

Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva

José Antonio Fernández Avilés. Profesor Titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
Álvaro Pérez Bonmatí. Abogado especialista en Derecho Deportivo

I. Introducción

El personal técnico de un Club o Sociedad Anónima Deportiva (en adelante, SAD) constituye un colectivo que carece de regulación laboral específica. Teniendo en cuenta que la orientación jurisprudencial y doctrinal respecto a la calificación de entrenadores, técnicos deportivos y preparadores físicos dista mucho de ser pacífica, sino más bien todo lo contrario, este trabajo trata de presentar y analizar críticamente las diferentes posiciones jurisprudenciales y doctrinales en relación al encuadramiento o calificación jurídico-laboral de dichas relaciones.

Por consiguiente, y en atención a lo que se expondrá a continuación, se podría decir que no es que exista un vacío en la regulación de este heterogéneo colectivo, sino que es dificultosa la calificación de este tipo de relaciones laborales, ya que en las tres tipologías de relación laboral en las que se pueden encuadrar (deportista profesional, personal de alta dirección y relación laboral común) encontramos aspectos relevantes que rechazan tales calificaciones. La adopción de una u otra calificación tiene una gran relevancia en orden al conjunto de derechos y obligaciones de las partes contractuales, en especial de cara a determinar cuáles serán los efectos derivados de la extinción de su relación laboral con el Club o SAD.

Antes de entrar a analizar con más detalle el fondo del asunto, y para situarnos, habría que resaltar que a raíz de la [STS de 14 de mayo de 1985 \(RJ 1985, 2710\)](#) en la que se califica la relación de un preparador físico con la entidad deportiva para la que prestaba sus servicios como relación laboral especial de deportista profesional, tanto la doctrina como la jurisprudencia mayoritaria vienen calificando a los entrenadores y técnicos deportivos de los clubes o equipos deportivos como deportistas profesionales [cfr. por todas, SSTS [de 22 de diciembre de 1989 \(RJ 1989, 9074\)](#) , [14 de febrero de 1990 \(RJ 1990, 4506\)](#) , [20 de septiembre de 1988 \(RJ 1988, 9102\)](#) , [28 de mayo de 1990 \(RJ 1990, 4506\)](#) , [2 de marzo de 1994 \(RJ 1994, 1720\)](#) , [5 de diciembre de 1997 \(RJ 1997, 9306\)](#) ; STSJ Castilla-León e [10 de abril de 1995 \(AS 1995, 1392\)](#) ; STSJ Cantabria de [2 de julio de 1997 \(AS 1997, 2422\)](#) , [21 septiembre de 2000 \(AS 2000, 4064\)](#) ; SsTSJ Cataluña de [8 de enero de 1998 \(AS 1998, 50\)](#) , [14 de junio de 1999 \(AS 1999, 2419\)](#) ; STSJ Asturias de [2 de julio de 1999](#); STSJ Madrid de [9 de marzo de 2001 \(AS 2001, 1764\)](#)], al igual que a los coordinadores, segundos entrenadores, preparadores físicos [[STSJ Galicia de 26 de diciembre de 2003 \(AS 2003, 1677\)](#)], directores deportivos de los clubs [[STSJ Murcia de 5 de diciembre de 2005 \(JUR 2006, 28078\)](#)] y, en general, a

todos aquellos trabajadores del ente deportivo , cuya actividad fuese directamente conexas con el resultado deportivo obtenido (CARDENAL CARRO, M., 1996:137).

Este último criterio es de vital importancia para diferenciar a este personal con el resto de personal al servicio de las entidades deportivas como pueden ser utilleros, cuidadores de campo, vigilancia, personal administrativo, personal de limpieza, etc., cuyas funciones en nada influyen en el resultado deportivo y que, por tanto, hace que los Tribunales mantengan un criterio uniforme en cuanto que consideran que deben quedar excluidos del ámbito de aplicación del [RD 1006/1985, de 26 junio \(RCL 1985, 1533\)](#) (en adelante, RDDP), concluyendo que existe, por lo general, una relación laboral común, siendo por tanto el [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) la norma aplicable [cfr. [STSJ Castilla-León de 19 de diciembre de 1995 \(AS 1995, 4564\)](#) ; [SSTCT de 30 de abril de 1983 \(RTCT 1983, 3703\)](#) , [9 de enero de 1986 \(RTCT 1986, 77\)](#) , [16 de noviembre de 1983 \(RTCT 1983, 9720\)](#)]. Por tanto, no se profundizará a la largo de este artículo sobre la relación laboral de éste último personal al servicio de las entidades deportivas dada la práctica unanimidad por parte de la doctrina y jurisprudencia al encuadrarlo en el régimen laboral común. Pero ello no sucede en lo relativo a los entrenadores, preparadores físicos y, en general, a todo el personal técnico que directa o indirectamente influyen en el resultado deportivo , porque -como se comprobará a lo largo de este artículo- no hay unanimidad en la doctrina científica sobre la última corriente jurisprudencial que se inclina a considerarlos como deportistas profesionales, de ahí que la cuestión -al menos en el plano teórico- no haya quedado definitivamente zanjada. Con anterioridad, desde mayo de 1975 a abril de 1985, imperó la calificación de este colectivo como contrato de alto cargo o relación laboral especial de alta dirección, mientras que la configuración como trabajadores comunes tan sólo apareció en resoluciones aisladas [[SSTS de 27 de febrero de 1976 \(RJ 1976, 766\)](#) y de [16 de julio de 1991 \(RJ 1991, 5996\)](#)].

II. Opciones posibles en la calificación de este tipo de relaciones laborales (análisis jurídico-crítico)

1. Deportistas profesionales

Conforme a la noción estipulativa del artículo 1.2 del RDDP, se consideran deportistas profesionales «aquellos que de forma regular y con carácter voluntario se dediquen a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club o entidad deportiva a cambio de retribución, así como a quienes presten sus servicios con regularidad a empresas o firmas comerciales que organicen actividades o espectáculos públicos». Pues bien, atendiendo a la literalidad del mencionado precepto, cuando afirma «se dediquen a la práctica del deporte », obviamente habría que concluir que los entrenadores, técnicos o preparadores físicos quedarían excluidos del RDDP ya que, como afirman autores como SALA FRANCO, se trata en este caso de trabajadores que realizan actividades conexas a la práctica del deporte pero que no responden a la dinámica entrenamiento-competición. Este posicionamiento se sustenta argumentalmente además sobre la base de varios preceptos del mismo RDDP, más concretamente con el artículo 9.1 y el artículo 14.1 del citado texto reglamentario. En

este sentido, el primero de ellos nos viene a decir que la jornada deportiva comprende «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»; en la medida que los técnicos y entrenadores no prestan sus servicios ante el público, ni se entrenan o se preparan física o técnicamente, sino que son, precisamente, quienes ordenan tal actividad. Asimismo, cuando el referido precepto utiliza la expresión «bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva» está dando a entender que será el entrenador o el técnico del equipo quien, por delegación del empresario deportivo y en el ejercicio de sus funciones, se encargue de dar tales órdenes y no de estar bajo las mismas. Por otra parte -tal como indica SALA FRANCO- tampoco tiene razón de ser respecto de los entrenadores y técnicos la compensación por preparación o formación prevista en el artículo 14.1 RDDP, ya que los entrenadores normalmente no reciben su formación en el seno de los clubes o entidades deportivas, sino que adquieren sus conocimientos por otras vías (SALA FRANCO, T., 1983:39).

No obstante, y en contra de tales argumentaciones justificarían la exclusión del entrenador del ámbito subjetivo de aplicación del RDDP, se posicionan otros autores como CARDENAL CARRO, para quien «dicha interpretación sistemática parece rebatible, ya que no todos los preceptos de una misma norma tienen que ser aplicables a todos los sujetos sometidos a ella», y «en cuanto que su prestación se lleve a cabo ante el público, frecuentemente son el principal blanco de su crítica en el estadio cuando la actuación del equipo no es la óptima»; y por lo que respecta a «su participación en el entrenamiento, parece que es el único sujeto necesario para que tal actividad pueda llevarse a cabo: si alguien, con propiedad, se puede decir que toma parte en los entrenamientos es el entrenador, que da nombre a la actividad». En cuanto a los derechos de formación, esta dirección doctrinal considera «discutible la apreciación porque un entrenador coge experiencia en el club e indudablemente progresa en su carrera profesional; respecto a los jugadores también se emplea el término "descubrir" y lo mismo se podría referir al entrenador» (CARDENAL CARRO, M., 1996:126).

En línea con la corriente doctrinal excluyente de su inclusión en el RDDP, existen algunos pronunciamientos como la Sentencia del TSJ del País Vasco de 12 de marzo de 1990 (Actualidad Laboral 1990, 751 p. 1475), y la [STS \(Sala de lo Contencioso-Administrativo\) de 16 de julio de 1991 \(RJ 1991, 5996\)](#), que excluyen tanto a un preparador físico como a un entrenador, respectivamente, de la aplicación del RDDP. El primero de los pronunciamientos citados establece que: «Una de las notas esenciales que caracterizan la función del deportista profesional es que se dedique voluntariamente a la práctica de algún deporte, nota fundamental que no tiene por qué concurrir necesariamente en las funciones del preparador físico de un club deportivo, pues la nota propia de dicha función es mantener a los jugadores a su cargo en buenas condiciones físicas a través de los ejercicios correspondientes, pero sin que ello suponga necesariamente la práctica de los ejercicios físicos por parte del preparador»; por su parte, el segundo de los pronunciamientos citados señala que: «...la función del entrenador no es la de practicar deporte sino la de adiestrar en técnicas y planteamientos a quienes lo practican».

Si bien muestran una gran coherencia los planteamientos excluyentes del carácter de deportistas profesionales de estos colectivos, en cuanto exégesis razonables de la expresión referida a «la práctica del deporte», no es menos cierto que dado la complejidad existente a la hora de calificar los contratos de este colectivo y los

inconvenientes que presentan considerarlos como personal de alta dirección o como contratados laborales comunes (como se desarrollará a continuación), una postura razonable -aunque no necesariamente compartible- es la que sigue actualmente tanto la jurisprudencia como la doctrina mayoritaria, esto es, la de considerar deportistas profesionales a los entrenadores, técnicos deportivos, preparadores físicos y, en general, como se ha dejado constancia anteriormente, a todos aquellos cuya actividad estuviera directamente conexas con el resultado deportivo obtenido.

Esta opción interpretativa se inicia a raíz de la [STS de 14 de mayo de 1985 \(RJ 1985, 2710\)](#). Fundamenta el alto Tribunal su decisión en algunos argumentos centrales. En primer lugar, en base a [Ley 13/1980, de 31 de marzo \(RCL 1980, 828\)](#), General de la Cultura Física y del Deporte (derogada expresamente en virtud de la Disposición Final Segunda de la [Ley 10/1990, de 15 de octubre \[RCL 1990, 2123 y RCL 1991, 1816\]](#), del Deporte), considerando la mencionada sentencia que se desprende que «hubo una voluntad evidente del legislador de excluir tanto a los deportistas como a los entrenadores del régimen laboral general pues el artículo 8, párrafo primero, disponía que las relaciones laborales de los deportistas, técnicos y entrenadores serían reguladas de manera singular». Consideramos que se trata de un argumento débil, si bien era un dato lege data de relevancia, ello no significa que necesariamente la regulación «singular» de los técnicos y entrenadores sea necesariamente la establecida en el RDDP, cuando no hay dato normativo que avale expresamente dicha inclusión. A falta de una clara regla incluyente en dicha norma reglamentaria, la vis atractiva que ejercería la regulación de la relación laboral ordinaria -y a falta de una regulación específica para este colectivo- conllevaría su calificación como relación laboral ordinaria. En segundo término, sigue argumentando el TS para justificar su inclusión en el RDDP, sostiene que «la función de este colectivo comporta una actuación coordinada con los deportistas y la necesidad de una adaptación e integración con los mismos; por lo que esta relación laboral ha de ser temporal, al igual que la de los deportistas, porque han de gozar simultáneamente de la confianza de los jugadores y el club, lo cual sería incompatible con la duración indefinida de su relación laboral que se derivaría de una relación laboral común». Por ello, la sentencia considera que la prestación de los entrenadores participaría de muchas de las características presentes en la de los deportistas. Este argumento tampoco tiene mucha solidez, porque nada impide que las partes puedan conformar por tiempo determinado la relación laboral ordinaria incorporando la correspondiente condición resolutoria dentro de los límites permitidos por el ordenamiento jurídico laboral. Por último, otro elemento argumental de esta sentencia es cuando se refiere a la retribución, ya que considera que ésta «se pactará siempre en forma análoga a la de los jugadores, mediante un sueldo mensual y una cantidad determinada (lo que suele conocerse como "ficha" o "prima de fichaje") por anualidad o temporada, fórmula cuya etiología se halla, obviamente, en la duración temporal del contrato y como compensación de que éste no esté regido por el principio de estabilidad de empleo que es por el contrario, el determinante de la presunción de indefinición temporal que no es, según el propio artículo 15 del [Estatuto \(RCL 1995, 997\)](#), requisito esencial del contrato de trabajo». Tampoco este argumento nos parece decisivo, la determinación, estructura, régimen de devengo y pago del salario puede perfectamente negociarse a nivel individual, respetando las normas de derecho necesario legales y convencionales, sin que ello prejuzgue la calificación del tipo de relación laboral.

Tras esta sentencia de 14 de mayo de 1985, el Tribunal Supremo ha mantenido el mismo criterio en diferentes resoluciones como la [Sentencia de 2 de marzo de 1994 \(RJ](#)

[1994, 1720](#)), a la hora de resolver un litigio que tenía por objeto la inclusión de un entrenador en el Régimen General de Seguridad Social. Esta última Resolución comienza su primer fundamento de derecho partiendo rotundamente de la siguiente tesis: «la relación de los deportistas profesionales y de los técnicos y entrenadores con su club es relación laboral de carácter especial, como se declara expresamente en el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 8.1 de la [Ley General de la Cultura Física y el Deporte de 31 de marzo de 1980 \(RCL 1980, 828\)](#) » .

Más recientemente, el [Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia de 22 de octubre de 2010 \(AS 2010, 2671\)](#) también califica al entrenador como deportista profesional. En este caso, se estima el recurso de suplicación interpuesto por un entrenador contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Madrid dictada en autos promovidos sobre despido, que es revocada en el sentido de considerar que no impide la calificación como relación laboral especial de deportista profesional, el hecho de que en su contrato federativo se denomine tal relación como de «entrenador no profesional» y perciba, en lugar de salario, unas cantidades fijas y periódicas denominadas indebidamente «compensación de gastos» siendo, por tanto, el orden jurisdiccional social el competente por razón de la materia para conocer de la controversia que enfrenta a las partes. Asimismo, el TSJ de Madrid, en dicha Sentencia de Suplicación, para calificar la relación laboral entre ambas partes afecta al [RDDP \(RCL 1985, 1533\)](#), menciona a la sentencia de la [Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 1990 \(RJ 1990, 4506\)](#): «Para ello, se ha de atender a que ya la [sentencia de esta Sala de 14 de mayo de 1985 \(RJ 1985, 2710\)](#) e igualmente la de [14 de febrero de 1990 \(RJ 1990, 1087\)](#), han decidido que es aplicable a la relación entre el entrenador y el Club de Fútbol las disposiciones del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, por ser una relación especial de las comprendidas en el art. 2.1 .d) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) atendiendo a la [Ley 13/1980 de 31 de marzo \(RCL 1980, 828\)](#) que estima deportista profesional a dichos entrenadores». De nuevo, la calificación se basa en un dato normativo ya derogado, y cuya literalidad no dice expresamente que los entrenadores y técnicos tengan la consideración de deportistas profesionales, sino que simplemente remite a un ulterior desarrollo normativo de estas relaciones laborales (y no necesariamente en el mismo texto reglamentario).

A mayor abundamiento, la doctrina ha desplegado argumentos proclives a la consideración de los entrenadores como deportistas profesionales, y ello por comparación con la regulación establecida en otro decreto regulador de una relación laboral especial, el 1435/1985, [Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto \(RCL 1985, 2023\)](#), por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (en adelante, RDAEP). Este RDAEP excluye expresamente de su aplicación al personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos, mientras que el RDDP no contiene exclusión expresa de los técnicos que colaboren en la práctica deportiva, por lo que se considera que los entrenadores no estarían excluidos de la relación especial de los deportistas profesionales ya que, de haberlo querido así el legislador, habría introducido expresamente una exclusión similar a la prevista en el RDAEP (ALONSO MARTÍNEZ, R., 2001: www.efdeportes.com). Ciertamente, las normas jurídicas pueden utilizar expresamente la técnica de la delimitación negativa de su ámbito subjetivo de aplicación, con exclusiones expresas. Pero las exclusiones pueden ser de dos tipos: declarativas, que simplemente otorgan una mayor dosis de seguridad jurídica, excluyendo expresamente relaciones que ya lo estarían conforme a la

definición general delimitadora de la relación; o bien constitutivas, que se trataría de relaciones en las que se dan los elementos de la definición general de la relación jurídica concreta pero que, por motivos de política normativa, se excluyen de una regulación jurídica determinada. A nuestro juicio, la exclusión del RDAEP es meramente declarativa, dota de un mayor rigor y seguridad jurídica a la calificación de las relaciones laborales en su ámbito aplicativo, pero de ello no puede deducirse que los técnicos y entrenadores estén incluidos en el RDDP, al carecer ésta norma de una exclusión equivalente. Puede que se trate de una regulación más imperfecta técnicamente, pero ello no abona la consideración de que éstos colectivos sean calificables de deportistas profesionales a efectos jurídico-laborales.

En sentido incluyente, con cierta dosis de voluntarismo, otros autores han apuntado argumentos aún más difusos, en la consideración de que: «...tan deportistas son los entrenadores como los jugadores, por ser los directores y responsables de la prestación material deportiva que estos desarrollan sobre el terreno y por no resultar posible, en el seno de un club o entidad deportiva profesionalizada, la práctica del deporte por los jugadores sin un entrenador» (CORDERO SAAVEDRA, L., 2001: 39). Lo cierto es que la práctica del deporte tampoco podría realizarse sin el concurso de numerosísimos profesionales, y ello no legitima su calificación jurídica de «deportistas» profesionales. Por otro lado, una cosa es la práctica del deporte profesional, y otra la responsabilidad que en el éxito deportivo puedan tener otros profesionales diferentes del sujeto que lleva a cabo la actividad prestacional del deporte .

Por su parte, un autor de la máxima solvencia en la materia, como CARDENAL CARRO, emplea un criterio argumental relativo a las características fácticas de dicha prestación profesional. En este sentido, afirma que «las instituciones que giran alrededor de la obligación de que el trabajador se sujete al tiempo pactado en el contrato, como las conocidas cláusulas de rescisión», previstas en el [RDDP \(RCL 1985, 1533\)](#) , convienen a todas las profesiones especialmente relevantes para el resultado deportivo , dentro de las cuales se refiere especialmente a la de los entrenadores y técnicos (CARDENAL CARRO, M., 1998: 52). Lo cierto es que nada impide que en el marco normativo ordinario -en virtud de la autonomía individual, y tratándose con frecuencia de trabajadores de un cierto poder de negociación- puedan pactarse cláusulas de rescisión, siempre con el límite genérico de que no tengan carácter abusivo, así como vincular el mantenimiento de los contratos a la consecución de determinados objetivos deportivos (incorporación de condiciones resolutorias admisible en el marco normativo laboral común). Por otra parte, también considera el profesor CARDENAL CARRO que algunos trabajadores distintos de los deportistas desempeñan actividades «directamente conexas con el resultado deportivo » y que por ello tienen la consideración de deportistas profesionales, ya que también se estarían dedicando a la práctica deportiva (CARDENAL CARRO, M., 1998: 52, 53, 56, 57). Pero lo cierto es que la aplicación de este criterio extremadamente lábil -y dudosamente deducible de la regulación expresa reglamentaria- puede llevarnos a una zona de mayores incertidumbres. En coherencia con el mismo, habría que incluir dentro del ámbito de aplicación del RDDP a entrenadores, técnicos y preparadores físicos, así como médicos, y mecánicos en determinadas modalidades deportivas e, incluso, directores generales, managers o gerentes deportivos siempre que sus servicios o su actividad repercuta en los resultados [v. gr. la [STSJ Murcia de 5 de diciembre 2005 \(JUR 2006,2078\)](#) califica la relación laboral que unía a un ayudante de secretaría técnica con el Real Murcia C.F. SAD como laboral de deportista profesional]. La aplicación de este criterio amplía el concepto de

deportista profesional hasta unas fronteras que nunca había pensado el redactor de la norma a mediados de los años ochenta (GARCÍA SILVERO, E., 2008:48). En nuestro parecer, este criterio de inclusión es muy genérico, tiene dudoso soporte normativo, y es demasiado expansivo, pues dilata en exceso el ámbito aplicativo del RDDP, llevándolo más allá de lo que fuera la intención del legislador estatutario.

2. Personal de alta dirección

También la relación laboral de los entrenadores y técnicos deportivos genera problemas de solapamiento con otro tipo de relación laboral especial, significadamente con la del personal de alta dirección. Según el artículo 1.2 del [Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto \(RCL 1985, 2011, 2156\)](#) , por el que se regula la relación laboral especial del personal de alta dirección (en adelante RDPAD): «Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad» .

En este sentido, el [Tribunal Supremo en Sentencia de 18 de marzo de 1991 \(RJ 1991, 1870\)](#) hace referencia a la participación en la toma de decisiones fundamentales sobre la gestión de la actividad empresarial, poniéndose el acento en la intensidad del poder y valorando poco la existencia de un apoderamiento formal en favor del empleado directivo, pues lo sustancial es la extensión de las facultades reconocidas, aunque sea tácitamente, así como su efectivo y real ejercicio. Por su parte, del segundo de los requisitos exigidos por el artículo 1.2, las [SSTS de 24 de enero de 1990 \(RJ 1990, 205\)](#) y de [17 de diciembre de 2004 \(RJ 2005, 1231\)](#) coinciden en afirmar que esos poderes afecten a «objetivos generales de la compañía», no pudiendo ser calificados como tales los que se refieran a facetas o sectores parciales de la actividad de ésta. Por último, del tercer requisito mencionado en dicho artículo 1.2, la [STS de 26 de noviembre de 1990 \(RJ 1990, 8603\)](#) (la autonomía y plena responsabilidad) afirma que aparentemente, la posición autónoma se contradice con la sumisión a los criterios e instrucciones impartidos por quien es el titular de la empresa; sin embargo, no es así porque no se trata de órdenes precisas que le priven formal o materialmente de un amplio margen de decisión.

No obstante, y tal como establece el alto directivo, para serlo efectivamente, precisa reunir los mencionados requisitos típicos relativos al ejercicio de sus funciones sobre toda la empresa o en importantes y extensas áreas de organización y de dirección. Tan sólo así podrá ser calificado como trabajador, presumiéndose el contrato especial cuando concurren los presupuestos del artículo 8.1 de la [LET \(RCL 1995, 997\)](#) y la prestación de servicios se corresponda con la definida en el artículo 1.2 del DPAD. Afirmando, por tanto, que el alto directivo es un trabajador no es consecuencia de una inclusión legal constitutiva, porque la ley sólo declara unos factores que se integran en la estructura del contrato de trabajo, modalizando la configuración de algunas de las notas: voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución; notas -en fin- que califican toda prestación de servicios laborales, ya sean comunes o especiales [[SSTS de 30 de septiembre de 1987 \(RJ 1987, 6433\)](#) , de [27 de junio de 1989 \(RJ 1989, 4849\)](#) y de [11](#)

[de diciembre de 1990 \(RJ 1990, 9767\)](#) ; también, [STS \(Civil\) de 26 de abril de 2002 \(RJ 2002, 4161\)](#)]. La más relativizada en sus perfiles comunes es la dependencia, si bien es posible deducirla, atenuada, del sometimiento jerárquico a las instrucciones del titular, aunque, por otra parte, el empleado de alta dirección goce de autonomía de criterio y de un control no inmediato de su actividad. Pero ello no significa la ausencia de subordinación en su actividad laboral, sino más bien supone su debilitamiento. (DE VAL TENAA.L., 2010:13).

Tanto el Tribunal Supremo [[Sentencias de 16 de mayo de 1975 \(RJ 1975, 2592\)](#) y [20 de junio de 1977 \(RJ 1977, 3184\)](#)] como el ya extinguido Tribunal Central de Trabajo [[Sentencias de 2 de diciembre de 1975 \(RTCT 1977, 3184\)](#) y [7 de noviembre de 1977 \(RTCT 1977, 5383\)](#)], consideraron a los entrenadores como altos cargos, argumentando esta calificación en sus resoluciones por el hecho de que «se dejan a la exclusiva iniciativa y autoridad del entrenador actividades que constituyen facultades privativas del empresario y todas ellas de la máxima importancia, como la facultad de dirección sobre auxiliares, masajistas y encargados de material, la posibilidad de imponer medidas disciplinarias internas del club a los deportistas , la libre fijación de los entrenamientos, la formación de las convocatorias para los distintos encuentros, o la emisión de instrucciones técnicas a los deportistas ; imposición a los jugadores profesionales de fútbol de rigurosa disciplina por los medios a su juicio adecuados, nombrar el capitán del equipo, elegir el sistema de juego a desarrollar en cada encuentro y designar a los jugadores que en los mismos debían alinearse» . Por tal motivo, el Tribunal Central de Trabajo concluía que: «...el club dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen competencias privativas del empresario, incluidas las disciplinarias con relación a los jugadores» , así como que «...constituyen actuaciones trascendentes de modo sustancial para el club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen facultades privativas del empresario» .

El mismo Tribunal Central de Trabajo, en su Sentencia de 14 de octubre de 1986 RTCT 9542, de acuerdo con la doctrina sentada en las resoluciones que hemos mencionado anteriormente, volvía a concluir que la relación laboral existente entre un entrenador de gimnasia y la correspondiente Federación es la propia del personal de alta dirección porque el mismo tenía atribuidas una serie de facultades que consideraba como «competencias privativas del empresario» , pues: «Se obligaba a dirigir los entrenamientos y preparación física de los gimnastas del centro de tecnificación que la Federación Española ponga bajo sus órdenes, asumiendo la plena y absoluta responsabilidad en orden al mejoramiento técnico de los gimnastas a los que entrene, entrenar y adiestrar a los gimnastas con un mínimo de treinta horas semanales, distribuido el horario de tal modo que sea congruente con los principios técnicos deportivos y clínicos de la medicina, aunque siempre el contratante debía fijar tales horarios y su distribución según su personal criterio...» .

Ello no obstante, estas argumentaciones no eran del todo contundentes en el caso concreto, ya que el grado de dependencia que soporta el trabajador en cuestión se concreta, según la resolución judicial anteriormente citada, en entrenar a los gimnastas «que la Federación Española ponga bajo sus órdenes» y, por tanto, sin capacidad de seleccionar, además de respetar «la planificación técnica que emane de los organismos internacionales o de cualquier otro órgano con atribuciones para impartir directrices o instrucciones al objeto de obtener un mayor rendimiento» . Como señaló la doctrina, este pronunciamiento no tuvo en cuenta que la responsabilidad encomendada al

entrenador en tales supuestos se limita exclusivamente al ejercicio de una tarea técnica, desarrollada por un experto en la materia y centrada en un aspecto vital de la entidad, pero que no prejuzga la naturaleza de la relación, ya que la responsabilidad de otras muchas competencias básicas de la dirección empresarial no se depositan en los entrenadores, como sucede por ejemplo en materia de dirección administrativa, gestión económica, relaciones con socios y con terceros ajenos a la entidad, etc. (IRURZUN UGALDE, K., 1994: 230, 231).

Así pues, la calificación como personal de alta dirección habrá de girar en torno al análisis concreto de las funciones específicamente atribuidas al entrenador o técnico, para determinar si las mismas encajan predominantemente en los criterios de inclusión que establece el RDPAD. La dependencia, como índice tipológico del contrato de trabajo (vid. MONEREO PÉREZ, 2012: 1 y ss.), admite diferentes grados en los que pueden integrarse una mayor o menor autonomía o capacidad de decisión del propio trabajador sobre su actividad profesional y sobre el proyecto empresarial, debiendo ser ésta muy relevante para que pueda calificarse su relación como laboral especial de alta dirección. En tales casos, es casi la mera integración en un círculo organizativo, rector y disciplinario ajeno el que permite integrar tales relaciones profesionales en el ámbito laboral.

Al hilo de todo lo anterior, conviene traer a colación la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de marzo de 1992 \(AS 1992, 1619\)](#) . Esta Sentencia resuelve el recurso de suplicación interpuesto por L. Suárez Miramontes (ex seleccionador nacional de fútbol) contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n. 29 de Madrid, de fecha 10 de septiembre de 1991, en virtud de demanda sobre despido formulada contra la Real Federación Española de Fútbol; resolviéndose finalmente que la relación que unía al señor Suárez con la Federación era de personal de alta dirección. En este pronunciamiento, se descartaba la calificación común de la relación laboral por entender el Tribunal que: «...es intrascendente a estos efectos el encuadramiento efectuado por la Inspección de Trabajo a efectos de cotización a la Seguridad Social; puesto que el grupo de tarifa no prejuzga la naturaleza de la relación laboral» ; así como su inclusión dentro del ámbito de la relación especial de los deportistas profesionales: «por expresa exclusión de la normativa del deportista profesional limitada a la prestación de servicios a un club o entidad deportiva » , basándose para ello en el artículo 1.6 [RDDP \(RCL 1985, 1533\)](#) , donde se declara expresamente que: «Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las federaciones nacionales cuando aquellas se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas» . En este sentido, y basándose en la literalidad del mencionado precepto, el TSJ de Madrid no considera al seleccionador como deportista profesional por la exclusión explícita que hace el citado artículo; lo que conlleva a una contradicción importante ya que implícitamente (argumento a contrario) estaría considerando, cuestión harto dudosa, que el resto del colectivo que desempeñan sus funciones en clubes, SAD o entidades deportivas como deportista profesional ya que tan solo excluye a las relaciones laborales que tengan este personal con las federaciones deportivas . En cambio, el argumento central utilizado en la Sentencia para calificar al seleccionador como alto cargo era que: «un seleccionador no solo asume las funciones propias de un entrenador sino que las realiza en un superior rango y responsabilidad, con total independencia en su función, con un equipo de fútbol que es el nacional y cuya dependencia con el empleador, la Federación, órgano superior de gobierno del fútbol, se basa fundamentalmente en el

grado de confianza, por lo que su cese debe ser entendido como el desistimiento que contempla el art. 11.1 del Real Decreto aplicable... Su nombramiento es realizado por la Junta Directiva de la "RFEF"..., gozando por tanto de plena autonomía, independencia y responsabilidad en su cometido». Por otro lado, y en relación al cese, la sentencia consideraba que se debía entender como el desistimiento que contempla el art. 11 del [RDPAD \(RCL 1985, 2011, 2156\)](#) ya que «el seleccionador tiene una total autonomía y plena responsabilidad en el desarrollo de sus funciones, asumiendo además la función de máxima importancia de la "RFEF", cual es la responsabilidad de la representación en el extranjero del fútbol español, lo que excede de las puramente técnicas, muy superiores a las de cualquier entrenador de cualquier club, evidenciando el factor "confianza" característica de la relación laboral especial de alta dirección sometida al régimen jurídico del RD 1382/1985».

No obstante, tampoco esta calificación jurídica es pacífica. Buena parte de la doctrina científica no comparte los criterios sostenidos por el pronunciamiento de la STSJ Madrid de 16 de marzo de 1992, en la consideración de que en la misma no se ha tenido en cuenta la diferencia sustancial entre las funciones asumidas por un entrenador de club y el que trabaja para una Federación, y, del mismo modo, se ha puesto de manifiesto que el hecho de que no sea alto cargo, tampoco determina que haya de regirse por la regulación de los deportistas profesionales ya que, en principio, y mientras no se demuestre lo contrario, a toda relación laboral le es aplicable el régimen común (CARDENAL CARRO, M., 1996:133). En lo que a la doctrina judicial se refiere, también hay posicionamientos contradictorios con esta decisión. En este sentido, la Sentencia de 30 de enero de 2006, precisamente del propio [TSJ Madrid \(AS 2006, 16\)](#), sostuvo la aplicación del RDDP a un técnico deportivo al servicio de la Federación nacional de triatlón que ejercía sus funciones como seleccionador, dejando de lado la exclusión operada por el artículo 1.6 del RD 1006/1985 y considerando que «los entrenadores y técnicos desarrollan funciones deportivas, ya que ayudan a perfeccionar distintas facetas del deporte que se practica, estableciendo las estrategias y tácticas a seguir para que se obtengan los mejores resultados en las competiciones». A este respecto, entiende algún autor que: «...el término integración que utiliza la norma como la fenomenología del vínculo del jugador convocado, que es esporádica, obligatoria y de naturaleza no laboral, mientras que la del seleccionador o entrenador de una Federación es una función de carácter permanente, voluntaria y de naturaleza laboral, lo que comporta su encuadramiento como sujeto incardinado en el artículo 1.2 RD 1006/1985» (GARCÍA SILVERO, E., 2008: 48).

Varios años con posterioridad a estas sentencias (en septiembre de 1996) -y a pesar de que, como ya se ha comentado anteriormente, a partir de la STS de 14 de mayo de 1985 tanto la jurisprudencia como doctrina mayoritaria se inclinaron por calificar a este colectivo como deportistas profesionales- la demanda de despido interpuesta por Johan Cruyff contra el F.C. Barcelona, resuelta en primera instancia por Sentencia del Juzgado de lo Social n. 7 de Barcelona de 18 de septiembre de 1996, llega a la conclusión de que la relación del actor era la de un híbrido entre «alto directivo- deportista profesional» de lo que resultaría de aplicación tanto el RDPAD como el RDDP. Dicha Sentencia fue posteriormente revocada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su [Sentencia de 8 de enero de 1998 \(AS 1998, 50\)](#), considerando la relación laboral existente entre las partes como de deportista profesional. A pesar de que en esta ocasión, incluso el órgano de suplicación reconoció que el entrenador ejercía funciones directivas, no obstante, afirmó que: «no toda persona que asume funciones

directivas puede ser calificado como alto directivo, ya que ha de excluirse a quienes reciben instrucciones de otros órganos delegados de dirección de la entidad empleadora» ; para concluir afirmando que la aplicación de este criterio al supuesto concreto: «ha de llevarnos a la conclusión que las características de la relación que unía al actor con la entidad deportiva demandada no son las propias del alto directivo» .

En este sentido, la doctrina ha sostenido que la calificación como alto cargo es la excepción, y la regla general la de la relación laboral pura, no quedando ésta excluida más que en los supuestos en que así se deduzca claramente del conjunto de atribuciones que el interesado tenga asignadas, con independencia de la denominación, ante una relación laboral especial de alta dirección regulada en el RDPAD; en este último caso, siempre que concurren las siguientes circunstancias: a) ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa deportiva ; b) que los poderes ejercitados se refieran a los objetivos generales de la empresa y no limitados a determinados aspectos, porque de lo contrario se trataría de «trabajadores directivos» y no de personal de alta dirección; y c) que el ejercicio de tales poderes se lleve a cabo con autonomía y plena responsabilidad (SALA FRANCO et alri , 1995: 759).

Estas sentencias (y en concreto, la del Tribunal Supremo del año 1975), fueron severamente criticadas por cierto sector doctrinal, en la idea de que no puede aceptarse que la alta dirección sea inherente al entrenador, porque la realidad se encargaría rápidamente de desvirtuar tal pretensión y mostrarnos supuestos en los que el grado de independencia del técnico se diluye hasta casi desaparecer, soportando incluso en la esfera técnica un nivel de sometimiento a las instrucciones del club en el que no podemos plantear la existencia de los rasgos definitorios de la alta dirección. Con el añadido de una inestabilidad laboral muy por encima de la de cualquier otro tipo de trabajador, a la que se ven sometidos al más mínimo resultado negativo del equipo, y que se ejerce por quienes son los verdaderos directivos del club o entidad deportiva . Como consecuencia de este tipo de calificación, de aplicarle el RDPAD, y teniendo en cuenta sus artículos 10 y 11, si la junta directiva decide cesar al técnico, éste tendrá derecho a percibir la indemnización libremente pactada en el contrato y, a falta de pacto, percibirá una indemnización de siete días de salario por año trabajado con un límite de seis mensualidades. En estos casos de finalización del contrato por desistimiento del empresario deberá mediar un preaviso de tres o seis meses, según los casos, cuyo incumplimiento dará derecho al entrenador a percibir una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido (IRURZUN UGALDE, K., 1994: 231).

La calificación como personal de alta dirección no debe apriorísticamente excluirse en la medida en que, en la hipótesis concreta, y por las características específicas de las funciones atribuidas al entrenador o técnico, pudieran darse los rasgos jurídicos caracterizadores de este tipo de relación laboral especial que, de ordinario, no concurren en la figura del entrenador.

3. Relación laboral común

Esta calificación es la que menos frecuentemente se defiende tanto por la doctrina científica como por la judicial. Aún así, pueden encontrarse distintas sentencias del

Tribunal Supremo que consideran que la relación laboral de este colectivo es de régimen laboral común. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 1970 RJ Aranzadi 1970, 3578, relativa a la demanda de despido presentada por un entrenador contratado por la Delegación Nacional de Deportes, establecía que «...dicha Delegación, como persona de carácter público, aparece como empresa, contratando los servicios del recurrente mediante el pago de remuneración y con dependencia a sus instrucciones y programas por lo cual, tratándose innegablemente de un contrato de trabajo, es competente esta Jurisdicción...». También la [Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 1976 \(RJ 1976, 766\)](#), relativa al despido de un entrenador de baloncesto, donde se indica que «el entrenador estaba sujeto a la disciplina de la directiva del club... no tenía la facultad de contratar jugadores ni aún de fijar el horario de los entrenamientos y se limitaban sus servicios a la dirección técnica de los jugadores: dichas funciones excluyen de todo alto mando o alta dirección, al estar sometida su gestión a la disciplina de la directiva del club...». Asimismo, la Sentencia del Juzgado Social n. 2 de Castellón (proceso nº 51/93; sentencia nº 84/93) entiende que hay contrato de trabajo por constituir la función del entrenador «el propio objeto social del empleador demandado, para cuyo cumplimiento utiliza la prestación del entrenador demandante». Es claro que la citada sentencia se inclina por considerar tal prestación de servicios como sometida a la legislación laboral común, pues condena al club demandado a la readmisión del entrenador, algo que en absoluto permitiría el RDDP.

Con posterioridad, la [sentencia de la Sala 3ª de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 16 de julio de 1991 \(RJ 1991, 5996\)](#) no entra a calificar la relación laboral del entrenador. Esta resolución confirma la sanción impuesta a un club de baloncesto por la falta de cotización a la Seguridad Social por el entrenador que tenía contratado. Entiende el Tribunal que existe obligación de afiliación y alta en Seguridad Social, ya se trate de deportista profesional, de trabajador común o de personal de alta dirección, pero deja entrever - obiter dicta - que no está claro que el entrenador sea deportista profesional por no encajar dentro de la definición de la figura del deportista profesional que hace el RDDP, ya que el entrenador no practica el deporte sino que adiestra en la técnica y planteamientos a quienes lo practican. Sin embargo, el Tribunal no se decanta por su calificación como trabajadores comunes o altos directivos. La importancia de esta sentencia viene por ser la primera del Tribunal Supremo que cuestiona la doctrina de la Sentencia de 14 mayo de 1985, si bien es cierto que procede de un orden jurisdiccional distinto al social.

En línea con el criterio de considerar a este colectivo como trabajadores comunes se sitúa parte de la doctrina, al considerar que no hay duda del sometimiento jurídico del entrenador a la directiva del Club y del carácter técnico de su independencia laboral, existiendo por ello motivos para calificar estas relaciones como laborales comunes y no como laborales especiales de alta dirección (SALA FRANCO, T., 1983: 24). En esta dirección, otros autores han sostenido que, salvando situaciones excepcionales de técnicos y entrenadores con facultades de dirección, más allá de las estrictamente técnicas, este tipo de empleados, aunque muy cualificados e importantes para la trayectoria deportiva de cualquier club, se encuentran sometidos a las facultades y poder directivo de la entidad, pudiendo catalogar únicamente de carácter técnico sus facultades de mando en el club, por lo que lo normal es que este tipo de relación sea calificada como laboral común y no como especial de alta dirección (SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., GUERRERO OSTALAZA, J. M., 1991: 45).

Por todo ello, consideramos que el carácter temporal o la especial confianza, como elementos meramente fácticos que suelen caracterizar este tipo de relaciones, son datos que - lege data - no interfieren en lo que debe ser la correcta calificación de la relación. El régimen jurídico común del contrato de trabajo pertenece a regulaciones concretas que, mientras no haya una exclusión expresa de este colectivo de dicho régimen (o bien una inclusión expresa en una relación laboral especial), son las que deben servir para canalizar jurídicamente tales exigencias o caracteres que normalmente en la práctica tienen estas relaciones. Que dichas regulaciones no se adapten bien a las particularidades de este tipo de relaciones, y sea necesaria una modulación concreta del régimen jurídico-laboral para estos colectivos, es una función que corresponde a los poderes normativos, y no a los aplicadores de la normativa laboral de tal forma que, con la regulación existente en la actualidad, entendemos que la calificación jurídica de este colectivo debería ser la relación laboral común.

III. Conclusiones

Debe reconocerse que el [RDDP \(RCL 1985, 1533\)](#) tuvo un éxito importante con su aparición pues, entre otros muchos motivos, se abolieron los derechos de retención tan temidos en la época por los deportistas profesionales, con la consiguiente inclusión de las cláusulas de rescisión (cláusulas que también pueden estipularse en los contratos de los entrenadores). Pero no es menos cierto que se ha quedado obsoleto en numerosos aspectos, rezagado en relación a las transformaciones que se producen en el mundo del deporte, quedando hoy en día muchas cuestiones huérfanas de respuesta en el ámbito del derecho deportivo y, más concretamente, en el caso que nos ocupa, en el de la relación laboral de entrenadores, preparadores físicos, del personal técnico en definitiva, como ya que hemos ido comentando a lo largo de este trabajo.

Algunos autores han considerado al entrenador como personal de alta dirección. No creemos que sea la posición más correcta debido a dos extremos fundamentalmente. Por una parte, porque como establece el artículo 1.2 del [RDPAD \(RCL 1985, 2011, 2156\)](#) se tienen que dar tres requisitos para que se pueda considerar a un trabajador como personal de alta dirección, los cuales son que el interesado ejercite poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, que esos poderes afecten a «objetivos generales de la compañía», y que el ejercicio de esos poderes se efectúe «con autonomía y plena responsabilidad». Lo cierto es que en la actualidad la figura del entrenador no suele poseer dichos requisitos debido a que tanto los poderes inherentes a la titularidad de la empresa como la plena autonomía, están más que limitados por lo que habría que concluir que -de ordinario- no se podría encuadrar en esta calificación contractual. Por otra parte, y en cuanto a los efectos de la extinción, si se considerara al entrenador como personal de alta dirección, hay que tener en cuenta lo recogido en el artículo 11.1 del RDPAD cuando establece (desistimiento ad nutum) que «el contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1 [mínimo de tres meses]». En tal supuesto, el alto directivo «tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración

del período incumplido» . En este caso, y aún reconociendo que en este artículo se da la opción de pactar en el contrato la indemnización en caso de despido, no es menos cierto que también establece un preaviso de tres meses, hecho que, aún siendo posible jurídicamente, es prácticamente imposible que se pueda dar en la relación laboral del entrenador ya que obviamente el despido de este colectivo es totalmente automático.

Otros autores han calificado la relación laboral como de deportista profesional. Si nos atenemos a la redacción literal del artículo 1.2 del RD, habría que excluir a los entrenadores del mismo ya que éstos no realizan la práctica del deporte como tal sino que desempeñan actividades conexas a la misma. Ahora bien, algunos autores han considerado al colectivo en estudio como deportista profesional porque en el texto reglamentario no se excluía expresamente a este colectivo. Lo cierto es que hubiera sido mucho más sencillo (en el entendimiento de que en la futura modificación del RD tendría que ser una prioridad) incluirlo directamente para evitar las confusiones y las divergentes interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales que a día de hoy siembran la duda sobre qué tipo de relación laboral entabla una entidad deportiva con un entrenador o técnico deportivo . Esta posición puede ser una propuesta de lege ferenda (de política legislativa), pero no necesariamente una consideración que nos conduzca a una determinada calificación jurídica de este tipo de relaciones laborales conforme al derecho positivo vigente. Es decir, desde un punto de visto práctico, a la hora de negociar un contrato entre un entrenador o técnico deportivo y un club; y dado las similitudes existentes entre las características de las prestaciones realizadas por los entrenadores con los deportistas (temporalidad, retribución...) podríamos concluir que la postura llevada a cabo tanto por la jurisprudencia como la doctrina mayoritaria de considerar a este colectivo como deportista profesional sería la correcta. Un ejemplo de esto último para calificarlos lege ferenda como deportistas profesionales -o a la instauración de una normativa especial propia de este colectivo- es la protección jurídica que la norma especial le proporcionaría en caso de extinción de la relación laboral. Más concretamente en caso de un despido improcedente debido a que si se le considera como trabajador común atendiendo al artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, se le indemnizaría con 45 días de salario por año de servicio por lo que un entrenador contratado por un club y que los resultados no le acompañen (algo más que frecuente, por temporada suelen despedir a una media de cinco entrenadores en Primera División) al club le saldría más que rentable ya que la indemnización sería irrisoria. Sin embargo, atendiendo al artículo 15.1 del RDDP el cual recoge que en caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. En este caso, en los contratos de los entrenadores, éstos se acogen a lo estipulado en el artículo cuando menciona a falta de pacto ya que por lo general establecen una cláusula en la que mencionan la indemnización en caso de despido utilizando asimismo lo recogido en el mencionado artículo 15.1 in fine RDDP cuando reconoce que se tendrá en cuenta la remuneración dejada de percibir como consecuencia de la extinción anticipada del contrato. No obstante, desde un punto estrictamente jurídico, nada impide que, en virtud de la autonomía individual, pueda pactarse un régimen de indemnización por despido más favorable al trabajador que el previsto por el marco normativo heterónimo.

Por tanto, y teniendo en cuenta todo lo anteriormente redactado, nos inclinaríamos por considerar la calificación jurídica del colectivo en estudio, como relación laboral común, aún reconociendo que sería necesaria una reforma normativa, es decir, que los legisladores se plantearan una renovación en la normativa que regula las relaciones laborales en el ámbito del deporte profesional. Bien podría hacerse en una norma reglamentaria segregada (aunque para ello se necesitaría una habilitación legal que calificara de especiales a estas relaciones que no conllevan directamente la práctica del deporte), o bien reformando más concretamente el RDDP para con ello garantizar un marco normativo heterónomo adecuado para todas las relaciones laborales que se puedan dar en el ámbito del deporte , que como se ha podido apreciar en este trabajo cada día son más extensas y complejas. Se trataría de otorgar un tratamiento específico a este tipo de personal que contemple respuestas adecuadas y equilibradas a las particularidades que presentan sus relaciones laborales y otorgue una protección en los aspectos en que sea necesaria. Y ello a riesgo de disgregar aún más internamente las regulaciones jurídicas del ordenamiento laboral.

IV. Bibliografía

CARDENAL CARRO, M.: «El entrenador de un equipo de fútbol, ¿es alto cargo? (Al hilo del caso Cruyff)», Relaciones Laborales , núm. 21, noviembre 1998.

CARDENAL CARRO, M.: Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional , Universidad de Murcia, Murcia, 1996.

CORDERO SAAVEDRA, L.: «El deportista profesional. Aspectos Laborales y fiscales» , Editorial Lex Nova, Valladolid, 2001.

DE VAL TENA, A., MONEREO PÉREZ, J.L. (dirs.): Régimen jurídico del personal de alta dirección , Editorial Comares, Granada, 2010.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., CABALLERO PÉREZ, M. J.: «Derecho deportivo y Derecho del trabajo», en AA.VV., El Derecho deportivo en España 1975-2005 , Junta de Andalucía, Sevilla, 2005.

GARCÍA SILVERO, E. A.: [La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales \(BIB 2008, 2546\)](#) , Editorial Aranzadi, Pamplona, 2008.

IRURZÚN UGALDE, K.: «La prestación laboral del entrenador (naturaleza jurídica de la prestación en las sentencias de los tribunales)», Civitas. Revista Española de Derecho Deportivo , núm. 4, julio-diciembre 1994.

MONEREO PÉREZ, J. L., CARDENAL CARRO, M, (dirs.), FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., GARCÍA SILVERO, E. A., (coords.): «Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social» , Editorial Comares, Granada, 2010.

MONEREO PÉREZ, J. L.: «Artículo 1. Ámbito de aplicación», en AA.VV., El nuevo Estatuto de los Trabajadores , Editorial Comares, Granada, 2012.

MORENO VIDA, M. N.: «Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial», en AA.VV., El nuevo Estatuto de los Trabajadores , Editorial Comares, Granada, 2012.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., GUERRERO OSTOLAZA, J. M^a: [El contrato de trabajo del deportista profesional. Estudios de derecho Laboral \(BIB 1991, 791\)](#) , Editorial Civitas, Madrid, 1991.

SALA FRANCO, T.: «El trabajo de los deportistas profesionales» , Editorial Mezquita, Madrid, 1993.