

# La protección laboral de los deportistas profesionales ante los nuevos riesgos del siglo XXI

Ángel Guillén Pajuelo

*Profesor ayudante doctor del Departamento de Economía Aplicada.*

*Universidad de Valencia (España)*

angel.guillen@uv.es | <https://orcid.org/0000-0003-0226-1661>

## Extracto

El mundo del trabajo no es ajeno a la nueva realidad climática que vivimos en el planeta. Fruto de ello son las nuevas regulaciones y medidas que se están arbitrando por parte de los poderes públicos, empresas, patronales u otras instituciones, con la finalidad de proteger y preservar la salud de los trabajadores. Especialmente aquellos trabajadores que desarrollan su prestación de servicios al aire libre y, por tanto, expuestos a las condiciones climáticas. A raíz del calentamiento global como efecto del cambio climático, se están viviendo con más frecuencia episodios de olas de calor que llevan asociadas altas temperaturas durante los meses de verano. Los riesgos laborales para las personas trabajadoras que están al aire libre soportando altas temperaturas durante una jornada laboral prolongada se acentúan sensiblemente.

Un sector donde la mayoría de los profesionales realizan su actividad laboral al aire libre es el deportivo. De forma muy común, los espectáculos deportivos son en recintos exteriores o bien en la naturaleza, teniendo que, necesariamente, convivir con las condiciones meteorológicas que se den en el momento determinado. Además, a ello se le une que las temporadas y competiciones deportivas cada vez se están prolongando más y adelantando su inicio, por lo que, irremediamente, los deportistas practican su modalidad deportiva en los meses de verano teniendo que tomar medidas que aminoren o minimicen los riesgos laborales derivados de realizar deporte soportando altas temperaturas.

**Palabras clave:** cambio climático; protección; laboral; deportistas; profesionales; riesgos laborales; salud.

Recibido: 06-02-2025 / Aceptado: 23-02-2025 / Publicado: 06-03-2025

**Cómo citar:** Guillén Pajuelo, Á. (2025). La protección laboral de los deportistas profesionales ante los nuevos riesgos del siglo XXI. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 53-77. <https://doi.org/10.51302/rts.2025.24349>



# The labour protection of professional athletes in the face of the new risks of the 21st century

Ángel Guillén Pajuelo

Lecturer in Applied Economics.

University of Valencia (Spain)

angel.guillen@uv.es | <https://orcid.org/0000-0003-0226-1661>

## Abstract

The world of work is no stranger to the new climate reality that we are experiencing on the planet. The result of this are the new regulations and measures that are being adopted by public powers, companies, employers or other institutions, with the aim of protecting and preserving the health of workers. Especially those workers who carry out their services outdoors and, therefore, exposed to weather conditions. As a result of global warming as an effect of climate change, episodes of heat waves that are associated with high temperatures during the summer months are being experienced more frequently. The occupational risks for workers who are outdoors enduring high temperatures during a long working day are significantly accentuated. A sector where the majority of professionals carry out their work outdoors is sports. Very commonly, sports events take place outdoors or in nature, necessarily having to coexist with the weather conditions that occur at the given time. Furthermore, added to this is the fact that sports seasons and competitions are becoming increasingly longer and their start is being brought forward, which is why, inevitably, athletes practice their sports in the summer months, having to take measures to reduce or minimize the occupational risks derived from playing sports while enduring high temperatures.

**Keywords:** climate change; protection; labour; athletes; professional; labour risks; health.

Received: 06-02-2025 / Accepted: 23-02-2025 / Published: 06-03-2025

**Citation:** Guillén Pajuelo, Á. (2025). The labour protection of professional athletes in the face of the new risks of the 21st century. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 53-77. <https://doi.org/10.51302/rts.2025.24349>



## Sumario

1. Introducción
2. Marco jurídico
  - 2.1. Contexto climático y regulación laboral
  - 2.2. La prevención de riesgos laborales ante condiciones climatológicas
  - 2.3. La protección de la salud de las personas deportistas
3. La especialidad de los deportistas profesionales
4. Riesgos climáticos y protección laboral de los deportistas profesionales: una realidad presente
5. Retos de futuro y conclusiones

Referencias bibliográficas

## 1. Introducción

Ante el continuado crecimiento de la industria deportiva, la protección del colectivo de trabajadores deportivos, especialmente aquellos que realizan su prestación en días de verano, está siendo objeto de debate. Del mismo modo, la protección de la salud y la prevención de los riesgos laborales derivados de las altas temperaturas, entre otras cuestiones, son algunas de las prioridades para las autoridades deportivas tanto internacionales como nacionales.

Un ejemplo paradigmático de ello es el surgimiento de nuevas competiciones en el fútbol a todos los niveles y, por tanto, deben comprimirse y ajustarse los calendarios para que puedan desarrollarse todas esas competiciones.

En el caso del fútbol español, su inicio está fijado para la segunda semana del mes de agosto con todos los riesgos climáticos que ello conlleva. Debemos tener en consideración, también, que en algunas zonas de nuestro país el clima durante los meses de agosto y buena parte de septiembre como mayo son extremos, alcanzándose temperaturas de hasta los 40°C en muchas ocasiones.

A todo ello se le debe sumar que los equipos profesionales y semiprofesionales comienzan su adaptación y preparación para la temporada durante las seis semanas anteriores al inicio de la competición. Esa preparación implica que los entrenamientos físicos y técnicos al aire libre dan inicio durante las últimas semanas de julio, es decir, en pleno verano, por lo que los entrenamientos suelen fijarse a primeras horas de la mañana o bien se desplazan a países extranjeros con temperaturas más suaves y apropiadas para el entrenamiento físico.

Desde un análisis de su régimen jurídico-laboral y del estudio de los riesgos para la salud de la práctica deportiva, se pueden extraer varias conclusiones de interés sobre las medidas, el desarrollo y los retos de futuro para compaginar el crecimiento del «negocio» deportivo con la seguridad y la prevención de riesgos laborales de los propios deportistas profesionales.

## 2. Marco jurídico

### 2.1. Contexto climático y regulación laboral

En efecto, son diversos los factores extrínsecos que afectan a la regulación laboral. A nivel internacional, estamos ante una auténtica (y sempiterna) revolución tecnológica, ahora elevada a su máxima (de momento) potencia, también ante fenómenos migratorios de distin-

tas índoles y a las consecuencias, entre otras cuestiones, del cambio climático y sus efectos para con los trabajadores. Especialmente aquellos que realizan su prestación laboral al aire libre por sufrir los efectos climáticos adversos en primera persona. Pero, también, en aquellos que desarrollan sus funciones en lugares climatizados, véase oficinas, puede tener incidencia el cambio climático; por ejemplo, fomentando nuevas formas de movilidad o regímenes híbridos o de teletrabajo, con el fin de evitar desplazamientos.

Pues, a la par que la transformación demográfica del mercado de trabajo y de la revolución tecnológica que afecta al empleo global, la transición hacia una nueva realidad climática obliga también a repensar características y condiciones de las relaciones laborales comunes que hemos conocido hasta ahora. Todas estas transformaciones están conectadas entre sí y son, por supuesto, interdependientes y, además, interpelan al conjunto de instituciones, no solo laborales, también gubernativas, de diferentes ámbitos: internacional (Organización Internacional del Trabajo –OIT– y Organización de las Naciones Unidas), comunitario (Unión Europea) y a gobiernos nacionales. Por este motivo, se han puesto en marcha diferentes instrumentos y herramientas<sup>1</sup> que tienen como efecto generar esa transición hacia empleos verdes, sostenibles y adaptados al nuevo contexto climático con el que se debe convivir.

La OIT también se suma al conjunto de instituciones supranacionales que apuestan por una transición justa y una economía más sostenible. En este sentido, son dos los principales instrumentos que ha utilizado en los últimos años: por un lado, en 2016, puso en marcha las directrices políticas para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles para todos<sup>2</sup>; por otro lado, el informe de la propia organización para lograr una transición justa hacia sociedades ambientalmente sostenibles junto con el programa por el empleo verde, del año 2023<sup>3</sup>. En ambas herramientas se desarrollan distintas medidas de apoyo, coordinación y también se realiza un análisis pertinente de la situación actual. En suma, la finalidad de dicho informe es concienciar y poner a disposición de los actores implicados en las relaciones laborales (gobiernos, empresas, trabajadores y agentes sociales) enseñanzas y aprendizajes para mejorar las condiciones de trabajo, la protección de la salud y aminorar los riesgos climáticos que pudieran sufrir los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Los acuerdos en favor de una transición energética, verde y sostenible, así como los compromisos en materia de reducción de emisiones y gases contaminantes han generado un cierto consenso en los últimos años entre países e instituciones más relevantes a nivel internacional. Sin embargo, en enero de 2025, y por segunda vez, Estados Unidos ha dejado de formar parte del Acuerdo de París que buscaba que el calentamiento global disminuyese en los próximos años. Véase, en este sentido, Planelles (2025).

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/es/publications/directrices-de-pol%C3%ADtica-para-una-transici%C3%B3n-justa-hacia-econom%C3%ADas-y>

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms\\_876569.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms_876569.pdf)

Por su parte, la Unión Europea es uno de los *stakeholders* globales más comprometidos con la transición ecológica. Así lo demuestra el *Green New Deal* impulsado por la Comisión Europea en 2019 que desembocó en una de las regulaciones más controvertidas como ha sido el Reglamento 1119/2021<sup>4</sup>. Esta norma, de obligatorio cumplimiento para todos los Estados miembros, así como de incorporación y aplicabilidad inmediata en el ordenamiento jurídico interno, versa sobre los (ambiciosos) objetivos de neutralidad climática para 2050 que afectan tanto a trabajadores como a empresas<sup>5</sup> no solo en las próximas décadas, también en el presente. En esa misma dirección, se procede a la aprobación de la Directiva 2022/2464<sup>6</sup> de información corporativa sostenible por parte de las empresas concediéndole un peso importante en la transición ecológica laboral a la responsabilidad social corporativa de las compañías comunitarias.

Para culminar el engranaje jurídico vertical del derecho medioambiental del trabajo<sup>7</sup> es imprescindible, amén de mandatorio, que los gobiernos nacionales desarrollen su propia legislación medioambiental a nivel estatal. Así, pues, en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del 21 de mayo de 2021 se publicó la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética<sup>8</sup>, con notable incidencia en el ámbito laboral, que muestra la innegable interrelación entre ambas cuestiones: cambio climático y regulación laboral. Un ejemplo ilustrativo de ello son las diversas alusiones al mundo del trabajo, de las relaciones laborales, mercado laboral o a los propios trabajadores.

Las medidas o políticas puestas en marcha con alcance laboral que se pueden encontrar en estas herramientas legales son diversas y cuentan también con diferentes finalidades que van desde la formación, adaptación de los puestos de trabajo, políticas activas de empleo o movilidad sostenible. La adaptación laboral a las nuevas condiciones climáticas, especialmente a las altas temperaturas, debe llevar aparejada la implementación de un plan

<sup>4</sup> Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1119>

<sup>5</sup> Así lo establece el propio Reglamento en su considerando 30:

Para dar previsibilidad y confianza a todos los agentes económicos, incluyendo a las empresas, los trabajadores, los inversores y los consumidores, garantizar una reducción gradual de las emisiones de gases de efecto invernadero a lo largo del tiempo y que la transición hacia la neutralidad climática sea irreversible.

<sup>6</sup> Directiva de 14 de diciembre de 2022. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj>

<sup>7</sup> Sirva de referencia este término, acertadamente acuñado por la profesora Miñarro Yanini (Miñarro Yanini, 2024, p. 14) donde señala:

[...] identificados los pilares normativos del derecho a un medioambiente saludable, y también la necesidad de actuar –entre otros– desde el específico ámbito laboral, procede determinar los objetivos que han de perseguir tales medidas, los instrumentos que deben impulsarlas y si estos pueden constituir un núcleo o rama normativa con significativa sustantividad.

<sup>8</sup> BOE de 21 de mayo de 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-8447>

de adaptación laboral a la adversidad climática mediante la negociación con los representantes de los trabajadores que recojan todas las características específicas de las prestaciones desarrolladas en la empresa, sector o en un determinado territorio.

Del mismo modo, el refuerzo, en los casos en los que así sea posible, del régimen del teletrabajo como un modelo válido de organización empresarial, permite evitar desplazamientos y, con ello, aminorar la emisión de gases de efecto invernadero en las ciudades. Estrechamente vinculado a las políticas de movilidad sostenible el asunto del teletrabajo, pues en la Estrategia nacional de movilidad sostenible ya se aborda la necesidad de contar con planes empresariales (en compañías de cierta envergadura) de movilidad sostenible para reducir el impacto energético de los traslados de los empleados.

Las políticas activas de empleo y de formación, tal y como se ha señalado con anterioridad, suponen un pilar fundamental en el, ya de por sí, complejo mercado de trabajo. La nueva realidad laboral del siglo XXI ha obligado a las autoridades gubernativas y laborales a adoptar políticas de recualificación profesional y reconversión sectorial habida cuenta, entre otras cuestiones, de la deslocalización empresarial de mano de obra debido a la globalización también productiva. Ese es, principalmente, el fin de la política de formación para una recualificación profesional y la transición verde: la integración del cambio climático en la formación de una forma transversal.

Ahora bien, la auténtica novedad y revolución, en términos de empleo y cambio climático, se da en el marco del diálogo social<sup>9</sup> y de la negociación colectiva. La introducción de las estrategias de transición justa<sup>10</sup> y convenios de transición justa<sup>11</sup> les otorgan una función muy relevante a las representaciones de los trabajadores y de los empresarios en ambas

---

<sup>9</sup> Siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea de reforzar el diálogo social en la gestión de transiciones justas: *Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar plenamente todo su potencial para gestionar transiciones justas*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

<sup>10</sup> A destacar dos incisos del artículo 27 de la Ley de cambio climático y transición energética:

La Estrategia de Transición Justa constituye el instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero [...] y el análisis de las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética.

<sup>11</sup> En referencia a los convenios de transición justa, el artículo 28.1 y 3 de la Ley de cambio climático y transición energética, en los siguientes términos:

En el marco de la Estrategia de Transición Justa se suscribirán convenios de transición justa con el objeto de fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones [y dichos convenios incluirán] medidas fiscales, de financiación, de apoyo a la I+D+i, de digitalización, de emprendimiento, de empleo, de protección social y actividades formativas para incentivar la adaptación de los trabajadores.

acciones. En consecuencia, el Estatuto de los Trabajadores (ET), en su artículo 64 sobre los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores, incorpora las cuestiones medioambientales y derivadas del cambio climático de la siguiente forma:

[...] 2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: [...]  
b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

Equipara, por tanto, la situación económica de la empresa o las previsiones de crecimiento en cuanto a producción y venta, o sobre las nuevas contrataciones por parte del empleador, a las actuaciones medioambientales, tal y como reza el apartado b) del precepto citado en este mismo párrafo.

A mayor abundamiento, la norma básica de regulación de las relaciones laborales, es decir, el ET, vuelve, en su artículo 85<sup>12</sup>, a dotar de un papel esencial a la negociación colectiva en el desarrollo de las políticas laborales de cambio climático a través de las cláusulas convencionales medioambientales o verdes. Si bien es cierto que, todavía en estos momentos, la introducción de las denominadas cláusulas convencionales medioambientales en los convenios colectivos se encuentra en una fase embrionaria y con escaso desarrollo.

## 2.2. La prevención de riesgos laborales ante condiciones climatológicas

La principal fuente normativa en materia de prevención de riesgos laborales es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL)<sup>13</sup> amén de que existan otros instrumentos accesorios más específicos o concretos para según qué sectores o profesionales. En primer lugar, atendiendo a la especialidad de los deportistas profesionales, es pertinente analizar el ámbito de aplicación de la normativa general de prevención de riesgos laborales. Así, en el artículo 3 establece que:

Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario

<sup>12</sup> En el tercer párrafo del apartado primero del artículo 85 del ET: «igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos».

<sup>13</sup> BOE de 10 de noviembre 1995. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

del personal al servicio de las Administraciones Públicas [y en líneas posteriores] sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse a los trabajadores autónomos [...].

Por tanto, al ser la relación laboral de los deportistas profesionales de carácter especial, es decir, regulada por normas específicas, entre otras cuestiones, la prevención de riesgos laborales en este ámbito supone, desde hace mucho tiempo, una asignatura pendiente (López González, 2016) que requiere una solución adecuada a las necesidades. A esta singularidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales en el deporte profesional le sería de aplicación el derecho supletorio del ET en tanto que no existen referencias a la materia en la norma especial. Desde ese punto de partida, la interpretación en cuanto a la falta de un marco jurídico de prevención de riesgos laborales en los deportistas profesionales debería ser lo más amplia posible incluyendo, en consecuencia, la aplicación de las normas que desarrollan la LPRL.

Una muestra inequívoca de ello, directamente relacionada con la protección laboral de los deportistas ante riesgos climáticos, es el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo<sup>14</sup>, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

De este instrumento normativo, ciertamente heterogéneo, en el cual se aúnan elementos de muy diversa índole, la cuestión principal que atañe al objeto del estudio es la última: la prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. En la disposición final primera del real decreto-ley anteriormente citado se lleva a cabo una modificación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo<sup>15</sup>, en lo que se refiere a las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre. Y lo hace en los siguientes términos:

Quando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

<sup>14</sup> BOE de 12 de mayo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-11187>

<sup>15</sup> BOE de 23 de abril de 1997. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669>

Prosigue, el precepto, advirtiendo que en caso de que la Agencia Estatal de Meteorología emita una alerta de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas no garanticen la protección de los trabajadores, resultará obligatorio adaptar las condiciones de trabajo, reducir la jornada<sup>16</sup> o bien la suspensión temporal de la tarea que se venía desarrollando. Más allá de la LPRL y el real decreto sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran los convenios colectivos fruto de la negociación colectiva y de la autonomía de las partes. En el sector deportivo profesional, en particular, no existe la cultura de incluir e introducir cláusulas que traten sobre la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los deportistas profesionales. El convenio del fútbol profesional, por ejemplo, no lo recoge.

Sin embargo, la única excepción es el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional, donde dedica el capítulo séptimo a la seguridad y salud en el trabajo. Aun así, dicho capítulo cuenta con dos artículos, uno de ellos que versa sobre los reconocimientos médicos y otro, de manera muy genérica y con constantes remisiones a la LPRL, sobre la salud de los ciclistas profesionales. No en vano, el convenio colectivo encargado de establecer las condiciones laborales de los deportistas aficionados o trabajadores no deportistas profesionales también dedica un capítulo en su totalidad a la salud de los trabajadores.

En ambos casos, las condiciones climáticas adversas, las altas temperaturas o los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos extremos solo están referenciados en el anexo I<sup>17</sup> del Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios; eso sí, con la finalidad de determinar la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Se unen la nula importancia que se ha dado a la prevención de riesgos laborales en el deporte, tanto profesional como *amateur*, cosa extraña, en cualquier caso; habida cuenta, además, de la cantidad de lesiones que se producen y la resiliencia (Moo Peña y Solís Bribeño, 2019) que deben adoptar los deportistas, de los posibles choques, caídas o golpes que puedan darse, de incidentes cardiovasculares o, en los casos más extremos, episodios de muerte súbita que hacen perentorio tomar en consideración la cuestión preventiva. Por ahora, la legislación de referencia en materia de protección de la salud de los deportistas data de 2013, con una notable incidencia del dopaje siendo el elemento fundamental en el que pivota la norma. La Ley del deporte también realiza algunas sucintas referencias a la protección de la salud de los deportistas.

<sup>16</sup> Sobre el tiempo de trabajo y el cambio climático y, además, la posible reducción de la jornada laboral debido a condiciones climáticas, véase, a modo de preludeo del XXV Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Rojo Torrecilla (2025).

<sup>17</sup> Aunque solo sea una referencia a la decisión de suspender el contrato de trabajo de una trabajadora embarazada por riesgo durante el embarazo, ya se puede observar un cambio (si cierto que leve) en el comportamiento habitual en la negociación colectiva deportiva: recomendaciones acerca de la semana en que se tendría que dar la baja a la trabajadora, según las actividades que esta desempeñe. «Elementos externos. [...] En condiciones de frío o de calor extremo, con temperaturas inferiores a 0°C, o superiores a 33°C: [a partir de la] semana 0, desde el inicio del embarazo»

Más allá de referencias sueltas y genéricas al ámbito deportivo, es evidente que ante los riesgos climáticos no cuentan los deportistas profesionales con medidas específicas recogidas en un texto legal; cabe, únicamente, interpretar de forma expansiva y amplia las prerrogativas de normas laborales de carácter general y adaptarlas a la práctica deportiva. Al menos, por el momento y durante el futuro próximo.

### 2.3. La protección de la salud de las personas deportistas

En el año 2013 se arbitró la norma de referencia en términos de protección de la salud del deportista con una clara significancia en la lucha contra el dopaje. De hecho, el mismo título de la norma, ley orgánica, así lo estipula: Ley orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva<sup>18</sup>. El artículo 3 del texto legal nos da una definición de qué se considera como protección de la salud del deporte:

Se considera como protección de la salud en el ámbito del deporte el conjunto de acciones que los Poderes Públicos exigen, impulsan o realizan, según su respectivo ámbito de competencias, para conseguir que la práctica deportiva se realice en las mejores condiciones para la salud de los deportistas, así como para que se prevengan las consecuencias perjudiciales que puedan provenir de la actividad deportiva, especialmente, en el deporte de alta competición.

Es una norma que, tal y como se puede observar en la actualidad, hacía hincapié en las cuestiones de dopaje puesto que casi la totalidad de su contenido ha sido derogado. La norma que sustituye las medidas y la organización de la lucha contra el dopaje en el deporte es la Ley orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte<sup>19</sup>.

Parece, entonces, que el legislador ha optado por trasladar las cuestiones molares y relevantes en cuanto a la protección de la salud a la Ley del deporte<sup>20</sup> (LD) del año 2022, donde sí que se dedican preceptos a tal efecto. Por ejemplo, en el artículo dedicado a las competencias del Consejo Superior de Deportes (art. 14) ya estipula que será este órgano el encargado de «[e]stablecer una política específica de prevención de los riesgos asociados a la práctica deportiva y de las posibles patologías que pudieran aparecer durante o tras la finalización de la práctica deportiva».

<sup>18</sup> BOE de 21 de junio de 2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-6732>

<sup>19</sup> BOE de 29 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21650>

<sup>20</sup> Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte. BOE de 31 de diciembre de 2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-24430>

Ya fuera del ámbito competencial, uno de los aspectos más controvertidos y novedosos que introdujo la LD ha sido la obligación de que todas las personas deportistas que compitan de forma federada cuenten con un seguro obligatorio que cubra los riesgos para la salud derivados de los riesgos de la práctica deportiva correspondiente. No es del todo una cuestión de prevención de riesgos laborales, sin embargo, la medida obligatoria supone, sin duda, un antes y un después en la protección laboral de los deportistas al tener un seguro obligatorio contratado que cubra tanto los entrenamientos como la competición.

Especial mención merece la ausencia de elementos de protección diseñados específicamente para las deportistas<sup>21</sup> y la necesaria visión de igualdad y no discriminación en cuanto a la seguridad y salud en el deporte. Debemos tener en cuenta que no todas las personas que practican un deporte lo hacen de forma profesional, como es evidente, y que, por tanto, su principal sustento y fuente de ingresos es otra actividad laboral que puede verse afectada por una lesión durante la práctica deportiva.

La LD dedica un capítulo completo al asunto que se aborda en este epígrafe: capítulo III (del título II), «De la protección de la salud de las personas deportistas», formado por seis artículos. En los preceptos 30 y 31, reconocimientos médicos y seguimiento de la salud, respectivamente, de la LD es donde se concentran las referencias más significativas a la prevención de riesgos laborales y a la protección de la salud de las personas deportistas.

Así, dicho inciso otorga la facultad al Consejo Superior de Deportes de establecer la obligación de realizar reconocimientos médicos a las personas deportistas, previamente a la inscripción federativa, con el objeto de contar con una mejor prevención de los riesgos para la salud de sus practicantes. El artículo 31 especifica que aquellos deportistas considerados de alto nivel deberán llevar un control y seguimiento exhaustivo de su salud con la finalidad de prevenir los riesgos de la práctica deportiva o accidentes. También, el mismo artículo hace, por primera vez, remisión al ámbito laboral de protección, concretamente, a la acción protectora de la Seguridad Social.

En el apartado 4 del artículo 31 se puede advertir la siguiente referencia:

En el marco de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social, las actividades de protección que el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, confiere a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, cuando a dichas entidades pudiera corresponder la cobertura de deportistas profesionales, deberán con-

---

<sup>21</sup> Sobre perspectiva de género y protección laboral en el deporte, sirva de referencia Chacartegui Jávega (2019).

templar el desarrollo de programas específicos orientados a proteger la salud y prevenir los riesgos de accidentes de naturaleza laboral a los que dicho colectivo pueda estar expuesto [...].

Y, en concreta alusión a los deportistas profesionales, el segundo párrafo del mismo inciso 4 del artículo 31, de manera literal, remite, en este caso, a la LPRL y lo hace en los siguientes términos:

Las personas deportistas profesionales, en el ámbito de su relación laboral, tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Podría darse la circunstancia de que, al tratarse de la norma legal más moderna, la LD, aún a falta de su desarrollo reglamentario sea la más precisa y concisa en cuanto a la prevención de riesgos derivados de la actividad deportiva. Además, ampliando y especificando el ámbito de actuación tanto en el deporte federado (*amateur*) como en el deporte profesional. Teniendo en cuenta la dimensión social<sup>22</sup> del deporte, la importancia que otorgan a tal actividad las autoridades públicas para la lucha contra el sedentarismo y la inactividad física<sup>23</sup>, más allá del deporte recreativo o saludable, para aquellas personas que lo practican de forma federada, también profesional, sería necesario una mayor consideración<sup>24</sup> a la prevención de los riesgos laborales.

<sup>22</sup> En este sentido, Britapaz Álvarez y del Valle Díaz (2015).

<sup>23</sup> Por ejemplo, véase la Estrategia nacional de fomento del deporte contra el sedentarismo y la inactividad física 2025-2030 por parte del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. <https://www.csd.gob.es/sites/default/files/media/files/2024-12/ESTRATEGIA%20FOMENTO%20DEPORTE%20Definitiva.pdf>

<sup>24</sup> Sirva de ejemplo como análisis de lo que ocurre en la actualidad, pero, también, históricamente en el ámbito deportivo donde apenas se le ha otorgado ni siquiera nimia importancia a la cultura de la prevención de riesgos muy arraigada en otras profesiones. Todo ello siendo el deporte, como se ha mencionado en algunas ocasiones, una práctica de contacto no exenta de riesgos para la integridad física y la salud. Como indica López González, (2016):

[...] la nula presencia en muchos clubes, instituciones de planes preventivos de salud y de riesgos laborales [...] agranda [el problema]. Porque a nadie se le escapa que estamos hablando de un ámbito laboral, aunque haya que reconocer que menos del 20 por ciento de los deportistas que podríamos encuadrar en el profesionalismo, tienen reconocida relación laboral. Es el caos en el que sigue estando sumido el deporte como si fuera un submundo al margen de la legislación [...].

Y, en el mismo sentido, sostiene la autora que:

[...] La pregunta puede ser sencilla, y clarificadora, aunque dura, cuando hemos asistido en este país a la trágica muerte de un futbolista en nuestros campos de fútbol, ¿se ha personado un inspector de trabajo, por cuanto se trata, sin duda alguna, de un accidente laboral?; y, en cambio, lo veríamos lógico y normal, que se personara en un cualquier otro centro de trabajo, por ejemplo, en una obra, si se hubiera producido un accidente. ¿Por qué no es práctica en el deporte?

### 3. La especialidad de los deportistas profesionales

El proceso de laboralización del deporte profesional se inicia con la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971 sosteniendo como principales argumentos (Bassols Coma, 1980, pp. 208 y ss.) los siguientes: la consideración de un club o entidad deportiva como empresario o empleador, es decir, con capacidad para contratar a trabajadores (futbolistas, por ejemplo) por cuenta ajena, y, por otro lado, la concurrencia de las notas de laboralidad en los futbolistas, especialmente las de ajenidad y dependencia.

El propio preámbulo del Real Decreto (RD) 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, el principal instrumento normativo en términos jurídico-laborales del deporte profesional, indica que «[a] este respecto el objetivo básico ha sido trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva [...]» reconociendo así la especialidad del deporte profesional. Y, cuando se establece su ámbito de aplicación se señala implícitamente la necesidad de concurrencia de las notas de laboralidad:

[...] Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Los aspectos más destacados del marco jurídico de la relación laboral en el deporte profesional y, en particular, en el fútbol en España son aquellos preceptos que recogen, precisamente, las especialidades del fútbol profesional y que no se dan en otros deportes. Sirvan de ejemplo dos cuestiones, una de ellas vinculada a la temporalidad deportiva y otra a la «propiedad» de un jugador por parte de un club. La temporalidad deportiva<sup>25</sup> implica necesariamente que la contratación, a diferencia de la normativa laboral común, sea por tiempo determinado<sup>26</sup>. Así lo indica, sin ningún género de dudas, el artículo 6 del RD 1006/1985 cuando señala que:

<sup>25</sup> Especialmente relevante para la temporalidad deportiva (no profesional) resulta el nuevo régimen de la contratación fija discontinua a raíz de la reforma de 2021, véase, por todos, Göerlich Pesset (2022, p. 58).

<sup>26</sup> La temporalidad en la contratación de los deportistas tiene que ver con la limitación de la carrera y las características físicas y técnicas relacionadas con la edad, véanse las Sentencias del Tribunal Constitucional de 26 de febrero de 1980 (AS/1091), 23 y 26 de enero de 1981 (AS/362 y 415) y del Tribunal Supremo de 14 de septiembre de 1981 (RJ/3317), 19 de octubre de 1982 (RJ/6195) y 28 de enero de 1983 (RJ/143).

La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.

Otra de las especialidades del vínculo contractual del fútbol (deporte) profesional y que se diferencia claramente de trabajos ordinarios o de oficinas, es la ordenación del tiempo de trabajo y la jornada. El artículo 9 del RD 1006/1985 establece que:

La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma [excluyendo del tiempo efectivo de trabajo<sup>27</sup>] los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas [...].

En relación con las anteriores características mencionadas y estrechamente vinculado a la cuestión de la protección de los deportistas ante los riesgos climáticos, encontramos la especialidad espacial del deporte profesional. Esto es, que los deportistas profesionales, en muchas ocasiones, desarrollan su trabajo al aire libre, tanto en lo consistente a la preparación física y técnica (entrenamientos) como su participación en espectáculos deportivos al aire libre ante el público. De esta forma y, en especial, aquellos deportistas profesionales que desarrollen su labor al aire libre, a causa de la especialidad espacial de los mismos, estarán sometidos a los riesgos climáticos (calor y altas temperaturas) durante las competiciones, cuestión que se ha de tener en cuenta en la prevención y protección de riesgos laborales.

Si bien, en la actualidad la principal discusión es la delimitación del ámbito profesional y del aficionado, teniendo en cuenta la existencia de un nivel intermedio denominado como deporte profesionalizado. Dependiendo, en consecuencia, de la calificación de una competición, partido, torneo o evento deportivo, la protección laboral ante los riesgos climáticos será, sin duda, de mayor nivel.

Sin embargo, el RD 1006/1985 no hace alusión a los deportistas no profesionales que tienen como su *modus vivendi* su relación contractual con un club o entidad deportiva pero que no cumplen con la especialidad del deporte profesional. Es lo que anteriormente se ha señalado como deporte profesionalizado, pues debe haber un término medio entre el de-

---

<sup>27</sup> En este sentido, sobre el tiempo efectivo de trabajo de los deportistas profesionales, por todos, véase Monereo Pérez y Cardenal Carro (2010).

porte profesional y el amateurismo<sup>28</sup>. En este caso, si mantienen un vínculo laboral dentro del ámbito deportivo pero que no cumple con la especialidad, la lógica sería mirar hacia la normativa laboral común y, por ende, al ET.

La principal cuestión radica en la determinación de salario<sup>29</sup> o de compensación de gastos<sup>30</sup> por la práctica deportiva. En algunas ocasiones puede camuflarse la retribución en forma de salario como compensación de gastos<sup>31</sup> y, en consecuencia, dejar fuera del marco laboral y de Seguridad Social (Triguero Martínez, 2014, p. 95) el vínculo entre el deportista y la entidad o club empleador. En definitiva, todos aquellos futbolistas que procedan de clubes iberoamericanos y formen parte de competiciones profesionales (o, incluso, profesionalizadas) deberán ajustarse a este marco jurídico-laboral establecido en el RD 1006/1985 y que recoge el conjunto de especialidades del fútbol profesional.

Al margen ya de la normativa laboral, la nueva LD (Ley 39/2022, de 30 de diciembre) también tiene implicaciones en la materia. Así es como, por ejemplo, una resolución judicial del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid<sup>32</sup> con base, entre otras cuestiones, en la LD califica a los árbitros de fútbol profesionales como deportistas profesionales<sup>33</sup>.

Es así como las normas de carácter administrativo, e incluso federativo (García Rubio, 2022), inciden en el terreno laboral hasta el punto de que el artículo 21 de la LD señala específicamente que los deportistas profesionales que cumplan los requisitos establecidos en dicho precepto estarán sujetos al RD 1006/1985. Lo hace en los siguientes términos:

<sup>28</sup> El Tribunal Supremo determina la diferenciación entre deportistas profesionales y aficionados en la Sentencia de 2 de abril de 2009 (rec. 4391/2007).

<sup>29</sup> Presunción de que las cantidades abonadas son salario, correspondiendo al club demostrar que realmente se limitan a compensar los gastos ocasionados por la práctica deportiva. En este sentido, Semper Navarro (2009).

<sup>30</sup> Si la entidad deportiva no demuestra que el dinero va destinado a compensar gastos, debe considerarse que lo recibido tiene naturaleza salarial; así lo indica la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Madrid de 21 de mayo de 1991 (AS 1991/2957).

<sup>31</sup> Sobre la retribución de los deportistas profesionales, sirva de ejemplo, por todos, Pazos Pérez (2016).

<sup>32</sup> STSJ de Madrid de 20 de febrero de 2024 (rec. 1058/2023):

Si bien no hay jurisprudencia respecto de los árbitros, su función es perfectamente incardinable en la definición de deportista del artículo 19.1 de la Ley del Deporte, y de deportista profesional, del artículo 21, que, en este caso es indudable, dado que estamos ante una relación establecida con carácter regular, dedicándose el actor voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización de una entidad deportiva, como es la RFEF, conforme a lo establecido en el artículo 1 de sus estatutos, transcrito en el hecho probado segundo, y en el 40 de la Ley del Deporte, a cambio de una retribución y, finalmente esta ley se refiere a los árbitros de alto nivel equiparándolos a los técnicos y entrenadores de alto nivel, por lo que hemos de concluir que el demandante es un árbitro, deportista profesional, de alto nivel. (F.J. 10.º).

<sup>33</sup> Compartiendo el criterio del TSJ de Madrid, Guillén Pajuelo (2024) y, por el contrario, el criterio doctrinal que sostiene que los árbitros no son deportistas profesionales, Rubio Sánchez (2023).

Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. [...] Las personas deportistas profesionales a que se refiere este apartado están sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo.

A colación, precisamente, de la reciente STSJ de Madrid, vale la pena recalcar que, dentro del ámbito de aplicación del deporte profesional, es decir, considerados como deportistas profesionales también se encuentran los entrenadores de fútbol y otros técnicos, sometidos y expuestos, aunque no de la misma manera, a los riesgos climáticos en la medida en que desarrollan gran parte de su prestación al aire libre. A medida que el deporte y, en particular, el fútbol a la cabeza se ha ido profesionalizando, también se ha calificado como laboral la naturaleza de la actividad de los entrenadores deportivos<sup>34</sup> asimilando esta figura a los propios deportistas que realizan la actividad ante el público.

El artículo 1.2 del RD 1006/1985 relativo al ámbito de aplicación de la relación laboral especial del deportista profesional señala que:

[...] Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

La definición anteriormente citada puede ser calificada como amplia, ya que abre la puerta a integrarse en ella a un amplio colectivo de deportistas y, entre ellos, a los entrenadores y técnicos deportivos.

En este sentido, han sido los tribunales los que han ido perfilando la integración de los entrenadores deportivos de distintas modalidades deportivas<sup>35</sup> en el régimen jurídico laboral de los deportistas profesionales teniendo presente, además, la dualidad normativa (federativa y laboral) (Sempere Navarro y Cardenal Carro, 2003, p. 51) a la cual se someten. Por tanto, la labor de preparación y entrenamiento de los deportistas para la competición que

<sup>34</sup> Sobre la naturaleza laboral de la actividad de los entrenadores deportivos, sirvan estos ejemplos: STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2003 (rec. 1992/2002) y su análisis por parte de Rubio Sánchez (2003) y la STSJ de Galicia de 28 de abril de 2015 (rec. 199/2015) y el análisis de De Miguel Pajuelo (2015).

<sup>35</sup> Ejemplos de fútbol, baloncesto, balonmano y voleibol, respectivamente, con las Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 1988 (RJ/9102), de 5 de diciembre de 1997 (rec. 5142/1992) y de los TSJ de Andalucía de 28 de enero de 1998 (rec. 103/1996) y de Cataluña de 27 de junio de 2003 (rec. 2506/2003).

realizan los entrenadores, aunque no se dediquen propiamente a la práctica del deporte, se califica en virtud de su actividad como un profesional del deporte (Irurzun Ugalde, 1994, p. 225) integrándose en la disciplina y organización de un club (Cardenal Carro, 1998), desdoblándose con la (posible) frontera (Sala Franco y Roqueta Buj, 1997) de la relación de alta dirección utilizada en el caso de los seleccionadores nacionales<sup>36</sup> de las federaciones deportivas en España o bien con la relación laboral común u ordinaria<sup>37</sup> de los ojeadores, directores de cantera y algunos directores deportivos<sup>38</sup>.

Esta perspectiva amplia de inclusión en el ámbito de los deportistas profesionales no ha sido óbice para limitarla, únicamente, a la figura del entrenador, sino que también se han introducido una serie de técnicos «adyacentes» al trabajo de preparación y análisis deportivo que forman parte del cuerpo técnico de un club. Los preparadores físicos, ayudantes, segundos entrenadores y entrenadores de porteros, en tanto que participan activamente en la dinámica de entrenamiento y competición sí que son considerados técnicos deportivos<sup>39</sup>.

Por todo ello, cuando se hace referencia a la protección ante los riesgos climáticos de los deportistas profesionales debemos tener en cuenta la misma perspectiva amplia de inclusión dentro del término profesional. De este modo, las medidas serán más efectivas y su ámbito de aplicación mucho más completo.

## 4. Riesgos climáticos y protección laboral de los deportistas profesionales: una realidad presente

La práctica deportiva en condiciones de altas temperaturas puede ser peligrosa si no se toman las medidas adecuadas. Durante el ejercicio, el cuerpo genera calor que debe disipar para evitar un aumento excesivo de la temperatura interna. Cuando el ambiente es caluroso, esta regulación se ve comprometida, lo que incrementa el riesgo de problemas de salud relacionados, principalmente, con las altas temperaturas.

<sup>36</sup> Así lo estableció la STSJ de Madrid de 16 de marzo de 1992 relativo al despido del seleccionador de fútbol español Luis Suárez por parte de la Real Federación Española de Fútbol arguyendo el tribunal que «como no podía ser deportista profesional por estar fuera del ámbito de la citada norma, no cabe otra cosa que considerarlo un alto directivo» y así lo refuerza nuestra mejor doctrina citando, como ejemplos, a García Silvero (2010, p. 376) y Villegas Lazo (2006).

<sup>37</sup> Sirva como ejemplo, sobre la relación laboral común u ordinaria de los ojeadores, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 21 de octubre de 2010 (rec. 3843/2009).

<sup>38</sup> En el caso de los directores deportivos, téngase en cuenta la dependencia y funciones. Defiende la relación laboral común u ordinaria la STSJ de Cataluña de 20 de noviembre de 2014 (rec. 5023/2014) y, en sentido contrario, aboga por la relación de alta dirección la STSJ del País Vasco de 23 de diciembre de 2008 (rec. 2671/2008).

<sup>39</sup> En el caso de los segundos entrenadores y ayudantes: STS de 14 de febrero de 1990 (RJ/1087), y, en el caso de los preparadores físicos: STS de 14 de mayo de 1985 (RJ/2710).

La hidratación en los deportistas es sumamente importante, así como su alimentación, más aún si cabe a nivel profesional. Las condiciones climatológicas de calor y/o humedad favorecen la sudoración excesiva bajo temperaturas elevadas que, a su vez, puede provocar una pérdida significativa de líquidos y electrolitos. Si no se reponen adecuadamente, puede surgir deshidratación, lo que afecta el rendimiento deportivo y puede ocasionar mareos, fatiga extrema e incluso desmayos.

En competiciones celebradas durante los meses de verano, cada vez más frecuentes, por cierto, el riesgo ante un eventual golpe de calor de un deportista profesional es una cuestión grave que se ha de tener en cuenta y que sucede cuando el cuerpo no puede regular su temperatura. En estos casos, la temperatura corporal puede superar los 40°C, causando confusión, pérdida del conocimiento, daño en órganos vitales. Este riesgo aumenta considerablemente cuando se realizan actividades intensas bajo el sol.

La fatiga muscular de los deportistas profesionales ya es alta en condiciones climatológicas normales, pues la acumulación de competiciones y de entrenamientos físicos hace que estén sometidos a un alto nivel de exigencia física y mental. Cuando se realizan actividades físicas de alta intensidad pueden aparecer los denominados calambres. La pérdida de sales minerales esenciales, como el sodio y el potasio, a través del sudor puede causar calambres musculares dolorosos. Son comunes en deportes de resistencia como el fútbol, ciclismo o el *running*.

Por otro lado, otro de los riesgos asociados a la práctica de actividad física, en este caso, al aire libre, son las quemaduras solares en la piel. La exposición continuada al sol y a sus radiaciones ultravioletas (Moncada Jiménez, 2003) puede provocar quemaduras severas, lo que hace totalmente desaconsejable la práctica de cualquier actividad física durante las horas centrales del día en épocas estivales o especialmente calurosas.

Por consiguiente, los principales riesgos climáticos en la prestación laboral de los deportistas profesionales son los siguientes:

- Condiciones climáticas: humedad elevada que impide la evaporación eficiente del sudor.
- Falta de aclimatación: personas no acostumbradas a entrenar en calor tienen mayor riesgo.
- Ropa inadecuada: usar prendas que no permitan una buena ventilación o absorción del sudor.
- Hidratación insuficiente: falta de ingesta de líquidos antes, durante y después del ejercicio.

Las medidas puestas en marcha por parte de las autoridades deportivas, federaciones, comités olímpicos y ligas profesionales, entre otras, pretenden atender a las recomendaciones realizadas en numerosas ocasiones por las autoridades sanitarias nacionales e internacionales. Ante episodios cada vez más asiduos de olas de calor y de temperaturas extremas, el ámbito del deporte profesional (y también el *amateur*) debe, necesariamente, adaptar su práctica con medidas novedosas.

Destacan, por ejemplo, en el fútbol profesional la conocida como pausa de hidratación<sup>40</sup> en los minutos 30 y 70 de partido, aproximadamente, y que consiste en parar el partido durante 1 minuto para que los jugadores puedan beber agua, hidratarse y reponer líquidos. De ese modo, se sigue con la recomendación de mantener una hidratación adecuada en todo momento con la finalidad de poder prolongar la actividad deportiva. También en el fútbol, como novedad introducida, si bien otros deportes ya contaban con medidas parecidas, está el aumento del número de cambios o sustituciones permitidas durante los encuentros, pasando de 3 a 5 en total y a 6 sustituciones si hubiera prórroga.

En este sentido, el organismo internacional regulador del fútbol y sus reglas, la FIFA, ha puesto encima de la mesa un cambio sustancial en la manera tradicional de entender el funcionamiento de las sustituciones en el fútbol profesional. El objetivo principal de esta medida es que haya una rotación mayor de deportistas y un reparto de la actividad, no obligando a un número mayor de futbolistas a disputar la totalidad de los minutos que integran un partido completo. En definitiva, se trata de repartir esfuerzos.

Como resulta evidente, las autoridades futbolísticas (y deportivas, en general) evitan durante los meses de verano la fijación de horarios para la práctica deportiva en las horas centrales del día. Por ello, en las competiciones cuyos encuentros se disputan, en parte, durante los meses más calurosos del año, los horarios suelen darse a partir de las 19:00 horas y alargarse hasta las 22:00 horas, como es el caso del fútbol.

Otro de los ejemplos más ilustrativos que se han vivido recientemente fue el episodio de contaminación del río Sena en los Juegos Olímpicos (JJ. OO.) de París en el verano de 2024 (Parra, 2024), en el cual se disputaban distintas pruebas de natación como, por ejemplo, el triatlón o nado en aguas abiertas. Las consecuencias de disputar dichas pruebas en las aguas (demostrado empíricamente) contaminadas del Sena provocó que varios atletas sufrieran riesgos para su salud<sup>41</sup>. No solo menoscaba la competición deportiva, pues ello

<sup>40</sup> Vid. Urdampilleta et al. (2013) sobre el protocolo de hidratación antes, durante y después de la práctica deportiva.

<sup>41</sup> <https://www.20minutos.es/deportes/noticia/5542845/0/una-atleta-belga-lleva-cuatro-dias-ingresada-por-una-bacteria-tras-nadar-sena-prueba-triatlon-los-juegos/>

tuvo como consecuencia la retirada del equipo mixto belga<sup>42</sup> de triatlón, además supone una clara vulneración de la disposición novena del apartado segundo, relativo a la misión y función del Comité Olímpico Internacional, de la Carta Olímpica cuando establece, precisamente, que una de sus funciones deberá ser la estimulación y el apoyo de medidas que protejan la salud de los atletas.

Las específicas competiciones llevadas a cabo en el Sena no fueron las únicas en suponer un problema para los deportistas y su salud durante la celebración de los JJ. OO. de París; habida cuenta de la cantidad de quejas y declaraciones por parte de deportistas y directivos, se convirtió en un problema grave y de repercusión global. El evento, en particular, daba el pistoletazo de salida de forma oficial el 26 de julio en plena ola de calor que asolaba el continente europeo. También aquellas modalidades deportivas que se desarrollan al aire libre, donde la rigidez de horarios y la propia competición<sup>43</sup> lleva aparejada la necesidad de realizar la práctica del deporte durante horas cálidas o, incluso, en las horas centrales del día. Deportes como el tenis, el *hockey* hierba, triatlón o *vóley* playa son un ejemplo que ilustra a la perfección tal situación.

Como se ha visto en páginas precedentes, a nivel laboral y con alcance general, en nuestro país, también se han arbitrado medidas de protección de los trabajadores ante riesgos climáticos por temperaturas extremas a través del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, establece medidas de protección para la población trabajadora expuesta a temperaturas extremas. Se entiende, por consiguiente, que tal y como establece la disposición final primera de dicho real decreto-ley se aplica a todos los lugares de trabajo siempre y cuando las autoridades meteorológicas emitan una alerta naranja o roja. Además, especifica también el texto que será de aplicación a los trabajos al aire libre como, en este caso, se realiza la actividad deportiva (en la mayoría de sus manifestaciones).

En definitiva, realizar deporte, más aún a nivel profesional habida cuenta de su exigencia física, expuesto a altas temperaturas conlleva riesgos asociados serios y que, en ninguno de los casos, deben subestimarse. Es fundamental planificar los entrenamientos, competi-

---

<sup>42</sup> El propio comunicado del Comité Olímpico Belga, del 5 de agosto de 2024, reza así:

El BOIC y el Triatlón Belga se ven desgraciadamente obligados a anunciar que los Hammers belgas no participarán mañana en la prueba de Relevos Mixtos de los Juegos de París. Esta decisión, y la comunicación al respecto, se ha tomado en consulta con los atletas y su entorno. Claire Michel, una de las atletas del equipo de relevos mixtos, lamentablemente ha tenido que retirarse de la competición por enfermedad. Michel es miembro de la Comisión de Atletas del BOIC y de la Comisión Mundial de Triatlón. Como representante de los atletas, se compromete a evaluar y mejorar continuamente las condiciones para los atletas. El BOIC y el Triatlón Belga esperan que se aprendan lecciones para futuras competiciones de triatlón. Estamos pensando en días de entrenamiento que puedan garantizarse, días de competición y formatos que estén claros de antemano y circunstancias que no causen incertidumbre entre los atletas, los séquitos y los aficionados.

<sup>43</sup> Interesante el análisis realizado por la University of Portsmouth en Tipton y Corbett (2024).

ciones y partidos priorizando la prevención y la salud para evitar consecuencias graves derivadas del calor. Con una correcta preparación, es posible disfrutar de la actividad física y económica que generan los espectáculos deportivos sin comprometer la seguridad de los deportistas profesionales e integrantes del propio espectáculo.

## 5. Retos de futuro y conclusiones

No es baladí, como se ha reflejado en las páginas anteriores, la protección ante riesgos climáticos derivados del calor en los trabajadores en general y, por supuesto, en aquellos que realizan su trabajo al aire libre. La transición ecológica también debe verse desde la perspectiva jurídico-social y, por ende, considerando la protección de la salud y la prevención de riesgos laborales un asunto de primer orden.

Por otro lado, visto desde un prisma social, donde uno de los pilares del bienestar, de los hábitos de vida saludables y de la promoción de la salud es el deporte, pudiera ser un oxímoron que, precisamente, a los deportistas que se dedican profesionalmente a ello<sup>44</sup> se les ponga en riesgo. El deporte recreativo o saludable está unánimemente recomendado por parte de las autoridades deportivas<sup>45</sup> y sanitarias, sin embargo, también es conocido que, especialmente en época estival ante las altas temperaturas, las mismas autoridades públicas sanitarias realizan una serie de recomendaciones para preservar la salud y evitar los riesgos de las altas temperaturas.

Por ello, uno de los retos de futuro, anticipando algunas de las conclusiones, sería el dotar al deporte profesional de un organismo independiente con facultades y potestades ejecutivas para realizar un análisis de los riesgos climáticos ante la celebración de una determinada competición ex ante y, a resultas del mismo análisis, tomar una decisión basada en criterios estrictamente científicos sobre la viabilidad o no de la celebración del campeonato en cuestión. Con esto, se asimilaría o equipararía la protección de la salud de la población general ante los riesgos climáticos a los profesionales del deporte. Evidentemente, si los deportistas profesionales, para desarrollar su prestación, debieran de estar exentos de cualquier riesgo meteorológico, parece lógico también que la medida propuesta fuera extrapolable al conjunto del deporte amateur o deporte profesionalizado.

En algunas ocasiones, como el colectivo de trabajadores de los deportistas profesionales tiene una gran repercusión y obtienen unos salarios elevados, se ha venido normalizando tradicionalmente que puedan hacer su trabajo sometidos a temperaturas extremas.

<sup>44</sup> El ejemplo de las lesiones y el bienestar de los futbolistas (Rivas Garza et al., 2012).

<sup>45</sup> Un ejemplo interesante y analizado: las federaciones de natación en el fomento de la salud en Pérez Díaz et al. (2018).

En la actualidad, esa concepción ha cambiado y las autoridades han legislado y actuado en favor de la protección de la salud de los trabajadores. Las principales conclusiones que se pueden extraer de la protección de los deportistas ante los riesgos ocasionados por el cambio climático son las siguientes:

- Es imprescindible adaptar la actividad física deportiva a horarios donde las temperaturas sean más suaves durante los meses de verano y más calurosos de las competiciones.
- Deben arbitrarse medidas para que, durante el desarrollo de las competiciones y de la actividad física, puedan disminuirse los riesgos asociados a las temperaturas elevadas como, por ejemplo, pausas de hidratación.
- Desarrollar una regulación exhaustiva configurada, únicamente, para el deporte profesional donde se planteen una serie de recomendaciones, obligaciones y también prohibiciones para que la protección de los trabajadores deportistas ante las altas temperaturas quede al libre albedrío de las autoridades deportivas de parte.

## Referencias bibliográficas

- Bassols Coma, M. (1980). Justicia deportiva y jurisdicción laboral. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2, 197-216.
- Britapaz Álvarez, L. y Valle Díaz, J. del. (2015). Significado del deporte en la dimensión social de la salud. *Revista Salus*, 19, 28-33. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-71382015000400006](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382015000400006)
- Cardenal Carro, M. (1998). El entrenador de un equipo de fútbol, ¿es alto cargo? (Al hilo del caso «Cruyff»). *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, 2, 764-784.
- Chacartegui Jávega, C. (2019). Deportistas profesionales y salud laboral: una perspectiva de género. *FairPlay. Revista de Filosofía, Ética y Derecho del Deporte*, 13, 1-26. <https://raco.cat/index.php/FairPlay/article/view/348714>
- García Rubio, M. A. (2022). Incursiones de las normas federativas en las relaciones laborales en el deporte. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 74.
- García Silvero, E. A. (2010). Participación en las selecciones nacionales. En M. Cardenal Carro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *Los deportistas profesionales: estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social* (pp. 376-377). Comares.
- Goerlich Pesset, J. M. (2022). Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías. *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3, 58-72. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6639>
- Guillén Pajuelo, Á. (2024). ¿Son los árbitros deportistas profesionales? A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJM 1789/2024). *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y de Protección Social*, 5(2), 145-166. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.8743>

- Irurzun Ugalde, K. (1994). La prestación laboral del entrenador. *Revista Española de Derecho Deportivo*, 4, 225-237.
- López González, M. J. (18 de mayo de 2016). Los riesgos laborales en el deporte, una asignatura muy pendiente. *Iusport*. <https://iusport.com/archive/17300/los-riesgos-laborales-en-el-deporte-una-asignatura-muy-pendiente>
- Miguel Pajuelo, F. de. (2015). Naturaleza jurídica de la relación entre un entrenador de fútbol y su club: características de la relación laboral. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de abril de 2015. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entrenamiento*, 49, 405-420.
- Miñarro Yanini, M. (2024). Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 14(2), 1-26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11034>
- Moncada Jiménez, J. (2003). La radiación ultravioleta y la piel del deportista. *Revista Educación*, 27(2), 165-172. <https://doi.org/10.15517/revedu.v27i2.3883>
- Moo Peña, J. C. y Solís Briceño, O. B. (2019). Resiliencia y lesiones en deportistas universitarios. *Revista de Psicología de la Salud*, 7(1), 134-151. <https://doi.org/10.21134/pssa.v7i1.867>
- Parra, S. (30 de julio de 2024). La contaminación del río Sena pone en jaque a París 2024. *National Geographic*. [https://www.nationalgeographic.com.es/medio-ambiente/contaminacion-rio-sena-obliga-a-suspender-triatlon-masculina\\_22925](https://www.nationalgeographic.com.es/medio-ambiente/contaminacion-rio-sena-obliga-a-suspender-triatlon-masculina_22925)
- Pazos Pérez, A. (2016). La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas. *Revista Documentación Laboral*, 108, 81-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=5765372>
- Planelles, M. (21 de enero de 2025). Las claves de la salida de EE. UU. del Acuerdo de París: ¿Qué ocurrirá con la lucha climática ahora? *El País*. <https://elpais.com/clima-y-medio-ambiente/2025-01-21/las-claves-de-la-salida-de-ee-uu-del-acuerdo-de-paris-que-ocurrira-con-la-lucha-climatica-ahora.html>
- Pérez Díaz, C., Cruz Márquez, C. de la, Rico Castro, N. y Cueto Martín, B. (2018). El papel de las federaciones europeas de natación en la protección de la salud de atletas y de la promoción de la salud en la población general. *Revista andaluza de medicina del deporte*, 11(3). <https://ws154.juntadeandalucia.es/ojs/index.php/ramd/article/view/65>
- Rivas Garza, C. A., García Mas, A., Romero Carrasco, A. E., Pérez Llantada, M. C., López de la Llave, A., Portau, M., Molina, I. y González, J. (2012). Bienestar psicológico, salud general, autonomía percibida y lesiones en futbolistas. *Revista de psicología del deporte*, 21(2), 365-371. [https://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/revpsidep\\_a2012v21n2/revpsidep\\_a2012v21n2p365.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/revpsidep_a2012v21n2/revpsidep_a2012v21n2p365.pdf)
- Rojo Torrecilla, E. (5 de febrero de 2025). Duración del tiempo de trabajo y cambio climático. Notas previas para un primer debate. A propósito del XXV Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. *El blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/02/duracion-del-tiempo-de-trabajo-y-cambio.html?m=1>
- Rubio Sánchez, F. (2003). Naturaleza laboral de la actividad de los entrenadores deportivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, 30 de enero de 2003. *Anuario Andaluz de Derecho Deportivo*, 3, 191-200.
- Sala Franco, T. y Roqueta Buj, R. (1997). La naturaleza jurídica de las relaciones que

- unen a los entrenadores y clubes deportivos (A propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 7 de Barcelona de 18 de septiembre de 1996, acerca de la relación que unía a Johan Cruyff con el Fútbol Club Barcelona). *Revista Actualidad laboral*, 1, 39-58.
- Sempere Navarro, A. V. (2009). Tres noticias para el deporte profesional. *Revista actualidad jurídica Aranzadi*, 784.
- Sempere Navarro A. V. y Cardenal Carro, M. (2003). Contratos laborales y federativos de los entrenadores de fútbol: validez y extinción. *Derecho Deportivo*, 3-4, 49-80.
- Tipton, M. y Corbett, J. (2024). *Rings of fire: heat risks at the 2024 Olympic Games*. Basis Frontrunners. <https://basis.org.uk/wp-content/uploads/2024/06/Rings-of-Fire-FINAL.pdf>
- Triguero Martínez, L. A. (2014). Balance y perspectivas de futuro de la seguridad social de los deportistas profesionales. *Revista de información laboral*, 3, 93-114.
- Urdampilleta, A., Martínez Sanz, J. M., Julia Sánchez, S. y Álvarez Herms, J. (2013). Protocolo de hidratación antes, durante y después de la actividad físico-deportiva. *European Journal of Human Movement*, 31, 57-76.
- Villegas Lazo, A. (2006). Temas de estudio en torno a las selecciones nacionales de fútbol. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 18, 309-326.

**Ángel Guillén Pajuelo.** Profesor ayudante doctor del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia y profesor colaborador de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Es Doctor en Derecho por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y autor de diversas publicaciones científicas siendo su principal línea de investigación el deporte profesional y sus implicaciones laborales. <https://orcid.org/0000-0003-0226-1661>