

¿Vulnera el artículo 176 del Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol los derechos laborales de los entrenadores de fútbol?

Por Álvaro Gómez de la Vega

Vamos a comenzar con una respuesta rápida y sencilla: sí, los vulnera.

No podemos encontrar explicación jurídica a que un entrenador, que haya sido despedido de un club, no pueda encontrar trabajo en un país dentro de una temporada deportiva por una norma de una federación nacional.

Como veremos a continuación, podría existir una vulneración de derechos fundamentales del trabajador en el sentido que recogen las principales leyes que vertebran el ámbito jurídico-social de nuestro país. Dicha vulneración proviene de un reglamento de una asociación deportiva y que no tiene una justificación más allá de la voluntad de una entidad privada.

Soy de la opinión de que no debería existir normativa federativa que contradiga las antedichas leyes. Ello es especialmente grave cuando nos encontramos en un sector tan poco estable a nivel contractual como es el deportivo en general y en lo que concierne a los entrenadores en particular .

Cuesta creer que, durante el pasado mes de septiembre de 2022, la RFEF organizase una reunión con los entrenadores de Primera y Segunda División para decidir si un entrenador cesado podría volver a entrenar en esa misma temporada y que el resultado de la misma fuera un no rotundo por parte del colectivo.¹

A este respecto, los entrenadores consideraban que había que dar oportunidades a todos y que si un técnico dirigía a más de un equipo durante una misma campaña, dicha situación cerraba las puertas a que todos los técnicos tuvieran oportunidades. Por lo tanto, se favorecería a los entrenadores que estuvieran en situación de desempleo.

No obstante, esta negativa de un sector minoritario del colectivo, que reitero carece de un convenio profesional y de una representación independiente, no puede evitar un debate necesario de cómo está configurada la limitación que tienen los entrenadores. Asimismo, no creo que el reducto más privilegiado de los entrenadores de fútbol deba hablar por la totalidad de un sector bastante susceptible a los cambios e inestabilidad contractuales.

Principalmente, el debate debe abarcar a todos aquellos que se vean influidos por la normativa por mucho que su relevancia mediática sea escasa. De igual modo, dicho debate no debe centrarse únicamente en el sector profesional, sino también tener en cuenta al fútbol aficionado y aquellos técnicos (preparadores físicos, entrenadores de porteros, etc.) que incluye una norma que no sólo abarca a los entrenadores principales.

¹ <https://www.marca.com/futbol/primera-division/2022/09/20/6329e364ca47419e088b4587.html>

Por muy bien intencionadas que sean las conclusiones de ese colectivo, es innegable que estamos ante una prohibición que establece el Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol y que no tiene amparo en ninguna ley de nuestro país. Aún más, dicha prohibición contraviene las leyes más fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico.

- **¿Qué dice la norma?**

Comenzaremos con la revisión por el origen de la controversia acudiendo al artículo del Reglamento General de la RFEF que limita esta empleabilidad de los entrenadores y que versa de la siguiente manera:

"1. Si se resolviese el vínculo contractual entre un club y un/a entrenador/a titular, entrenador/a auxiliar, especialista de porteros o preparador/a físico/a sea cual fuere la causa, y el referido club ya hubiese disputado el primer partido oficial de la competición, estos/as no podrán actuar en otro en el transcurso de la misma temporada, con ninguna otra clase de licencia federativa, ya sea en calidad de profesional, como en la de no profesional, excepto los/as entrenadores/as de los clubes que tengan convenio de filialidad, que podrán tramitar licencia federativa tanto con el club patrocinador como con los dependientes de éste y luego retornar a su club de origen y excepto lo dispuesto en el artículo 179 del Reglamento General.

Del mismo modo, la RFEF podrá autorizar excepcionalmente, oído el Comité de Entrenadores/a, la inscripción de un/a técnico/a por un segundo club en la misma temporada, si el primero de ellos es declarado en concurso de acreedores con posterioridad a la firma del contrato del/de la mencionado/a entrenador/a. De producirse tal excepcional autorización, el técnico podrá inscribirse por un segundo club adscrito a otra categoría y, de ser la misma, a distinto grupo.

2. No obstante la regla general que antecede, si en el transcurso de la temporada de que se trate un club se retirase por decisión propia o fuera retirado por resolución del órgano competente, implicando, en uno u otro caso, su desaparición, los/as técnicos que ejercieran su función como tales podrán contratar sus servicios por otro, siempre y cuando no hubiera percibido íntegramente, o no le hubiesen sido garantizados, los emolumentos pactados en el correspondiente contrato."

Indicar, que la excepción que se menciona en el artículo 179 hace alusión a los supuestos de simultaneidad de licencias federativa de entrenador/a y de futbolista. No es un supuesto que se dé habitualmente y es por este motivo que no lo analizaremos.

Si hacemos una lectura del artículo con detenimiento, podremos observar que el artículo 176.1. del Reglamento General de la RFEF elimina la posibilidad de empleabilidad de los técnicos en otro club si se produjera una resolución contractual con el club con el que estuvo vinculado, sea cual fuere la causa (énfasis añadido), siempre y cuando:

- Esté tramitada la licencia del entrenador, y
- Si su club ya hubiese disputado un partido de competición oficial con el técnico en cuestión en el banquillo.

La redacción de esta norma es relativamente reciente. En el año 2016 se produjo un caso singular en el Villarreal con el entrenador D. Marcelino García Toral². Dicho entrenador fue destituido sin haberse disputado la primera jornada de liga y no pudo volver a entrenar durante toda la temporada. Ello provocó una situación claramente injusta que derivó en que la norma se flexibilizase con su escrito actual.

En virtud de lo anterior, tenemos tres excepciones recogidas al citado artículo 176.1. que serían:

- Que dentro de una temporada, los entrenadores de los equipos filiales podrían entrenar equipos distintos pero siempre dentro de la estructura del club para el que trabajan, nunca fuera de ella. Aquí veremos los supuestos de interinidad que se suelen dar cuando un entrenador es cesado y temporalmente se encarga el equipo el entrenador del filial o el director deportivo mientras se procede con la búsqueda y negociación con el sustituto (véase recientemente el caso de la Unión Deportiva Levante en la presente temporada).
- Los entrenadores que se encuentren en un club que se declare en concurso de acreedores con posterioridad a la firma de su contrato.
- Los entrenadores que se encuentren en un club que desapareciese de la competición, siempre que no hubieran percibido la totalidad de los salarios que tuviera pactados.

Lo que podemos deducir de esta normativa es lo evidente: siempre que haya comenzado la competición, un entrenador sólo puede entrenar a un club en una temporada.

- **Otros deportes en España.**

Sorprende el encontrar un artículo similar en otro de los deportes que cuenta con liga profesional y seguimiento significativo en nuestro país: el baloncesto.

El Reglamento General y de Competiciones de la Federación Española de Baloncesto también limita, en menor medida que la RFEF, la empleabilidad de sus entrenadores a través del artículo 51 que establece lo siguiente:

"1.- Un mismo entrenador podrá suscribir licencia por dos equipos que pertenezcan al mismo Club, siempre que posea la titulación o certificado exigido para poder dirigir al equipo de mayor categoría o tenga la dispensa prevista en la forma que establece el apartado 1 y/o 2 del artículo 48.

2. Un mismo entrenador podrá suscribir licencia por dos equipos de Clubes distintos, siempre que un Club sea masculino y otro femenino. Para expedir la segunda licencia será necesaria la conformidad del primer Club, la cual se deberá remitir a la FEB junto con la solicitud de la licencia.

² <https://www.libertaddigital.com/deportes/liga/2016-09-26/la-federacion-confirma-que-marcelino-no-podra-entrenar-al-valencia-1276583296/>

3. Un entrenador puede cambiar de Club en el transcurso de la temporada siempre que se cumpla la condición de haber sido dado de baja del Club de origen y que el equipo de destino milite en competición distinta al de procedencia. Si el equipo de destino es de la misma competición el cambio puede realizarse **sólo antes de que finalice el plazo de inscripción de licencias de jugadores indicado en el artículo 144.1 de este reglamento.**

Una vez finalizado dicho plazo, no podrá expedir licencia de ningún tipo con ningún Club de la misma categoría.”³

Aquí podremos observar que se concede al entrenador un marco más benévolos pero igualmente limitante.

Revisando los reglamentos de otras federaciones, como la de balonmano y voleibol, no encuentro limitaciones en este sentido dando por hecho que lo que no se prohíbe, se permite y que en estos deportes no habría la problemática del baloncesto y el fútbol.

- **Normativa internacional y su impacto.**

La FIFA no ha sido ajena a la problemática de los entrenadores y sus contratos, implementando en su normativa una serie de nuevas disposiciones. Por tanto, en el año 2020, la FIFA incluyó un Anexo en el Reglamento sobre la Transferencia y el Estatuto del Jugador que regulaba el colectivo de los entrenadores y sus relaciones laborales a nivel internacional.⁴

Anteriormente, el problema era que el antedicho Reglamento de la FIFA no regulaba de manera expresa ni el estatus ni las relaciones laborales de los entrenadores de fútbol.

Se trataba de una situación peculiar ya que la FIFA era competente en las disputas laborales pero a la hora de resolver estos litigios entre entrenadores y clubes/selecciones, aplicaba de manera análoga las disposiciones previstas para los contratos de los jugadores (por ejemplo: el famoso artículo 17 del Reglamento sobre la Transferencia y el Estatuto del Jugador).

Dicha normativa fue concebida para aportar una mayor seguridad jurídica al vínculo de los entrenadores con un club o una federación, y para favorecer la actividad de los órganos de la FIFA en la resolución de conflictos. Era una forma de dar amparo legal a un colectivo que no poseía una cobertura específica.

En este contexto, como indicaba, la normativa se nutría de los conceptos que ya se establecían para jugadores en cuanto a las causas para resolver un contrato con justa causa y aplicando lo que se pactaba en el contrato.

Asimismo, las sanciones que se imponían también se hacían de forma análoga cuando la resolución carecía de la mencionada justa causa.

Acudiendo a la norma y en la línea del análisis que propongo, es especialmente llamativo el artículo 1.4. del Anexo 2 de dicho Reglamento que nos indica lo siguiente:

³ [https://www.feb.es/Documentos/Enlaces/\[6005\]Reglamento%20General%20y%20de%20Competiciones%20\(22-23\).pdf](https://www.feb.es/Documentos/Enlaces/[6005]Reglamento%20General%20y%20de%20Competiciones%20(22-23).pdf)

⁴ <https://iusport.com/art/116342/la-nueva-normativa-mundial-de-los-entrenadores>

"Cada asociación deberá establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad de los contratos otorgados por entrenadores y clubes o asociaciones, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos."⁵

Creo que dicha mención a la estabilidad de los contratos es un concepto interesante pero que dista mucho de ser respetado en nuestra legislación nacional española y más teniendo en cuenta que no existe un convenio colectivo ni una normativa específica para un colectivo (los entrenadores) que se encuentra encasillado o englobado con sus subordinados directos (los jugadores).

Igualmente, no se establece ninguna prohibición de contratar con un equipo durante la misma temporada si existe una resolución unilateral sin justa causa por parte del club empleador.

Es por tanto que la Real Federación Española de Fútbol se extralimita en sus funciones normativas a la hora de hacer la transposición de la normativa FIFA a sus reglamentos. Ningún concepto de la FIFA recoge una prohibición o un obstáculo a contratar con otro club cuando hay una resolución unilateral sin justa causa por parte del empleador.

- **¿Qué sucede en otros países?**

a) Inglaterra

Recientemente hemos visto que en el fútbol inglés se ha producido la contratación de Graham Potter por parte del Chelsea Football Club de la Premier League. Esto no sería noticia si no fuera por el hecho de que este entrenador estaba prestando servicios en el Brighton & Hove Albion Football Club, equipo que también disputa la Premier League.⁶

En este contexto, la FA inglesa permite o por lo menos no prohíbe el cambio de entrenadores durante la temporada y la posibilidad de entrenar a dos equipos distintos en la misma temporada.

Aquí encontramos un modelo totalmente liberal que permite, dentro del marco legal británico, una libertad absoluta a la hora de contratar a los técnicos.

b) Italia

La normativa del país transalpino es similar a la de España en tanto se limita al entrenador a la prestación de servicios a un solo club en una temporada deportiva en virtud del artículo 38 de las Normas Organizativas Internas de la Federación Italiana de Fútbol⁷ ("Norme Organizzative Interne della F.I.G.C.").

⁵ <https://digitalhub.fifa.com/m/1b47c74a7d44a9b5/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-March-2022.pdf>

⁶ <https://www.marca.com/futbol/premier-league/2022/09/08/6319b73922601de93f8b4577.html>

⁷ https://www.figc.it/media/176450/tit1_noif_art_da36a42_31-agosto-2022.pdf

Se establece una excepción en el Reglamento del Sector Técnico, artículo 32.2.,⁸ para aquellos entrenadores que vayan a prestar servicios en el extranjero y sometido a:

- La resolución contractual previa del contrato;
- Acuerdo con el club y visto bueno de la federación de destino; y
- Una opinión favorable del Comité Ejecutivo del Sector Técnico de los entrenadores italianos.

Por tanto, este régimen es igualmente restrictivo y limita la empleabilidad de los técnicos con la vía de escape de cambiar de país.

c) Brasil

Brasil es un caso curioso en tanto permitía ese cambio de entrenadores o su participación en varios equipos pero que ha tenido que modificar su normativa.

Durante el año 2021, la Federación Brasileña de Fútbol (CBF) impuso un límite a la cantidad de entrenadores que un club puede inscribir en periodo de competición siendo este número de 2 en una temporada y, asimismo, les impide inscribir a un entrenador ha estado registrado en dos clubes en una temporada.⁹ Esta norma encuentra algunas excepciones en supuestos de resolución de mutuo acuerdo o resolución por causa justificada.

Dicha normativa se produjo tras analizar la situación que afligía a los banquillos los clubes de las tres principales categorías masculinas en Brasil. Se pudo comprobar que la durabilidad media de los entrenadores en la élite del fútbol carioca era de unos 6 meses.

Este modelo es aparentemente protector y lo que busca es procurar que exista un cumplimiento de los contratos que se suscriban.

- **¿Qué derechos se vulneran con esta normativa y qué efectos produce dicha vulneración?**

A continuación veremos si dicha prohibición es legítima y si se ajusta a la normativa laboral vigente. Asimismo, veremos qué alcance tiene, si esta disposición puede chocar con otros preceptos legales y qué derechos se estarán vulnerando de cara al trabajador.

En primer lugar, como jurista, creo que estas disposiciones reglamentarias chocan frontalmente con una serie de derechos que se reconocen en el Estatuto de los Trabajadores y que son invulnerables e inalienables para cualquier trabajador. Estos derechos tienen su origen en la Carta Magna y son la piedra angular de nuestro sistema social.

Estos derechos serían los siguientes:

- a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio;

⁸ https://www.figc.it/media/153223/parte2_settore_tecnico_art_16a40

30-11-2021.pdf

⁹ <https://www.lawinsport.com/topics/item/how-brazil-s-new-two-coach-rule-for-league-football-works>

- b) Derecho a la ocupación efectiva.
- c) Derecho a la no discriminación directa o indirecta para el empleo

Analizando estos tres derechos y ateniéndonos a la literalidad de los mismos, es evidente que son vulnerados en tanto se obstaculiza mediante una institución privada el acceso libre a un trabajo sin más motivo que el haber sido empleado previamente. Asimismo, se prohíbe la posibilidad de tener esa ocupación una vez cesado y se impide el acceso a un nuevo empleo por haber tenido una licencia anterior en la misma temporada.

De igual manera y yendo a la norma más fundamental de nuestro ordenamiento jurídico que es la que da origen a los antedichos derechos, la Constitución Española, veremos que hay una mención expresa e inequívoca al derecho de trabajar y al trabajo.

El artículo 35 establece lo siguiente:

"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia."

Haciendo una interpretación más allá de la normativa laboral, se podría estimar también que, mediante esta limitación establecida por el Reglamento General de la RFEF, estamos ante una de las conductas colusorias o de abuso de posición dominante que recoge la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia.

Más concretamente, si acudimos al apartado 1.d) del artículo 1 de dicha ley podremos ver que se prohíbe:

"La aplicación, en las relaciones comerciales o de servicio, de condiciones desiguales para prestaciones equivalentes que coloquen a unos competidores en situación desventajosa frente a otros."

Si analizamos el artículo podríamos afirmar el estar ante la aplicación de una restricción indebida del acceso al mercado laboral de unas personas con unas determinadas características sin una justificación, provocando una situación favorable a los entrenadores que no hubiesen sido cesados en esa temporada.

Profundizando aún más, acudiremos al artículo 47.2. de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y podremos observar un contenido que nos arroja algo de luz al conflicto entre normas:

"También serán nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas que vulneren la Constitución, las leyes u otras disposiciones administrativas de rango superior, las que regulen materias reservadas a la Ley, y las que establezcan la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales."

Por tanto, una prohibición como la que se plantea debería tener un soporte legal que revistiese o legitimase una situación de desamparo como la que estamos revisando. No obstante y por más que busco, no consigo encontrar ninguna norma con rango de ley que permita esta situación.

Es más, observando el origen de la prohibición y los derechos que vulnera se podría llegar a la lógica conclusión de que dicha norma debería ser nula de pleno derecho en tanto se ponen cortapisas y se le niega el acceso a su oficio a los entrenadores sea cual sea la causa que derivó en la finalización de su contrato de trabajo.

Esto es especialmente grave si tenemos en cuenta la cantidad de improcedencias que se han declarado en los despidos de los entrenadores de fútbol.

Imagino que los defensores de la prohibición establecida por el artículo 176 abogarán por la competencia delegada de la emisión de licencias que tienen conferidas las federaciones españolas en virtud del artículo 5 según Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre federaciones deportivas españolas.

Aquí, las personas que defiendan esta normativa indicarían que es por la estabilidad de la competición o integridad deportiva de las competiciones y que entra dentro de sus facultades el poner las condiciones necesarias para emitir unas licencias que tiene que pasar sí o sí por la federación deportiva correspondiente.

En este sentido es llamativa la mención que se hace en el artículo 9 del Reglamento de la FIFA para la concesión de licencias de los clubes:

“Es de capital importancia que se proteja la integridad deportiva de las competiciones de clubes. A estos efectos, la FIFA y las confederaciones se reservan el derecho de intervenir y adoptar las medidas oportunas en cualquier situación en la que resulte que la misma persona física o jurídica está en posición de influir sobre la gestión, la administración y/o la actuación deportiva de más de un club que participe en la misma competición.”

No obstante, ya indicaba en un artículo anterior ¹⁰que ni la FIFA ni la RFEF como miembro de esta pueden legislar a nivel nacional especialmente teniendo en cuenta que la primera es un organismo internacional privado y para cuya normativa aplica de manera subsidiaria el derecho suizo.

La respuesta que habría que darles sería que citado artículo 5 del Real Decreto 1835/1991 sólo recoge la potestad para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal y la necesidad de la correspondiente licencia federativa. En este sentido se indica únicamente que para participar en dichas competiciones “será preciso estar en posesión de una licencia expedida por la correspondiente Federación deportiva española”.

Respecto de la estabilidad de la competición, creo que es un concepto abstracto que ha servido como cajón de sastre para dar más autonomía y poder a las decisiones de unas federaciones que rara vez tienen que responder ante el Consejo Superior de Deportes y que entorpecen un análisis jurídico profundo de según que situaciones.

Subrayar que muchas de las resoluciones de los distintos comités suelen ser clónicas unas de las otras y rara vez suelen innovar, imagino que, además de por dotar de una jurisprudencia sólida a sus decisiones, por mera comodidad.

¹⁰ <https://iusport.com/art/113995/sobre-la-duracion-de-los-contratos-y-las-licencias-de-los-menores-en-espana>

También, si acudimos a la vigente Ley del Deporte, en las funciones del artículo 33.1. no veremos ninguna atribución de competencias a las federaciones deportivas que no sean meramente colaborativas, organizativas y/o disciplinarias. Sólo encontramos una mención en relación a los técnicos y es en el apartado d) que dice así:

"d) 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."

Tampoco el Consejo Superior de Deportes tiene competencia para legislar sobre las relaciones especiales de los deportistas ya que vemos que sobre los técnicos sólo obtiene la siguiente mención en sus facultades:

"Elaborar propuestas para el establecimiento de las enseñanzas mínimas de las titulaciones de técnicos deportivos especializados. Asimismo le corresponde colaborar en el establecimiento de los programas y planes de estudio relativos a dichas titulaciones, reconocer los centros autorizados para impartirlos e inspeccionar el desarrollo de los programas de formación en aquellas Comunidades Autónomas que no hayan asumido competencias en materia de educación."

Consecuentemente, estimo que la RFEF excede sus competencias como federación deportiva teniendo en cuenta su naturaleza jurídica. Por tanto y siendo una entidad asociativa privada, sin ánimo de lucro y que ejerce, por delegación, funciones públicas de carácter administrativo, no puede ni debe limitar en sus reglamentos los derechos laborales de los entrenadores.

Dicho de otro modo, una asociación que no tiene potestad legislativa no debería poder obstruir el acceso al mercado laboral de unos trabajadores por el mero hecho de haber sido extinguido su vínculo contractual.

Por consiguiente, si una de sus disposiciones violase normas de rango superior y/o derechos fundamentales de los ciudadanos, dicha norma debería ser nula de pleno derecho por mucho que se pretenda proteger una competición deportiva.

Por comparar la gravedad de las consecuencias que se regulan, en materia concursal se establecen inhabilitaciones para empresarios sobre la prohibición de ejercer actividades de comercio solo una vez se ha calificado la culpabilidad del concurso mediante sentencia firme. Aquí, en cambio, estamos ante una suerte de inhabilitación de hasta al menos un año de duración por parte del organismo regulador de la competición y en base a la decisión unilateral de la empresa que puede resolver el contrato de trabajo por su mera voluntad.

Finalmente, me parece inaudito que dicha prohibición sea absoluta y que no acepte ningún tipo de excepción incluso sabiéndose que la inmensa mayoría de los despidos no tienen una causa objetiva que valide la resolución del contrato de trabajo.

En este contexto, si el entrenador no ha negociado la penalización del contrato, nos podríamos ver a una persona que tenga que esperar años a recibir su compensación y con un claro impedimento temporal para acceder a un empleo en su profesión.

- **¿Por qué estamos ante un sector vulnerable?**

Por todos es sabido que la profesión de entrenador de fútbol a nivel profesional es la más volátil e inestable. No varía mucho esta situación entre el fútbol profesionalizado y el amateur. En nuestra cultura futbolística está normalizado el despedir entrenadores cuando los resultados deportivos no son los deseados y suele ser bastante más sencillo eliminar al entrenador que a 7/8 jugadores que no estén rindiendo.

Del mismo modo, casi la totalidad de los despidos suelen ser declarados como improcedentes y éstos suelen obedecer a presiones mediáticas o el deseo de dar un volantazo para ver si se produce un cambio en el rendimiento del equipo.

En este contexto, las negociaciones de los contratos laborales de los entrenadores suelen centrarse en estos supuestos de resolución unilateral y suelen prever las situaciones de despido del entrenador pactándose las indemnizaciones que se habrán de abonar en el supuesto del cese del cuerpo técnico.

Llegados a ese punto de cerrar las arduas negociaciones que se dan, se suele pactar de antemano y a nivel económico, el cumplimiento íntegro del contrato en el supuesto de una resolución unilateral por parte del club en virtud del margen que nos deja el artículo 15.1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

No es cuestión menor si tenemos en cuenta que en el momento en el que estoy escribiendo este artículo ya se han producido despidos sin haber alcanzado un tercio de la temporada. Sólo en la temporada 2022/2023, con 12 y 13 jornadas disputadas, llevamos 2 despidos en Primera División y 4 en Segunda División.¹¹

Cuando estamos hablando de entrenadores de Primera y Segunda División vemos que estos profesionales suelen estar bien asesorados y son perfectamente conscientes de los riesgos de su profesión y cómo mitigarlos a nivel contractual. Las indemnizaciones pactadas suelen ser un plus de tranquilidad en caso de despido y un sustento económico durante ese período de inactividad.

Asimismo, estos entrenadores de primer nivel siempre tienen la opción de trabajar en el extranjero donde no aplica la prohibición establecida en España tal como han hecho Emery yéndose al Aston Villa, más recientemente, y Pochettino, en la temporada 2012/2013, con su partida al Southampton Football Club.

Sin embargo, esta normativa del artículo 176.1. aplica también a entrenadores de Primera, Segunda y Tercera División RFEF. En estas categorías los medios económicos son de menor calibre y el asesoramiento profesional suele ser la excepción a la norma. Como consecuencia de ello, el técnico se puede ver en una situación bastante delicada respecto de su manera de ganarse la vida al estar sin empleo y sin posibilidad de acceder al mismo.

¹¹ <https://www.transfermarkt.es/laliga/trainerwechsel/wettbewerb/ES1>

Estos técnicos tampoco suelen tener la opción de irse al extranjero a ganarse la vida o lo pueden hacer de forma muy excepcional a países que estén desarrollando el fútbol como han podido ser Qatar¹² o Azerbaiyán.¹³

Asimismo, nos encontramos con que, a diferencia de los jugadores de fútbol profesional, los entrenadores carecen de un Convenio Colectivo que les dé una cobertura jurídica adecuada. Es cierto que existe el Comité de Entrenadores de la RFEF pero dicho comité y las iniciativas que pueda tener están subordinados al Presidente de la RFEF. En consecuencia, sus propuestas y su presidencia del mismo dependen enteramente de los designios del Presidente de la RFEF.

En virtud de lo anterior, no es arriesgado afirmar que nos encontramos con un colectivo vulnerable y con una situación que ha de corregirse a fin de evitar situaciones de exclusión o discriminación.

- **Otras alternativas ¿Es viable contractualmente la prohibición de entrenar a otros equipos en la misma temporada?**

Al igual que digo que no debe existir una prohibición absoluta por parte de un organismo semi público, creo que existirían mecanismos contractuales que pudiesen limitar que el entrenador pudiese entrenar a un rival directo mediante cláusulas de no competencia que sí están permitidas en nuestro ordenamiento jurídico con una serie de límites que el Supremo, mediante sentencia, ha delimitado.¹⁴

El artículo 21.2. del Estatuto de los Trabajadores permitiría dicho pacto después de extinguido el contrato de trabajo siempre que:

- a) La duración no sea superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores;
- b) El empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello;
- c) Se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

Por tanto, creo que en el supuesto de los entrenadores se podrían cumplir estos requisitos ya que:

- a) El técnico y su staff han tenido acceso a una metodología y conocen a unos jugadores que ha tenido a su disposición hasta el momento del cese;
- b) El interés legítimo de un club para no reforzar a rivales directos que compiten en el mismo sector y en la misma categoría;

¹² <https://www.estadiodeportivo.com/noticias-futbol/2022/05/18/tintin-marquez-mejor-entrenador-temporada/396764.html>

¹³ https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2016-11-03/femenino-patricia-gonzalez-seleccionadora-azerbaiyan-guardiola-jemez-rayo-vallecano-juego-posicion_1282348/

¹⁴ <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/37fd5da5e5bc5b49>

- c) Hablando de contratos de millones de euros, siempre que se estipulase esa compensación a nivel contractual, estaría justificado el tercer criterio.

Estas cláusulas no están prohibidas por el Real Decreto 1006/1985 y otorgarían una mayor seguridad jurídica a todas las partes implicadas. Veríamos ese principio de que el papel/contrato soportaría todo y que un gremio bastante profesionalizado como el fútbol empezaría a innovar en un sector poco proclive a la innovación.

No obstante, si el legislador viniese a corroborar o a legitimar la prohibición establecida por la RFEF entendiendo que el sistema actual evita situaciones de corruptelas o de conflicto de intereses, hay otros caminos que no pasen por la nulidad de pleno derecho que he expuesto.

Dicho esto, también destacar que ya existen mecanismos legales de protección y de sanción contra conductas ilícitas, estando muchas tipificadas como las recogidas en el artículo 286.bis.4 del Código Penal.

Otra de las vías sería el flexibilizar la norma tal como ha hecho el baloncesto y permitir la expedición de licencias siempre que no sean para la misma competición. Del mismo modo, es imperativo que los entrenadores se constituyan como un colectivo y que obtengan un convenio colectivo a fin de evitar situaciones de abuso y tener cierta independencia de la RFEF.

No obstante, la configuración actual carece de la habilitación legal necesaria y sería imprescindible una mención legislativa desarrollando el Real Decreto 1006/1985 o delegar competencias en esta materia al Consejo Superior de Deportes o al Tribunal Administrativo del Deporte (ahora que va a ser vaciado de competencias por el nuevo proyecto de Ley del Deporte) para que analizase caso por caso las solicitudes de los entrenadores en el correspondiente procedimiento administrativo.

Este último punto implicaría que la prohibición reglamentaria sería revisada por un órgano independiente que sopesaría los pros y contras de la concesión de la correspondiente licencia.

Lo que está claro es la clara necesidad que hay de revisar y reformar el sistema debido a la forma en que está configurada la prohibición del artículo 176.1. del Reglamento General de la RFEF. Jurídicamente no tiene sentido.

- **Conclusión**

Abogo claramente por establecer en los propios contratos cláusulas de no competencia/concurrencia que remuneren de manera suficiente a los entrenadores que, debidamente informados y asesorados, consientan suscribir.

En este sentido, el debate se debe desenfocar o alejar ligeramente de los grandes contratos, que suelen ofrecer unas coberturas económicas que compensan el periodo de inactividad de la élite de los banquillos. Es preciso que los técnicos de toda nuestra nación tengan acceso al ejercicio de su profesión sin trabas.

Creo que un despido no es una experiencia agradable como para añadirle un “castigo” extra al que lo sufre.

En relación al origen de la norma, veo más que evidente un nuevo exceso en el Reglamento General de la RFEF atribuyéndose potestades que no le corresponden y vulnerando principios constitucionales que son básicos.

Aquí no se está hablando de una prohibición contractual que pudiera estar pensada para la defensa de los intereses del club deportivo o sociedad anónima deportiva como antiguo empleador. Aquí lo que se está viendo es la prohibición de una norma que proviene de un reglamento establecido por un ente privado que limita el derecho constitucionalmente reconocido como es el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

Del mismo modo, no entiendo por qué este debate no ha progresado y la falta de interés e incluso empatía mostrada recientemente por parte del sector más privilegiado de los propios entrenadores. Tampoco se explica cómo el colectivo de entrenadores, numeroso, no tiene un convenio o no se han establecido unas condiciones mínimas como se sí se hizo con los árbitros y asistentes de Primera y Segunda división en el año 2020.¹⁵

Llevamos años con un sistema que claramente perjudica a un colectivo que está constantemente en un vaivén de mudanzas, situaciones de exposición/presión mediática y una más que cierta inestabilidad laboral dependiendo del rendimiento de un equipo.

Concluyo que la aplicación de la nulidad de pleno derecho es totalmente lícita respecto de este artículo 176.1. ya que bloquea un acceso justo al mercado laboral para los entrenadores de nuestro país causando una situación de indefensión que impiden a una persona en situación de desempleo el desarrollar su profesión. Se trata de una situación impuesta no consentida expresamente por el técnico y que le causa un perjuicio excesivo e injustificado.

Por todo ello, encuentro muy pocos argumentos, resaltando que ninguno sería jurídico, para justificar que el sistema actual quede totalmente inerte. Igualmente, soy de la opinión de que tienen que ser las partes las que negocien de manera libre y en igualdad de condiciones los diferentes contratos de trabajo, sus limitaciones y consecuencias; especialmente cuando parece ser que una de las partes parte en clara desventaja, sin importar las circunstancias que le han llevado a estar sin empleo.

Noviembre de 2022.

¹⁵ <https://www.sport.es/es/noticias/laliga/los-arbitros-firman-primer-contrato-profesional-historia-8095153>