuenta ajena.

Fuera del fútbol y del baloncesto, en las modalidades deportivas que cuentan con competiciones oficiales de ámbito estatal organizadas por la propia federación o por entidades deportivas o empresas independientes, hay árbitros y árbitras cuya actividad podría encajar por vía interpretativa dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985.

En principio, la mayoría de los árbitros y árbitras que desarrollan su actividad en competiciones oficiales de ámbito estatal podrían tener una relación laboral común que se articule a través de un contrato de trabajo fijo-discontinuo a tiempo parcial (siempre que la parcialidad sea una opción), ya que su prestación laboral se desarrollaría durante períodos ciertos de tiempo de manera recurrente, es decir, durante los diez meses de duración de la temporada, sin perjuicio de que pueda alargarse su duración cuando la situación así lo requiera. La contratación de profesionales del arbitraje con carácter de fijo discontinuo daría lugar a su llamamiento por parte de la federación al inicio de la temporada, mientras conserven su categoría arbitral. Y lo mismo podría suceder fuera del deporte organizado.

Los miembros del colectivo arbitral que desarrollan su actividad en competiciones oficiales bajo la dirección y organización de una federación autonómica también podrían tener encaje dentro de esta categoría, esto es, podrían trabajar por cuenta ajena sin que concurra la especialidad de las personas deportistas profesionales. Este colectivo depende del comité territorial de árbitros que corresponda, sin que su situación resulte comparable con la de los árbitros y árbitras profesionales o semi profesionales. Cuando por las características de la modalidad deportiva correspondiente reciban una cantidad que vaya más allá de la mera compensación de gastos tendrían una relación laboral ordinaria.

Las federaciones de ámbito autonómico, a través de su CTA y de las delegaciones correspondientes, son las encargadas de la tutela y control del arbitraje dentro de su ámbito territorial, tanto en lo que se refiere al acceso, evaluación y preparación continua como en la propuesta de ascensos y descensos y en todo lo que se refiere a la designación de los partidos y contratación que, dependiendo del caso, podría articularse a través de contratos laborales.

3. Arbitraje amateur

El arbitraje amateur implicaría la ausencia de laboralidad. Esto suele producirse porque la persona que arbitra no percibe un salario (exista a lo sumo una compensación por los gastos) o no tiene edad para trabajar.

El arbitraje amateur podría tener cabida, principalmente, en el ámbito de las competiciones no oficiales (artículo 80 de la LD), aficionadas (artículo 84 de la LD), algunas competiciones universitarias (artículo 88 de la LD), en el deporte en edad escolar (artículo 89 de la LD) y en las actividades deportivas no oficiales de ámbito estatal (artículo 92 de la LD), siempre que no se de alguna de las notas definidoras de la laboralidad. Por lo que habrá que valorar las características de la actividad en la modalidad deportiva y en la competición correspondiente.

Como ya se ha indicado, fuera del deporte organizado, puede haber personas que se dediquen al arbitraje sin mantener una vinculación con la federación, esto es, por ejemplo, que presten sus servicios para una empresa que organice actividades deportivas no oficiales de ámbito estatal (artículo 91 y siguientes en relación con el artículo 87 de la LD). En estos casos, la ausencia de vinculación federativa no tiene porqué excluir la laboralidad de la relación (cuando concurren las cinco notas que se recogen en el artículo 1 del ET).

CONCLUSIONES

Una vez finalizado el estudio y análisis sobre el colectivo arbitral español desde una perspectiva jurídico-laboral y, partiendo de la base de que no se trata de un grupo con características uniformes y homogéneas, cabe extraer las siguientes conclusiones:

Sobre el deporte y su evolución

- El deporte ha pasado de ser una actividad espontánea, de ocio y entretenimiento, a convertirse en una actividad profesional, organizada y, en el caso del deporte de élite, con un profundo impacto económico y social.
- La actividad deportiva tiene un gran seguimiento y una importante repercusión económica en términos de empleo.
- No solo la práctica deportiva configura la concepción del deporte: la competición, la organización y la actividad física son elementos inseparables para el entendimiento de la evolución deportiva.
- Las normas deportivas han trascendido a distintas ramas del ordenamiento jurídico por la transversalidad del deporte: las normas de Derecho Público y las de Derecho Privado inciden directamente en su regulación.
- Los actores del deporte ejercen una gran influencia sobre la sociedad, especialmente las personas deportistas, pero el personal técnico deportivo como el arbitraje de alto nivel también están adquiriendo una cierta importancia dentro de deporte como espectáculo de masas.
- El deporte español ha pasado del asociacionismo privado inicial a un modelo público-privado multidimensional que se encuentra en constante evolución.

Los árbitros en el modelo deportivo

- Con carácter general, cabe afirmar la existencia de dos grandes modelos del deporte:
 - El modelo del deporte europeo (en el que se encuadra el deporte español), para el que la práctica deportiva es una herramienta que sirve para promocionar la salud, hábitos de vida saludable y los valores europeos de

esfuerzo, solidaridad y compañerismo, con un alto nivel de intervención pública.

- El modelo del deporte norteamericano, cuya estructura descansa sobre ligas profesionales cerradas conformadas a través de entidades mercantiles que buscan la obtención de beneficios.
- En la nueva Ley 39/2022 se sostiene que el modelo federativo español vive un momento de suficiente madurez que permite que el Estado no tenga que tutelar ciertas actividades en el ámbito federativo y, por ello, se dota a las federaciones - dentro de las que se integran los miembros del colectivo arbitral- de un mayor grado de autonomía interna, reduciendo las funciones que ejercen por delegación del Estado.
- Aunque la Ley 39/2022 no califica a las personas que se dedican al arbitraje como “personas deportistas” (están incluidas en el Título II “De los actores del deporte”), parece dejar abierta la puerta a que este colectivo tenga la relación laboral que proceda, de acuerdo con la especialidad de su actividad.

El encaje federativo del colectivo arbitral

- La estructura del deporte responde a un modelo piramidal y jerárquico en cuya cúspide se encuentran el COI y las federaciones deportivas internacionales (y, dependiendo de estas últimas, las confederaciones continentales deportivas y las federaciones nacionales).
- Las federaciones internacionales son asociaciones de naturaleza jurídica privada con personalidad jurídica propia que se sujetan a la legislación del país en el que radican (sin perjuicio de la aplicación de las normas que procedan cuando su actividad se desarrolle más allá de sus fronteras).
- Las personas profesionales del arbitraje a las que se refiere la Ley 39/2022 se integran dentro de las federaciones nacionales, sin perjuicio de que cuando arbitren a nivel internacional presten sus servicios para las confederaciones y las federaciones deportivas internacionales.
- Tanto las federaciones internacionales como las nacionales cuentan con órganos internos que asumen la dirección del colectivo arbitral.
- Las personas que forman parte del colectivo arbitral dentro del deporte organizado dependen orgánica y funcionalmente de las federaciones. La relación de

coordinación entre los organizadores de las competiciones y las federaciones deportivas (cuando existe esta separación) resulta clave, ya que en muchos casos los gastos del arbitraje se sufragan por los primeros.

- La promoción y la formación del colectivo arbitral a nivel nacional es esencial para alcanzar cotas de éxito y promoción a nivel continental e internacional que permitan la percepción de la federación nacional como una organización de prestigio que cuida, promueve y trabaja la labor arbitral.
- El sistema estamental del arbitraje deportivo internacional reproduce la organización piramidal del deporte internacional federado y pone de manifiesto la relación que existe entre el Derecho estatal y la normativa federativa privada.
- Los miembros del colectivo arbitral pueden tener una doble y hasta una triple vinculación federativa debido a su integración dentro del sistema federativo, pero también es posible que haya profesionales del arbitraje que operen al margen del deporte organizado sin ningún tipo de vinculación federativa (en competiciones nacionales e internacionales).

El ordenamiento laboral del deporte

- Hasta fechas recientes, el principal y casi único instrumento normativo dirigido a regular las relaciones laborales en el deporte profesional era el Real Decreto 1006/1985.
- El Real Decreto 1006/1985 cuenta con una vigencia de casi cuarenta años y surgió de unas circunstancias concretas, pensando principalmente en el fútbol y el baloncesto.
- Hay supuestos específicos donde resulta difícil determinar si una persona tiene una relación laboral común o una relación laboral especial de deportista profesional.
- Aquellas personas deportistas que no cumplan con las características requeridas para ser consideradas como deportistas profesionales se remitirían, cuando proceda, a lo dispuesto en la normativa laboral general, es decir, al Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, a la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.
- El nuevo modelo de contratación que ha surgido a raíz de la reforma laboral de 2022 puede abrir la puerta a la utilización de contratos fijos – discontinuos y a tiempo parcial en el ámbito del arbitraje deportivo.

- En clave laboral, la Ley 39/2022 incorpora una noción de deportista profesional que se podría considerar más amplia que la recogida en el Real Decreto 1006/1985, ya que incluye a las personas deportistas profesionales que trabajan por cuenta propia.
- Aunque la Ley 39/2022 no parece incluir dentro de la noción de deportista profesional al personal técnico deportivo y al arbitraje de alto nivel (sitúa estas categorías en dos capítulos independientes, como actores del deporte), cabe interpretar que la norma deportiva no limita el ámbito de aplicación de la norma laboral especial.
- A la espera de que se produzca el desarrollo de la norma, los derechos de las personas deportistas y, en particular, el principio de igualdad de trato y de condiciones retributivas, podrían considerarse, por vía interpretativa, aplicables a otros actores del deporte.

La laboralidad de la prestación de servicios

- Las personas que se dedican al arbitraje que se integran dentro del modelo de deporte organizado cuentan con una doble especialidad: laboral y federativa.
- El vínculo que une a estas personas con las federaciones deportivas puede ser doble: federativo, que se instrumenta a través de la licencia federativa; y laboral, cuando tengan un contrato laboral.
- El arbitraje federado por cuenta ajena viene condicionado por la dependencia orgánica y funcional con las federaciones deportivas.
- Cuando la labor arbitral se desarrolla en competiciones profesionales, la relación con la federación parece reunir las características de la especialidad de los deportistas profesionales (especialidad objetiva, subjetiva y espacial), por lo que, por vía interpretativa, podrían incluirse a estos árbitros o árbitras dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985
- Por vía interpretativa, es posible que haya profesionales del arbitraje que, sin participar en competiciones profesionales (así reconocidas por el CSD), también puedan merecer la calificación de deportistas profesionales a los efectos del Real Decreto 1006/1985.
- Hay profesionales del arbitraje federados que desarrollan su actividad en competiciones no profesionales que pueden encajar en la normativa laboral

general a través de un contrato de trabajo ordinario que se ajuste a las características de su actividad (por ejemplo, con un contrato indefinido fijo discontinuo a tiempo completo o parcial), atendiendo a que no cumplen con la especialidad de las personas deportistas profesionales, pero sí trabajan por cuenta ajena.

- Existe una parte del colectivo arbitral federado que ejerce su función recibiendo, únicamente, como contraprestación una compensación de gastos, por lo que pueden calificarse como trabajadores.
- En el caso de las personas que desarrollan su actividad arbitral en acontecimientos deportivos no oficiales de relevancia estatal habrá que analizar la posible laboralidad de su relación y, en su caso, la concurrencia de la especialidad laboral de los deportistas profesionales.
- El arbitraje en competiciones de carácter internacional bajo las órdenes y la dependencia de la federación internacional no cuenta con un encaje laboral definido.

Retos de futuro

- A falta de una clasificación uniforme del colectivo arbitral en el ámbito nacional, cabría diferenciar tres tipos de árbitros en clave laboral: 1) asimilables por vía interpretativa a los deportistas profesionales (que se sujetarían al Real Decreto 1006/1985); 2) profesionales del arbitraje (a los que se aplicaría el Estatuto de los Trabajadores); y 3) árbitros amateurs (compensación de gastos al margen de la normativa laboral).
- La actividad que desarrollan los profesionales del arbitraje que compiten para mantenerse en la élite del deporte español podría tener encaje por vía interpretativa dentro de la especialidad de las personas deportistas profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

AGIRREAZKUENAGA ZIGORRAGA, I.: *Intervención pública en el deporte*. Pamplona: Civitas, 2008, pág. 521.

- *Claves para la comprensión del ordenamiento jurídico del deporte*. Revista española de Derecho Constitucional, vol. 19, núm. 57, 1999, pág. 46.
- “*La transformación del derecho deportivo por influencia de la Unión Europea.*” Revista de Administración Pública, núm. 200, 2016, pág. 407.

AGUSTÍ JULIÀ, J.: *Algunas figuras afines o próximas al contrato de trabajo en la jurisprudencia social en AA. VV. El futuro de la jurisdicción social*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 165.

ALARCÓN CARACUEL, M.: “La ajenidad en el mercado. Un criterio definitorio del contrato de trabajo.” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 28, 1986, pág. 495 y ss.

ALONSO OLEA, M.: *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense, 1986, pp. 603 y 604.

- *Sobre el poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1965, pág. 106.
- “Trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad. Trabajos familiares.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pp. 84 y ss.

ALMANSA PASTOR, J. M.: *El concepto de trabajador en AAVV Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali*. Buenos Aires: Heliasta, 1979, pp. 259 y ss.

ALMEIDA, J.P.: *El mercado global de apuestas online: terreno fértil para fraudes y crímenes*. Revista Sociología, 2021, pág. 94.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas, 1990, pág. 105.

ÁLVAREZ-SANTULLANO PLANAS, L. Y MARTÍNEZ ORGA, V.: “El modelo deportivo universitario en España.” *Revista de Derecho Deportivo*, núm. 12, 1999, pág. 165.

ALZAGA RUIZ, I. *La reforma de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos (I)*. Revista Trabajo y Derecho núm. 95, 2022, pág. 5.

- “La lógica de la reforma. Un análisis sistemático de las reformas emprendidas. Aciertos, errores y lagunas.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, Núm. 1, 2023, pág. 152.
- *Contratación laboral temporal: un estudio jurisprudencial*. Madrid: Edersa, 2000, pág. 53.

ARETA MARTÍNEZ, M.: *Viejos Tiempo de trabajo y descanso: entre el club y la selección* en *Novedades Laborales en el Fútbol Profesional* (Dir. y Coord.) GONZÁLEZ GARCÍA, S. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2021, pág. 45.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: *De nuevo sobre el carácter mercantil o laboral de la explotación de los derechos de imagen de los deportistas profesionales y sus consecuencias procesales*. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 13, 2005, pp. 327-331.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo.” *Revista de Derecho Social*, núm. 62, 2013, pág. 54.

BANACLOCHE PALAO, C.: *Tributación de las cantidades satisfechas por los clubes de fútbol a las sociedades cesionarios de los derechos de imagen de los deportistas*. *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, núm. 17, 2006, pág. 373

BARAJAS ALONSO, A.: “Impacto económico de eventos deportivos: modelos y praxis.” *Revista Intercontinental de Gestión Deportiva*, vol.3, núm. 1, 2013, pp. 38 y ss.

BASSOLS COMA, M: *Justicia deportiva y jurisdicción laboral*. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 1980, pág. 206.

BASTERRA HERNÁNDEZ A, M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Cizur Menor: Aranzadi, 2022.

- “La distribución de la jornada de trabajo en España.” *Revista Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2, núm. 1, 2014

BAYÓN CHACÓN, G.: *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons, 1972, pág. 15.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, J.: “Nueva reforma laboral 2021 (Rd-ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo contrato fijo-discontinuo (art. 16ET).” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, diciembre de 2021.

- “Régimen normativo del contrato fijo-discontinuo y de la contratación temporal a partir del RD-ley 32/2021.” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, junio 2022.
- “El contrato fijo-discontinuo y los contratos temporales.” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, enero de 2022.

BERMEJO, J.M.: “El fair-play en el deporte en edad escolar. Programa “Ponemos valores al deporte.” *Revista Iberoamericana de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, vol. 8, núm. 2, 2019, pp. 59 y ss.

BERMEJO VERA, J.: *Constitución y deporte*. Madrid: Tecnos, 1997, pág. 57.

- “Árbitros y jueces deportivos”. *Revista española de derecho deportivo*, núm. 4, 1994, pág. 209.

BLANCO GARCÍA, P.: *El Sistema del Deporte Universitario en España desde la perspectiva de los agentes involucrados en el deporte: hacia un modelo de gestión y organización exitoso*. Madrid: UCJC, 2018, pág. 21.

BLANCO PEREIRA, E. (DIR.): *Las nuevas titulaciones deportivas en España*. Murcia: Centro Regional de Investigación del Deporte de Murcia, 1996.

BLASCO PELLICER, A.: *La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario* en GOERLICH PESSET, J.M. (DIR.): *Derecho del Trabajo* Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 498.

BOIXADÒS I ANGLÈS, M.: “Papel de los agentes de socialización en deportistas en edad escolar.” *Revista de Psicología del Deporte*, vol. 7, núm. 1, 1998, pp. 295 y ss.

BORRAJAS DACRUZ, E.: *Canon Sindical y LOLS*. Madrid: Revista de Actualidad Laboral, núm. 2, 1985, pág. 570.

BURRIEL PALOMA, J.C. *et al*: “en las universidades existen clubes de diferente importancia que surgieron bajo el precepto de participar en competiciones federadas” *La educación física y el deporte en la universidad* en AA.VV.: *Manual de organización institucional del deporte*. Barcelona: Paidotribo, 1999, pp. 257 y ss.

BUXARRAIS ESTRADA, M.R.: “Los valores de la Educación Física y el Deporte en la edad escolar.” *Aula de innovación educativa*, 2000.

CABELLO MANRIQUE, D. *ET AL*: “Análisis del modelo del deporte federado español del Siglo XXI.” *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, vol. 11, núm. 4, 2011, pág. 692.

CABRERA BAZÁN, J.: *El Contrato de Trabajo Deportivo: un Estudio sobre la Relación Contractual de los Futbolistas Profesionales*. Madrid: Instituto de de Estudios Politicos, 1961, pág. 14.

CABRERO MORÁN, E.: “La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad.” *Trabajo y Derecho. Nueva revista de de actualidad y relaciones laborales*, núm. 88, 2022.

CALVO GALLEGO, F.J.: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RD-ley 32/2021.” *Persona, Derecho, Mercado, Monográfico*, 2022, pág. 136.

CAMPS POVILL, A. *El régimen jurídico de las federaciones deportivas en España*. Barcelona: Universitat de Barcelona, 1993, pág. 193.

- *Las federaciones deportivas y su régimen jurídico*. Madrid: Civitas, 1996, 2006, pp. 47 y ss.
- “Hacia la regulación de las profesiones del deporte en España”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 24, 2008, pp. 212 y ss.

CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Madrid: Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, 2009, pp. 63 y ss.

- *Incumplimiento de precontrato por “deportista aficionado” y jurisdicción competente. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante de 28 de mayo de 1996*. Justicia Deportiva, 1997, pág. 30.

- *El entrenador de un equipo de fútbol, ¿es alto cargo? Al hilo del caso Cruyff*. Relaciones Laborales, núm. 21, 1998.
- *Relaciones laborales de carácter especial* en Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje al profesor Tomás Sala Franco, coord. GOERLICH PESSET, J.M.. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016, pp. 123 y ss.
- *Una acotación sobre el reparto de competencias en las profesiones reguladas en el deporte*. Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, Tomo XXXVI, 2019, pág. 1202.

CARDONA RUBERT, M.B: *El trabajador* en GOERLICH PESSET, J.M. (DIR.): Derecho del Trabajo Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 109.

CARMONA FERNÁNDEZ, N.: *Derechos de imagen y transparencia fiscal*. Tribuna Fiscal, núm. 79, 1997, pp. 59-67.

CARRETERO LESTÓN, J. L.: *La disciplina deportiva: concepto, contenido y límites*. Revista Española de Derecho Deportivo, núm.3, 1994, pág. 13.

- “Los jueces y árbitros en el ordenamiento jurídico andaluz.” *Anuario andaluz de Derecho deportivo*, núm. 3, 2003.

CASAL MERA, Y.: “*Conflicto entre marcas o de competencia de organización de competiciones.*” Revista Iusport, 11 de agosto de 2021.

- “*A vueltas con las competiciones no oficiales.*” Revista Iusport, 24 de mayo de 2021.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad en el tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar.” *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4, 2017, pp. 3 y ss.

- “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos” *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 6, 2013.

CASTÁN TOBEÑAS, J.: *Derecho Civil*. Madrid: Reus, 1941, pp. 47 y ss.

CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, P.: “Árbitros y jueces de partido: debate acerca de la laboralización de una figura jurídica controvertida en el ordenamiento jurídico español”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 52, 2016, pág. 265.

CAZORLA PRIETO, L.M. y ARNALDO ALCUBILLA, E.: *Derecho del Deporte*. Madrid: Tecnos, 1992, pp. 62 y ss.

- “*Comentario al artículo 43.3*” en GARRIDO FALLA, F. *Comentarios a la Constitución*. Madrid: Civitas, 1985, pp. 75-93
- *Reflexiones acerca de la pretensión de autonomía científica del Derecho del Deporte*. Revista española de derecho deportivo, núm. 1, 1993, pp. 21-25.

- *Consideraciones sobre el tratamiento del deporte en el sistema tributario español vigente*. Revista española de derecho financiero, núm. 54, 1987, pp. 183-204.

CERVILLA GARZÓN, M.J.: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2022, pp. 13 y ss.

CHACÓN, P.: “El fenómeno de la King’s League visto por las marcas patrocinadoras.” *Revista Ipmark: información de publicidad y marketing*, núm. 901, 2023, pp. 62-65.

CLAVIJO HERNÁNDEZ, F.; FALCÓN Y TELLA, R.; MARTÍN QUERALT, J.; PALAO TABOADA, C. y PÉREZ ROYO, F.: *El tratamiento jurídico-tributario aplicable a los pagos que un club de fútbol satisface a las sociedades titulares de la explotación comercial de derechos de imagen de deportistas*. Impuestos, vol. 12, núm. 1, 1996, pp. 518 y ss.

COBOS GÓMEZ, J. M.: *El conflictivo tratamiento fiscal del pago a los deportistas*. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y el Entretenimiento, núm. 66, 2020, pp. 399 y ss.

COELHO TEIXEIRA, M. ET AL: El deporte en el contexto militar: Un análisis nacional e internacional desde la perspectiva de la gestión deportiva. *Retos*, núm. 49, 2023, pp. 468 – 477.

CONDE COLMENERO, P. Y LORENTE LÓPEZ, M.J.: “Deporte como actividad profesional y menores de edad. Soluciones jurídicas a un problema emergente.” *Revista Internazionale di Diritto ed Etica dello Sport*, núm.2, 2014, pp. 118 y ss.

CONDE RUIZ, J.I.: “Las reformas laborales en España: un modelo agotado.” *Papeles de economía española*, núm. 124, 2010, pp. 128 y ss

CORCUERA TORRES, A.: *La exención de los deportistas de alto nivel en la nueva Ley del IRPF*. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 2, 1999, pp. 13 y ss.

COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentarios a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021” *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2022, pp. 39 y ss.

CRESPO BISCARRI, C.: *La libre circulación de deportistas en la Comunidad Económica Europea en* CARRETERO LESTÓN (coord.): *Derecho del deporte. El nuevo marco legal*. Málaga: Unisport, 1992, pág.. 153.

CRUZ VILLALÓN, J.: Estructura y concurrencia entre convenios colectivos. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 68, 2007

CUCHI DENIA, J. M.: *Entes locales y deporte: el encaje de sus competencias en la dialéctica Estado-Comunidades Autónomas*. Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, núm. 305, 2007, pág. 174.

DELGADO NOGUERA, M.A.: “El papel del entrenador en el deporte durante la edad escolar.” *Revista Deporte y actividad física para todos*, núm. 2, 2001, pp. 63 y ss.

DE LA IGLESIA PRADOS, E.: “Los jueces y árbitros en la doctrina del Comité Andaluz de Disciplina Deportivo.” *Anuario andaluz de Derecho deportivo*, núm. 3, 2003

- *El régimen jurídico del deporte en edad escolar*. Barcelona: Bosch, 2004.

DE LA PLATA CABALLERO, N.: *Las federaciones deportivas* en MILLÁN GARRIDO, A. (Coord.): Compendio elemental de Derecho Federativo (examen sistemático de del régimen jurídico de las federaciones deportivas). Madrid: Reus, 2015, pág. 26.

- *Deporte universitario, en edad escolar y militar. Actividad deportiva no oficial* en MILLÁN GARRIDO, A. (Dir.): Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte. Madrid: Reus, 2022, pp. 323 y ss.

DE LA VILLA GIL, L.E.: “El concepto de trabajador.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 40.

- *Estudios sobre el salario*. Madrid: Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales, 1993.

DESCALZO GONZÁLEZ, A.: *Derecho público de las federaciones deportivas*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2019, pp. 108 y ss.

DE VAL TENA, A.: “La negociación colectiva en el deporte profesional” en AA.VV. *XI Jornadas andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Solución de Conflictos en el sistema español de Relaciones Laborales*. Madrid: Trotta, 1994, pp. 165 y ss.

DEVEALI, M. L.: *El contrato de trabajo*. Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 6, 2014, pág. 172.

DIÉGUEZ CUERVO, G. : “Sobre la confluencia de ordenamientos en el trabajo de los deportistas.” *Revista Actualidad Laboral*, núm. 4, 2007, pág. 412.

ESPARTERO CASADO, J.: *Los actores del deporte: clasificación y definiciones* en MILLÁN GARRIDO, A. (Dir.): Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte. Madrid: Reus, 2022, pág. 117.

ESPARTERO CASADO, J. Y PALOMAR OLMEDA, A.: *Titulaciones y regulación del ejercicio profesional en el deporte: bases y perspectivas*. Madrid: Dykinson, 2011.

ESPINOSA RADA, A. N.: *Autonomía jurisdiccional en el régimen regulatorio transnacional de la FIFA*. Revista hispana para el análisis de las Redes Sociales, 2016, pág. 102.

ESPUNY I TOMAS, M.J.: “El Ministerio de Trabajo durante la Dictadura de Primo de Rivera , 1923-1931: intervencionismo orgánico, legislación social y ordenación corporativa” en CASTILLO, S.: Centenario del Ministerio de Trabajo (1920-2020). Madrid: Ministerio de Trabajo, 2020, pág. 57 y ss.

ESTEVE SEGARRA, M.A.: “Los presidentes y directivos de las federaciones deportivas”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 42, 2014, pág. 139.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *La delimitación entre deportista aficionado y profesional. Importancia sustancial y procesar de la calificación, comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Salamanca de 16 de abril de 1991*. Revista del Poder Judicial, núm. 25, 1992, pp. 131 y ss.

- “Amateurismo marrón. Los profesionales del deporte encubiertos.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007, pp. 25 y ss.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.J.: “Una vez más sobre las difíciles, y no resueltas fronteras entre el profesional del deporte y el falso amateur: a propósito de la STSJ de Galicia de 23 de febrero de 2005.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 15, 2005, pp. 269 y ss.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 1, 2022, pp. 180 y ss

FERNÁNDEZ MARRÓN, I.: *Las políticas de la Unión Europea en el ámbito del deporte*. Revista d'intervenció socioeducativa, núm. 65, 2017, pp. 57-74.

FLORES AGUILAR, G.: “El rol del árbitro y su implicación en el fomento del juego limpio. Análisis y propuestas de intervención en el contexto de deporte universitario.” *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, núm. 24, 2013, pág. 73.

FOUTO GALVÁN, I.: *Árbitros independientes de la Federación y de LaLiga, una solución*. Revista Iusport. 21/02/2023.

FRAGUELA GIL, J.M.: “La nueva Ley del Deporte cierra la puerta a las llamadas ‘competiciones profesionalizadas’.” Revista Iusport, 18 de diciembre de 2021.

FUENTE FUENTE, D.: *Estudios del comportamiento agresivo de jugadores, técnicos y público hacia el árbitro de fútbol regional y de formación en Valencia*. Valencia: Tesis Doctoral

FUENTES DEL CAMPO, A.: *La personalidad jurídico-internacional del TAS: conveniencia y viabilidad de su transformación parcial hacia un régimen de Derecho Internacional Público*. Córdoba: UCOPress, 2018, pág. 39.

FUENTES DE JUAN, R.: *El CSD acepta la mediación entre la Liga y la RFEF*. Diario Sport, 2019, 28 de marzo.

- *El CTA elimina el límite de edad de los árbitros españoles*. Diario Sport, 12/03/2020.
- *Esto es lo que recibe el arbitraje español de la Liga*. Iusport, 2019, 7 de agosto.

GALÁN GALÁN, A. y PRIETO ROMERO, C.: *El ejercicio de funciones públicas por entidades privadas colaboradoras de la administración*. Anuario de Derecho Municipal, núm. 2, 2009, pp. 63 y ss.

GALLART FOLCH, A.: *Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo*. Granada: Comares, 2000, pág. 110.

GAMBAU I PINASA, V.: “Hacia la regulación de las profesiones del deporte en España”. *Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte*, núm. 2, 2009, pág. 45

GAMERO CASADO, E.: *Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte*. Madrid: Reus, 2022, pág. 18.

GÁRATE CASTRO, J.: *Nota sobre el concepto, los caracteres y la función reguladora del contrato de trabajo*. Revista Galega de Dereito Social núm. 2, 2014, pág. 14.

GARCÉS DE LOS FAYOS, M. y VIVES, L.: Formación en árbitros y jueces deportivos: mejora de las competencias y habilidades psicológicas del árbitro en F. Guillén (Dir.). *Psicología del arbitraje y el juicio deportivo*, 2003, Barcelona, INDE, pp. 161 y ss.

GARCÍA BRAVO, M.E.: “Análisis sistemático de los derechos de formación deportivos”. *Diario La Ley*, núm. 7227, 2009.

GARCÍA CABA, M.: *El buen gobierno deportivo: ¿Un ejercicio de responsabilidad social?* Madrid: Dykinson, 2012, pág. 57.

- “La organización arbitral del fútbol profesional y los conflictos normativos: ¿vuelven los matrimonios de conveniencia?” *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 27, 2011, pp. 19 y ss.
- “El régimen jurídico del fútbol profesional español ante el reciente Convenio de Coordinación: novedades y primeros problemas prácticos en su aplicación”. *Revista Española de Derecho Deportivo* núm. 20, 2007, pág. 11.

GARCÍA-ESCUADERO MÁRQUEZ, P.: *La reforma del artículo 135: ¿son suficientes trece días para la tramitación parlamentaria de una reforma constitucional?* Cuadernos de derecho público, núm. 38, 2009, pp. 79-88.

GARCÍA GARGALLO, M.: “Cien años de fútbol federado en Baleares (1923 – 2023).” *Revista Cuadernos de Fútbol*, vol. 152, núm. 1, 2023.

GARCÍA GIL, M. B.: *La solidaridad por razón de género: el convenio colectivo para el fútbol femenino* en *Novedades Laborales en el Fútbol Profesional* (Dir. y Coord.) GONZÁLEZ GARCÍA, S. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2021, pp. 232 y ss.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 58.

GARCÍA RUBIO, M. A.: *Incursiones de las normas federativas en las relaciones laborales en el deporte*. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2022, pág. 5.

GARCÍA ROS, J.L. Y ROMERO RODENAS, M.J.: *La ausencia de laboralidad en la relación contractual de los árbitros de fútbol y la RFEF y la LALIGA*. *Revista española de Jurisprudencia laboral*, núm. 8, 2019, pág. 8.

GARCÍA SILVERO, E.: *La extinción de la Relación Laboral de los deportistas profesionales*. Pamplona: Aranzadi, 2008, pág. 46.

- “La relación jurídica de los árbitros andaluces con sus federaciones deportivas”. *Anuario andaluz de Derecho Deportivo* núm. 2, 2002, pp. 77 y ss.
- “Acerca del carácter retributivo o compensador de las percepciones económicas de los deportistas profesionales.” *Revista Aranzadi Social*, núm. 2, 2000, pp. 3082 y ss.

GARCÍA TREVIJANO, J. A.: *Tratado de Derecho Administrativo*. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1968, pp. 306 y ss.

GARCÍA VARAS, A.: *Las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales*. Cuaderno de Relaciones Laborales, 1993, pág. 229.

GARRIDO PÉREZ, E.: “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación.” *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161, 2022, pp. 86 y ss.

GOERLICH PESSET, J. M.: *Trabajo autónomo: nueva regulación*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017, pág. 31.

- *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto – Ley 32/2021*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2022.
- “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. extraordinario ‘La reforma laboral de 2021’, 2022, pp. 58 y ss.
- “Derechos y deberes de los deportistas profesionales” en AA.VV. *Régimen Jurídico del Deportista Profesional*. Pamplona: Lex Nova, 2016, pág. 179.
- “La ultraactividad de los convenios colectivos”. *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 54, 2013, pp. 13 y ss

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de la contratación temporal tras el RD-Ley 32/2021.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Núm. 1, 2022, pp. 19 y ss.

GÓMEZ MÁRMOL, A. Y VALERO VALENZUELA, A.: “Análisis de de la idea del deporte educativo.” *Revista de Ciencias del Deporte*, vol.9, núm. 1, 2013, pp. 47 y ss.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M.: “Ámbito de aplicación”, en AA.VV. *Los deportistas profesionales: estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, dirs. José Luis Monereo Pérez y Miguel Cardenal Carro. Comares: Granada, 2010, pp. 73-74.

- *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*. Madrid: La Ley, 2008 pág. 331.

GONZALEZ GARCÍA, S.: *Derecho del Deporte Global*. Pamplona: Aranzadi, 2022, pág. 17.

- *Deportistas Profesionales* en ORTIZ CASTILLO, F. Curso de contratación laboral. Murcia: Laborum, 2022, pp. 319 y ss.
- *El mercado de fichajes en el fútbol profesional*. Pamplona: Aranzadi, 2021, pág. 73.
- “Una mirada laboralista a la Ley del Deporte.” *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: las claves de 2022*, 2022, pp. 365 y ss

GONZÁLEZ GOYA, J.L.: Aproximación a la violencia en el fútbol y en el arbitraje. *Revista Iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, vol. 1, núm. 2, 2006, pp. 26 y ss.

- GONZÁLEZ GRIMALDO, M.: *El Ordenamiento Jurídico del Deporte*. Madrid: Civitas, 1974, pág. 147.
- GUAITA MARTORELL, A.: *Régimen de los derechos constitucionales*. Revista de Derecho Político, núm. 13, 1982, pp. 75-93.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral de 2021.” *Revista temas laborales*, núm. 1161, 2022, pág. 219.
- GUERRERO OLEA, A.: *El movimiento olímpico. Las federaciones deportivas internacionales*. Derecho del Deporte. Pamplona: Aranzadi, 2013, pp. 123 y ss.
- GUERRERO OLEA, A. Y GÓMEZ PARDO, O.: “El deporte universitario en España. Contexto general y tendencias” *Revista Jurídica del Deporte*, núm. 2, 1999, pág. 59.
- GONZÁLEZ OYA, J.L.: Reflexiones sobre la formación del árbitro: el papel de la psicopedagogía en el sistema educativo arbitral. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación*, núm. 10, 2005, pp. 187 – 194.
- GUERRERO VIZUETE, M. E.: *El Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente: un estudio jurídico-laboral*. Madrid: Lex Nova, 2013, pág. 29.
- GUILLÉN PAJUELO, A.: “Algunos apuntes y debates sobre la reputación del colectivo arbitral en el fútbol español.” *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 52.
- HERNANDO ESPADA, D.: “A vueltas en la diferenciación entre el deportista amateur y el deportista profesional.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 47, 2015, pp. 393 y ss.
- HERRADOR SARMIENTO, A.: *El deporte en la Constitución Europea*. Revista española de educación física y deporte, núm. 2, 2005, pág.. 111.
- IGLESIAS GONZÁLEZ, F.: *Una crítica del reparto de competencias en la Constitución, su desarrollo y alguna sugerencia*. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid, núm. 28, 2013, pág. 144.
- IRURZUN UGALDE, K.: *Cláusulas de rescisión: entre el respeto al derecho del trabajo del futbolista y el mantenimiento del mercado de fichajes*. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 19, 2007, pp. 183 y ss.
- *Convenios Colectivos y Deporte Profesional*. Revista española de Derecho Deportivo, núm. 6, 1995.
- JAVALOYES SANCHÍS, V.: *La Organización Deportiva Internacional: El Movimiento Olímpico en* GAMERO CASADO, E. en *Fundamentos de Derecho Deportivo*. Madrid: Tecnos, 2012, pág. 169.
- *De la actividad deportiva. Competiciones y responsabilidad* en MILLÁN GARRIDO, A. (Dir.): *Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte*. Madrid: Reus, 2022, pp. 305 y ss.
- JAVILLIER, J.C: *Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social: Madrid, 1982, pág. 58.

JORDÀ I FERNÁNDEZ, A.: *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. Madrid: Dykinson, 2007, pp. 27 y ss.

LAFFITE AGEO, M.: “Algunas dificultades del nuevo modelo de incorporación de los deportistas a las políticas de empleo” en Abstracts VII Sport and Global Governance Conference Universitat Pompeu Fabra, 4-5 de Mayo de 2023. Terrassa: Hexis, 2023, pág. 82.

LAHERA FORTEZA, J.: “La contratación laboral tras un año de reforma.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 1, 2023, pág. 162.

- “Las cinco modalidades del nuevo contrato fijo-discontinuo.” *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Claves 2022*, 2022, pp. 185-188.

LANDA AGUIRRE, I.: *Los derechos de explotación de la imagen, los deportistas y la opción de tributación en el Impuesto sobre la Renta de los no Residentes*. Revista Aranzadi Jurisprudencia tributaria, núm. 14, 2004, pp. 21-23.

LANDABEREA UNZUETA, J.A.: “Presente y futuro de la regulación de las profesiones del deporte.” *Revista Andaluza de Documentación sobre el deporte*, núm. 2, 2011, pp. 1 y ss.

LAS NAVAS TEJEDOR, F.: “Superliga europea: la pelota está en el tejado del TJUE.” OTROSÍ: *Revista del Colegio de Abogados de Madrid*, núm. 10, 2021, pág. 64.

LINDE PANIAGUA, E.: *La libertad de circulación de los ciudadanos europeos: los nuevos retos más allá de la supresión de los controles fronterizos*. Teoría y Realidad Constitucional, núm. 32, 2013, pp. 159-178.

LLEDÓ YAGÜE, F.: *Las denominadas cláusulas de rescisión en los contratos de prestación de servicios futbolísticos*. Madrid: Dykinson, 2000, pág. 47.

LLOPIS GOIG, R.: “Identificación con clubes y cultura futbolística en España. Una aproximación sociológica.” *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, vol. 4, núm. 33, 2013, pág. 238.

LOPERA CASTILLEJO, M. J.: *La relación que une al entrenador de fútbol con la Federación Nacional: calificación y efectos jurídicos*. Revista española de Derecho del Deporte, 1993, pág. 103.

LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “La articulación de los descansos laborales en el régimen jurídico del tiempo de trabajo.” *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá de Henares*, 2003, pág. 82.

LÓPEZ BALAGUER, M.: “El nuevo contrato fijo-discontinuo.” *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, R.: *Delimitación conceptual del TRADE en SÁNCHEZ CASTILLO, M. M. Trabajo autónomo: regulación jurídica y perspectivas: régimen profesional, modalidades y seguridad social*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 151.

LÓPEZ GANDIA, J.: “Contrato de trabajo y figuras afines”. Tirant Lo Blanch: Valencia, 1999, pp. 20 y ss.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M. J.: *El limbo en el que están los contratos de los deportistas ante la reforma laboral*. Iusport, 2022, 22 de mayo.

LUJÁN ALCARAZ, J.: “Las fronteras del deporte profesional.” *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2008, vol. 1, núm. 3, pág. 12.

MAGRANER MORENO, F. J. (2005): *Tributación de artistas y deportistas*. Madrid: CISS, 2005.

MARCHAL ESCALONA, N.: *El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios. Hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado*. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, vol. 23, núm. 62, 2019, pág. 111.

MARÍN ALONSO, I.: “La cuadratura del círculo en el empleo en las reformas de 2021: de la reordenación contractual y el establecimiento de límites en el abuso en la contratación temporal a la estabilización del personal y el impulso de la negociación colectiva.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2022, pp. 106 y ss.

MARÍN HITTA, L.: *Una importación invisible: la prestación de servicios de deportistas profesionales* en CARRETERO LESTÓN, J.L. (Dir.): *Derecho del Deporte. El nuevo marco legal*, Unisport, 1992, pág.174.

MARTÍN COBA, L.: La escuela central de educación física en la actualidad. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, núm. 425, 2019, pág. 152.

MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *La especialidad de la ocupación efectiva de los deportistas profesionales* en GONZÁLEZ GARCÍA, S. *Novedades laborales en el fútbol profesional*. Pamplona: Thomson Reuters - Aranzadi, 2021, pág. 185.

MARTÍN VALVERDE, A.: “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el Derecho comunitario europeo” en CRUZ VILLALÓN, J. (COORD.): *Trabajo Subordinado y Trabajo Autónomo en la Delimitación de Fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*. Tecnos: Madrid, 1999, pág. 93.

MARTINEZ BARROSO, M.R.: “Luces y sombras en la ordenación del trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022, pág. 153.

MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, J.A.: *La problemática de la violencia verbal en el deporte: ¿cómo se puede solucionar? Mención especial a la vía disciplinaria* en MILLÁN GARRIDO, A. (Coord.): *Temas de actualida en Derecho del deporte y en gestión de entidades deportivas*. Madrid: Reus, 2023, pág. 355.

MERCADER UGUINA, J. Y MORENO SOLANA, A.: “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de jóvenes.” *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, Extra 1, 2022, pág. 65.

MESA DÁVILA, F.: “La actividad deportiva del árbitro de fútbol: aproximación a la naturaleza jurídica y perspectivas de su profesionalización a través de su laboralización”. *Iusport*, 1998, pág. 12.

MIGUEL BERIAIN, I. de: *El dopaje en el Derecho Deportivo actual: análisis y revisión bibliográfica*. Cuadernos de Psicología del Deporte, vol 18, núm. 1, 2018, pp. 241-242.

MIGUEL PAJUELO, F. de: *Naturaleza jurídica de las federaciones deportivas españolas*. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y el Entretenimiento, núm. 29, 2010, pp. 267-275.

MILLÁN GARRIDO, A.: *Régimen Electoral de las Federaciones Deportivas Andaluzas*. Barcelona: Bosch, 2004, pág. 18.

- *Derecho del Fútbol: Presente y Futuro*. Madrid: Reus, 2016, pág. 198.
- Prólogo en RODRÍGUEZ TEN, J.: “Régimen jurídico del arbitraje deportivo.” Madrid: Bosch, 2010, pág. 18

MOLL NOGUERA, R.: “La legalidad del III Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios de nuevo a debate. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2017” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 58, 2018, pp. 13 y ss.

MONJAS AGUADO, R.: *La transmisión de valores a través del deporte. Deporte escolar y deporte federado: relaciones, puentes y posibles transferencias*. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación, núm. 28, 2015, pág. 276 y ss.

MONREAL BRINGSVAERD, E.: *Contratación laboral* en GOERLICH PESSET, J.M. (DIR.): *DERECHO del Trabajo* Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 241.

MONTILLA MARCOS, J. A.: *La evolución de las competencias compartidas base-desarrollo*. Revista de Derecho Político, núm. 101, 2018, pág. 596.

MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1965, pág. 72.

- *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2020, pág. 46.
- “Tradición e innovación en las reformas laborales españolas (1975 – 2002).” *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, 2013, pp. 17 y ss.

MOSCOSO SÁNCHEZ, D.: “De la democratización del deporte a la hegemonía de los mercados: el caso español.” *Revista Movimiento*, vol. 20, 2014, pág. 111.

MUÑOZ BAÑOS, C.: Las rentas de trabajo de los deportistas en el nuevo impuesto sobre la renta de las personas físicas. *La Ley*, núm. 4, 1981, pp. 846-850.

NIETO ROJAS, P.: “La contratación temporal en el RD-Ley 32/2021: nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones.” *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Núm. 1, 2022, pp. 31 y ss.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. Y BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.: *La contratación laboral tras la reforma 2022*. Madrid: Tecnos, 2023, pág. 13.

OLMOS PARÉS, I.: “Un nuevo modelo de contrato formativo.” *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 17, 2022

ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: *La posición jurídica (derechos y deberes) del futbolista profesional* en *Novedades Laborales en el Fútbol Profesional* (Dir. y Coord.) GONZÁLEZ GARCÍA, S. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2021, pág. 80.

OTERO CARVAJAL, L.E.: “Ocio y deporte en el nacimiento de la sociedad de masas. La socialización del deporte como práctica y espectáculo en la España del primer tercio del siglo XX.” *Cuadernos de historia contemporánea*, núm. 25, 2003, pág. 178.

PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.: *Los derechos “comunes” del deportista profesional*. Tesis Doctoral: URJC, 2015, pág. 135.

- *Los Derechos Comunes del Deportista Profesional*. Madrid: Reus, 2016, pp. 52 y ss.

PALOMAR OLMEDA, A.: *Derecho Deportivo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2019, pág. 73.

- *Las federaciones deportivas*. Pamplona: Aranzadi, 2014, pp. 13 y ss.

- “El cambio de paradigma en las relaciones de las federaciones deportivas españolas con el órgano estatal de relación.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 53, 2016, pág. 22.

- “La Ley del Deporte y ¿su desarrollo?.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 79, 2023.

- *Las transformaciones del deporte y su repercusión en el Ordenamiento jurídico*. Pamplona: Aranzadi, 2014, pp. 663 y ss.

- *El sistema deportivo español: una visión diferente y pautas de reforma*. Pamplona: Aranzadi, 2011, pág. 26.

- *Una perspectiva adicional del VAR: su incidencia en la delimitación de la interpretación de las reglas del juego y las consecuencias disciplinarias*. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2018, núm. 61.

- *El régimen jurídico del deportista*. Madrid: Lex Nova, 2019.

- *Estructura financiera de las federaciones deportivas españolas*. Madrid: Dykinson, 2018, pág. 22.

- *El deporte universitario en el sistema deportivo* en TEROL GÓMEZ, R. (Dir.): *El deporte universitario en España: actualidad y perspectivas de futuro*, *Op. Cit.*, pág. 51.

- “Análisis de los diferentes aspectos que plantea la resolución del contrato de trabajo de los deportistas profesionales.” *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 30, 1987, pág. 286.

- PARADA VÁZQUEZ, J.R.: *Derecho administrativo*. Madrid: Marcial Pons, 2012, pág. 309.
- PARÍS ROCHE, F.: *El deporte en las universidades españolas*. Madrid: Consejo Superior de Deportes, 1996.
- PASTOR MARTÍNEZ, A.: “La endémica situación de la contratación temporal como justificante de una necesaria revisión de sus presupuestos normativos.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 40, 2022, pp. 17 y ss.
- PAZOS PÉREZ, A. : “La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas.” *Revista Documentación Laboral*, Vol. 3, núm. 108, 2016, pág. 84.
- PEDREIRA MENÉNDEZ, J.: *La tributación de los derechos de imagen de los deportistas vinculados por relaciones laborales*. Revista de contabilidad y tributación: comentarios, casos prácticos, núm. 214, 2001, pp. 3 y ss.
- PÉREZ ARIAS, J.C.: “El deporte profesionalizado en el anteproyecto de Ley del Deporte de 1 de febrero de 2019.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 69, 2020, pág. 6.
- PÉREZ BERNABÉU, B.: *El régimen fiscal de los clubes de fútbol profesional en España y las ayudas de estado: el tipo impositivo efectivo como elemento determinante*. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 63, 2019, pp. 463-470.
- PÉREZ DEL PRADO, D.: “Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021.” *Estudios latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022, pág. 35.
- PÉREZ GONZÁLEZ, C.: *La lucha internacional contra el dopaje* en Alberto PALOMAR OLMEDA (dir.): *El dopaje en el deporte: comentarios a la Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva*. Madrid: Dykinson, 2013, pp. 17 y ss.
- ¿Un Derecho Internacional del Deporte? *Revista Española de Derecho Internacional*, núm. 69, 2017, pág. 196.
- PEREZ I LÓPEZ, R.: *La realidad del derecho deportivo*. Revista Jurídica de Cataluña, vol. 86, núm. 3 1987, pág. 245.
- PÉREZ TRIVIÑO, J.L.: *La definición de deporte: una vuelta de tuerca*. Iusport, 2021, 18 de agosto.
- “La filosofía del deporte: temas y debates.” *Revista Dilemata*, núm. 5, 2011, pág. 77.
- POQUET CATALÀ, R.: “Conflictos interpretativos en torno al descanso semanal.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2020, pág. 134.
- “Zonas grises del contrato fijo-discontinuo.” *Iuslabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2016, pág. 4.
 - *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*. Pamplona: Aranzadi, 2022.

PRADOS PRADOS, S.: *Intervención administrativa y ejercicio de funciones públicas delegadas de las federaciones deportivas andaluzas*. Cádiz: Universidad de Cádiz, 2013.

- *Las Licencias Deportivas*. Barcelona: Bosch, 2002, pág. 34.
- *La potestad disciplinaria deportiva: su ejercicio* en MILLÁN GARRIDO, A. El Régimen Sancionador del deporte en Andalucía. Barcelona: Bosch, 1999, pág. 104.

PUJADAS MARTÍ, X.: El deporte militar como objeto de estudio histórico: algunas consideraciones a modo de introducción. *Revista Universitaria de Historia Militar*, vol. 10, núm. 21, 2021, pág. 11.

QUERALTÓ TULSAU, E.: “Las ligas profesionales en España: la Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB)” en MILLÁN GARRIDO, A. (Coord.): *La Reforma del Régimen Jurídico del Deporte Profesional*. Madrid: Reus, 2014, pág. 154.

QUADRA-SALCEDO JANINI, T. de la: *¿Es el Estatuto de Autonomía una norma capaz de modular el alcance de la legislación básica del Estado?* *Revista española de Derecho Constitucional*, 2004, vol. 24, núm. 72, pág. 158.

RAMOS MORAGUES, F.: “Régimen jurídico de los contratos formativos tras las modificaciones introducidas por la reforma laboral.” *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol.12, núm. 2, 2022, pp. 20 y 21.

RAMOS QUINTANA, M.I.: Los descansos laborales en AA.VV. *Tiempo de trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2007, pág. 121.

REAL FERRER, G.: *Principios y fundamentos del Derecho Público del Deporte*, Alicante: Universidad de Alicante, 1989, pág. 88.

RIDAURA MARTÍNEZ, M. J.: *Las reformas de la Constitución Española de 1978*. Corts: Anuario de derecho parlamentario, núm. extra 31, 2018, pp. 651-670.

RIVERA SABATÉS, V.: *Sobre el concepto de prodigalidad*. *Revista de Derecho Privado* núm. 89, 2005, pág. 77.

RODRIGUEZ BENOT, A.: *Manual de Derecho Internacional Privado: Introducción al Derecho Internacional Privado*. Madrid: Tecnos, 2021, pág. 17.

RODRÍGUEZ GARCÍA, J.: *Régimen jurídico de los deportistas españoles en relación con las organizaciones internacionales*. Madrid: Universidad Carlos III, 2014, pág. 83.

RODRÍGUEZ LÓPEZ, A. (2009) *La contabilidad de las sociedades anónimas deportivas en España*. *Revista internacional de derecho y gestión del deporte*, núm. 5, 2009, pp. 25-34.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: *Un nuevo enfoque de la Directiva 96/71 sobre la protección de los trabajadores desplazados*. *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 5, 2015, pp. 485-491.

- “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”. Temas laborales. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 70, 2003, pp. 23 y ss.

RODRÍGUEZ TEN, J.: *Deporte y derecho administrativo sancionador*. Madrid: Reus, 2008, pp. 43 y ss.

- *Régimen jurídico del arbitraje deportivo*. Barcelona: Bosch, 2010, pp. 409 y ss.
- “La posible consideración de los jueces y árbitros como deportistas de alto nivel, especial referencia al ámbito andaluz”. *Anuario Andaluz de Derecho Deportivo* núm. 4, 2004, pág. 249.
- *El papel de la Administración Pública ante los retos del deporte profesional y profesionalizado* en JIMÉNEZ SOTO, I. Y PÉREZ –SERRABONA GONZÁLEZ, J.L. (Dirs.): Los retos del deporte profesional y profesionalizado en la sociedad actual. Madrid: Reus, 2017, pp 63 y ss.
- “Los árbitros y la organización arbitral en el ordenamiento jurídico andaluz.” *Anuario andaluz de Derecho deportivo*, núm. 6, 2006.
- “El Convenio de coordinación Liga de Fútbol Profesional-Real Federación Española de Fútbol 2006-2010 y el arbitraje profesional: evolución, contenido y problemática”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 19, 2007, pp. 269-293.
- *Los árbitros y otros jueces de competición* en MARÍN HITTA, L. Régimen Jurídico del Deporte en España y Brasil. Madrid: Basconfer, 2021, pág. 348.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. Y CASAS BAAMONDE, M.E.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo.” *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7-8, 2000, pág. 3.

ROJO TORRECILLA, E.: “Las futbolistas profesionales y sus derechos de libertad sindical y de no discriminación por razón de sexo”. *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 10/2022, pág. 6.

- “Notas sobre el contenido laboral de la nueva Ley del Deporte.” *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 1 de enero de 2023.

RÓMERO RÓDENAS, A. V.: *La ausencia de laboralidad en la relación contractual entre los árbitros de fútbol y la RFEF y LEFP*. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.8, 2019, pág. 9.

ROQUETA BUJ, R.: *Derecho Deportivo Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2022, pág. 28.

- El régimen jurídico aplicable a los jugadores de Tenis. *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, núm. 54, 2017, pp. 27 y ss.
- *Los Deportistas Profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, pág. 43.
- *Los ERTes en el ámbito del deporte profesional*. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm.67, 2020, pág. 9.

- “Las medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y su incidencia en el ámbito del deporte profesional.” *Revista Jurídica de deporte y entretenimiento: deportes, juegos de azar, entretenimiento y música*, núm. 33, 2011, pp. 15 y ss.
- “El contenido laboral de la Ley del Deporte.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 79, 2023

ROZADOS LORENZO, A.J.: “Reinventando el fútbol: el éxito de la King’s League” en SIERRA SÁNCHEZ, J. (COORD.): *Encrucijada de lo audiovisual en la era de lo virtual*. Madrid: McGraw Hill, 2023, pp. 875 y ss.

RUBIO SÁNCHEZ, F.: *Un limbo jurídico: la prestación de servicios de los deportistas para las selecciones nacionales*. Iusport, 2018, 15 de noviembre.

- *El voluntariado deportivo (artículo 35)* en Comentarios al Proyecto de Ley del Deporte, Dir. MILLÁN GARRIDO, A. Madrid: Reus, 2022, pp. 173 y ss.
- *Naturaleza laboral de la actividad de los entrenadores deportivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, 30 de enero de 2003.*” Anuario Andaluz de Derecho Deportivo núm. 3, 2003.
- “La indemnización por la formación de futbolistas profesionales en las transferencias nacionales e internacionales”. *Revista Jurídica de Deporte*, núm. 10, 2003.
- *Falta de ocupación efectiva y acoso moral en la relación laboral de los deportistas profesionales. Comentario a la Sentencia TSJ de Murcia de 28 de julio de 2009.* Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 28, 2010, pág. 373.
- *Régimen jurídico de la prestación de servicios de los deportistas profesionales para las selecciones nacionales* en MILLÁN GARRIDO, A. (Coord.): *Temas de actualidad en Derecho del deporte y en gestión de entidades deportivas*. Madrid: Reus, 2023, pág. 375.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Y GUERRERO OSTOLAZA, J.M.: *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Civitas, 1991.

SAINZ MORENO, F.: *La Constitución como norma jurídica y el Tribunal Constitucional*. Revista española de Derecho Constitucional, año 2, núm. 6, 1982, pp. 335 y ss.

SALA FRANCO, T. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Madrid: Mezquita. 1983, pág. 7.

- La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos. *Revista de Actualidad Laboral*, núm. 10, 2013.

SALINAS-ARMENDARIZ GONZÁLEZ DE URBINA, D.: “¿Es abusiva la posición dominante de UEFA y FIFA? El caso Superliga.” *Revista Iusport*, 17 de octubre de 2021.

SÁNCHEZ CALERO, F.: *Instituciones de Derecho Mercantil*. Madrid: Derecho reunidas, 1989, pág. 46.

SANZ MIGUÉLEZ, J.A.: “¿Puede celebrarse un contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial?” *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 8, 2023, pp. 75 y ss.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: *Deporte y contrato de trabajo*. Revista Aranzadi Social, núm.17, 1997, pág. 19.

- *Sobre la contratación fija discontinua*. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 8, 2022.
- *Viejos y nuevos interrogantes sobre el contrato laboral de los futbolistas* en *Novedades Laborales en el Fútbol Profesional* (Dir. y Coord.) GONZÁLEZ GARCÍA, S. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2021, pág. 18.
- “Precontratos de trabajo infantiles (y millonarios).” *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 744, 2007, pág. 3.
- *El “descuelgue” y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*. Madrid: Ediciones Lefebvre, 2014

SEMPERE NAVARRO, A.V. Y CARDENAL CARRO, M.: *Contratos laborales y federativos de los entrenadores de fútbol: validez y extinción*. Derecho Deportivo, núm. 3-4, 2003.

SEMPERE NAVARRO, A.V, CARDENAL CARRO, M. Y ALZAGA RUIZ, I.: *La contratación temporal y otras modalidades de contratación* en AA.VV. Derecho del Trabajo. Cizur Menor: Thomson Reuters – Aranzadi, 2020.

SERRANO ANTÓN, F. y ALMUDÍ CID, J. M.: *La fiscalidad internacional de los artistas y deportistas. Especial referencia al artículo 17 del MCOCDE*. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 13, 2005, pp. 257-277.

SERRANO CARVAJAL, J.: *La relación laboral especial de los deportistas profesionales y artistas en los espectáculos públicos*. Madrid: DL, 1985, pág. 242.

SERRANO LOZANO, R.: *Las Federaciones Deportivas* en GAMERO CASADO, E. Fundamentos de Derecho Deportivo. Madrid: Tecnos, 2012, pág. 140.

SOUVIRÓN MORENILLA, M.: *Fronteras entre lo público y lo privado: las llamadas asociaciones deportivas* en CARRETERO LESTÓN, J.L. Derecho del Deporte. El nuevo marco legal. Málaga: Unisport, 1992, pp, 66-68.

SUÁREZ GÓNZALEZ, F.: *Capacidad para contratar (art.7)*. Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 100, 2000, pág. 311.

TEBAS MEDRANO, J. y GARCÍA CABA, M.: “El Fondo de Garantía Salarial y las normas aplicables a las entidades concursadas y en dificultad económica en el nuevo convenio colectivo del fútbol profesional español.” *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 23, 2009, pp. 59 y ss.

TEJEDOR BIELSA, J.: *Público y privado en el deporte*. Barcelona: Bosch, 2003, pág. 108.

TEROL GÓMEZ, R.: *Crónica sobre el devenir de los derechos televisivos de la liga de fútbol en España*. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 17, 2006, pp. 465-476.

- *El ordenamiento deportivo internacional* en PALOMAR OLMEDA, A. Derecho Deportivo, *Op. Cit.*, pág. 93
- *Los Procesos Electorales en las Federaciones Deportivas Españolas*. Justicia Deportiva, 1995, pág. 22.
- *Las Entidades Deportivas: Ligas Profesionales* en PALOMAR OLMEDA, A. El Deporte en la Jurisprudencia. Pamplona: Aranzadi, 2009, pág. 198.
- “*Comentarios a la Constitución Española de 1978.*” Pamplona: Thomson Reuters – Aranzadi, 2018, pág. 62.
- “Un apunte sobre las competencias deportivas de las universidades y la naturaleza jurídica y funciones del Comité Español de Deporte Universitario.” *Revista de Derecho Deportivo*, núm. 5, 1995, pp. 15 y ss.

TERRÓN SANTOS, D.: “*Real Decreto-Ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional.*” *Crónicas de legislación Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 3, 2015, pp. 193 y 194

TODOLÍ SIGNES, A.: “La relación jurídico de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 49, 2015, pág. 164.

TORREBADELLA FLIX, X.: *La Escuela Central de Gimnasia del Ejército de Infantería en Toledo (1919 – 1930)*. Textos y contextos en la configuración de la educación física y el deporte militar en España. *Revista Universitaria de Historia Militar*, vol. 8, núm. 16, 2019, pág. 185.

- Los orígenes del voleibol en España en el contexto escolar, militar y civil (1920 – 1938). *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, vol. 56, núm. 15, 2019, pp. 197 y ss.

TORRES DOMINGO, J.L.: Cien años de educación física y deporte en la armada. *Revista General de la Marina*, vol. 281, núm. 11, 2021, pág. 667.

TORRES MURO, I.: *Sobre la reserva de Ley*. *Revista española de Derecho Constitucional*, núm. 31, 1991, pág. 279.

TRILLO GARCÍA, A.: *La relación jurídica de encuadramiento y matriculación de los deportistas en el nivel contributivo de la Seguridad Social*. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 28, 2010, pp. 263 y ss.

- *Derechos de imagen, su carácter salarial y su inclusión en la base reguladora de accidentes de trabajo*. *Revista Jurídica del Deporte* núm. 26, 2009.

URQUIZU CAVALLÉ, Á.: *La tributación de las rentas obtenidas por los futbolistas extranjeros en España*. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 16, 2006, pp. 251-283.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: La eficacia jurídica de los convenios colectivos. *Temas laborales*. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76, 2004, pág. 21.

VALIENTE BARROS, L. ET AL: “Impacto de una campaña de promoción del fairplay y la deportividad en el deporte en edad escolar.” *Revista Cuadernos de Psicología del Deporte*, vol. 1, núm. 1, 2001.

VELÁZQUEZ BUENDÍA, R.: “*El deporte moderno. Consideraciones acerca de su génesis y de la evolución de su significado y funciones sociales.*” *Revista Educación Física y Deportes de Buenos Aires*, vol. 7, núm. 36, 2001, pág. 2.

VICENTE PALACIO, A.: “Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descansa en paz. ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!” *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, 2022.

VIGUERA VEGA, J.: “*Promoción del Tenis en España: el ejemplo del circuito de aficionados de la RFET.*” *ITF Coaching & Sport Science Review*, vol. 30, núm. 86, 2022, pp. 26 y ss.

VILA TIERNO, F.: *El contenido del derecho a la ocupación efectiva del futbolista profesional: a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Valencia, de 29 de febrero de 2008: el caso Albelda.* *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm 23, 2008, pp. 329-336.

VILLA GIL, L. E. de la: *Los deportistas ante el derecho del trabajo* en PALOMEQUE LÓPEZ y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (Coords.): *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil.* Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2006, pp. 781 y ss.

Documentos y páginas web consultadas

COMISIÓN EUROPEA: *Informe de la Comisión al Consejo Europeo con la perspectiva de la salvaguardia de las estructuras deportivas actuales y del mantenimiento de la función social del deporte en el marco comunitario*. Informe de Helsinki sobre el deporte. Bruselas, 1999.

BLÁZQUEZ ALONSO, S.: *El deporte inyecta salud a la economía*. El País, 2015, 21 de febrero.

División de Estadística y Estudios, Secretaría General Técnica, Ministerio de Cultura y Deporte. *Anuario de estadísticas deportivas 2020*. Madrid, 2020.

MARCA: [¿Cuánto cobran los árbitros en cada deporte?](#) 13/09/2022

MAZO ESTELA, S.: *El fútbol español supone ya el 1,37% del PIB*. Diario Expansión, 2019, 30 de enero.

LLEWELLYN, G.: *La industria del deporte mundial*. Valencia: Unión Internacional de Abogados, 2015.

IUSPORT: *El Tribunal de Justicia de la Unión Europea avala el partido en abierto*. Iusport, 19 de julio de 2013.

PwC: *Impacto económico, fiscal y social del fútbol profesional en España*, 2018.

Subdirección General de Deporte Profesional y Control Financiero: *Las grandes cifras económicas de las federaciones deportivas españolas (2009-2018)*. Madrid Consejo Superior de Deportes y Ministerio de Cultura y Deporte, 2019, pág. 16