

INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL TEMPORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DEPORTISTAS PROFESIONALES (SENTENCIAS DE TRIBUNAL SUPREMO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 14 DE MAYO DE 2.019 Y 23 DE ENERO DE 2.020).

1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

El Real Decreto 1.006/1.985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales no recoge en ninguna de sus previsiones el establecimiento de indemnizaciones en favor de éstos en caso de extinción de la relación contractual por expiración del tiempo convenido.

Expresamente se atribuye la naturaleza temporal a las relaciones laborales de los deportistas profesionales (artículo 6). Los artículos 13 y 14 de la norma no establecen la fijación de indemnización alguna por expiración del tiempo convenido salvo las que pudieran preverse en el Convenio Colectivo regulador de la relación del deportista profesional en concepto de compensación por preparación o formación.

La Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, vino a modificar el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores estableciendo como regulación laboral general, salvo en los contratos de interinidad, inserción y formativos que “el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que le sea de aplicación”. Dicha regulación encontraba su base en un conjunto de reformas orientadas hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad, como establece la exposición de motivos de la Ley.

Por fin, el artículo 21 del Real Decreto 1.006/1985, fijó como norma supletoria que, respecto a lo no regulado en el mismo, sería de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Estos antecedentes llevarían a pensar que atendiendo a que no es posible formalizar contratos de deportistas profesionales de naturaleza

indefinida no sería posible la aplicación supletoria de una norma del Estatuto de los Trabajadores cuya finalidad era el fomento de la naturaleza indefinida de los contratos laborales¹.

2. LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 26 DE MARZO DE 2.014.

2.1. ANTECEDENTES DE HECHO.

Con los antecedentes anteriormente citados, se instó un procedimiento de conflicto colectivo por parte de la patronal de clubes de ciclismo profesional (Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional) frente a la Asociación de Ciclistas Profesionales, con el objeto de obtener una interpretación del artículo 15.2 del Convenio Colectivo en vigor en aquel ámbito que excluyera, en atención a la naturaleza temporal de los contrato de trabajo de los deportistas profesionales, el establecimiento de indemnizaciones en base a las previsiones del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores por expiración del plazo convenido en sus contratos de trabajo.

2.2. CONTENIDO DE LA SENTENCIA.

En contra de lo instado por la patronal, el fallo de la sentencia dictada vino a afirmar de forma expresa que la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores previsto para los contratos temporales a la expiración del tiempo convenido era también aplicable a los contratos sometidos al Convenio Colectivo de ciclismo profesional. Y también, a los contratos temporales de la totalidad de los deportistas profesionales.

Los deportistas profesionales, pese al carácter temporal de la relación contractual, tendrán derecho a percibir la indemnización por finalización del plazo pactado por cuanto la lectura de los preámbulos de las sucesivas disposiciones legales que establecieron y modificaron el indicado derecho, pone de manifiesto que tenían por objeto la «orientación hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad», persiguiendo «reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada» y «reducir la dualidad de nuestro mercado laboral impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible».

¹ REMEDIOS ROQUETA BUJ, "La extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo". *Revista Iusport*, 5 de noviembre de 2.019. <https://iusport.com/art/95985/la-extincion-del-contrato-deportivo-por-expiracion-del-tiempo>

Los objetivos de la reforma se centraban en una deseable mayor estabilidad en empleo, fomentando la contratación indefinida por dos vías: la indirecta, penalizando, mediante obligada indemnización la contratación temporal y de forma directa atribuyendo una «mayor calidad» a la contratación temporal mediante la fijación de indemnización, al «compensar» la limitación temporal del contrato de trabajo.

Dicha argumentación encontró su base en Legislación ordinaria, interpretada conforme al componente de igualdad que rige la Constitución, así como en la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo [28/Junio], relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

2.3. FUNDAMENTO DE DERECHO SÉPTIMO

Sin perjuicio de la claridad del fallo, el punto 3. del fundamento de derecho séptimo en su párrafo segundo vino a introducir dos “reflexiones”, cuya literalidad entendemos resulta imprescindible incorporar a este trabajo:

la primera es que la solución a adoptar -la que en definitiva acordamos- no debe verse enturbiada por la existencia de deportistas de élite a los que nada afecta la cuestión de que tratamos (su problema parece más bien situarse en la duda entre prorrogar sus contratos o fichar por otra entidad deportiva), sino que está dirigida a la inmensa mayoría de profesionales que desempeñan su actividad con resultados más humildes (para ellos la «percepción mínima garantizada» asciende a 23.000 Eur./año, conforme al art. 18 del Convenio Colectivo del sector, como oportunamente observa en su impugnación la ACP), y cuyos intereses se sitúan entre la deseable estabilidad laboral y la imprescindible libertad contractual; y b) la segunda va referida a la todavía más obvia consideración de que la indemnización únicamente procederá cuando la falta de prórroga contractual proceda de la exclusiva voluntad de la entidad deportiva y no -como es lógico- cuando ambas partes estén acordes en no prolongar la vida del contrato o sea el propio deportista el que excluya aquella posibilidad novatoria.

En este sentido la redacción, especialmente el concepto “no debe verse enturbiada”, llevó a interpretar de forma no unánime por las salas de los social de los Tribunales Superiores de Justicia que existían dos excepciones al reconocimiento del derecho a indemnización por finalización de los contratos temporales:

1º. Cuando el deportista profesional pudiera ser considerado deportista de élite, en atención a sus percepciones económicas.

2º. Cuando la extinción de la relación laboral temporal se deba a la exclusiva voluntad de la entidad deportiva

3. INTERPRETACION CONTRADICTORIA.

Decimos que resulta imprescindible reflejar la literalidad del Fundamento de derecho séptimo de la Sentencia citada, porque la redacción del texto ha dado lugar a dos líneas interpretativas por parte de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia:

- a) Una línea que consideraba de directa aplicación del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores a los deportistas profesionales sin atender en ningún caso al concepto de deportistas de élite ni a la separación de los deportistas en función de las percepciones que recibieran².
- b) Una segunda línea que consideró que no debía aplicarse la indemnización por finalización del plazo de vigencia del contrato a aquellos deportistas profesionales que pudieran ser considerados como deportistas de élite o bien cuya retribución fuera muy superior a la convencionalmente establecida³.

En este sentido, y durante esta fase, se vino a analizar -especialmente por los tribunales que negaban el acceso a la indemnización por finalización del contrato temporal- cuál debería ser la consideración de los deportistas de élite. Especialmente significativa fue la Sentencia de la Sección Primera, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, recurso. 885/2016 que identificando el concepto de la expresión deportista de élite que son los que el RD 971/2007, de 13 de julio, denomina de alto nivel y alto rendimiento, distinto al técnico de deportista de alto nivel y alto rendimiento también denominados de élite en algunas CCAA. como ocurre en el caso de la Comunidad Valenciana y su Decreto 13/2006, de 20 de enero, sobre los Deportistas de Élite. Debe así recordarse que son deportistas de alto nivel, aquellos que han sido acreditados como tal por resolución del Presidente del Consejo Superior de Deportes, publicándose en el BOE las relaciones de deportistas de alto nivel. Estos deportistas deben haber cumplido los requisitos y condiciones definidos en los artículos 3 y 4 del Real Decreto sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, previamente a ser acreditados como de alto nivel y perderán esta condición de acuerdo a lo

² STSJ. de Aragón de 25 de marzo de 2.015 Rec. 129/2015, STSJ. de Madrid de 23 de abril de 2.018, recurso 885/2016, STSJ. de Madrid de 13 de enero de 2.017, Rec. 885/2016. STSJ. de Cataluña de 14 de junio de 2.017, Rec. 1484/2017. STSJ. de Cataluña de 25 de febrero de 2.016. STSJ. del País Vasco de 16 de mayo de 2017. STSJ. del País Vasco de 5 de diciembre de 2.017. STSJ. de Canarias-Santa Cruz de Tenerife de 9 de marzo de 2.018.

³ STSJ. del País Vasco de 26 de mayo de 2.015 (Rec. 764/2015). STSJ. de Castilla y León-Valladolid de 16 de marzo de 2.016. STSJ. de Cantabria de 20 de diciembre de 2.018. Sentencia de Juzgado de lo Social nº. DOS de Gijón de 1 de marzo de 2.019

dispuesto en los artículos 15 y 16 de dicho Real Decreto. Finalmente, la solicitud de la condición de alto nivel se realiza a través de la Federación Española correspondiente, en un plazo máximo de seis meses después de haber finalizado la competición deportiva en la que el deportista haya alcanzado el resultado. Una vez incluido en la resolución, el deportista puede solicitar directamente certificado de dicha condición al Consejo Superior de Deportes. La consulta de si un deportista es o ha sido de alto nivel puede verificarse en la web del Consejo Superior de Deportes (Servicio de Consultas de Deportistas de Alto Nivel).

La sentencia dictada, entre otras se encargó de recordar que la denominación usada, conforme a las normas citadas ser deportistas de alto nivel y alto rendimiento (o élite) en términos deportivos no viene configurado en modo alguno por las percepciones económicas ni por la «duda entre prorrogar sus contratos o fichar por otra entidad deportiva». Se es deportista de alto nivel y alto rendimiento (o de élite) cuando se reúnen una serie de condiciones definidas en las normas citadas y, además, figuran en las relaciones publicadas en el BOE y elaboradas anualmente por el Consejo Superior de Deportes y, en su caso, las CCAA.

Resulta a este respecto necesario resaltar la evolución interpretativa que ha seguido durante este periodo diversos tribunales. En este aspecto resulta paradigmática, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco:

1º. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de mayo de 2.015.

Encuentra su origen en la relación de Hechos Probados de la sentencia de instancia que consideró la relación laboral especial como una relación mantenida con un deportista “de élite” atendiendo a sus percepciones económicas para no considerar aplicable la indemnización por extinción de la relación laboral temporal (Fundamento de Derecho Tercero D). Además, la sentencia se apoyó para desestimar el recurso de suplicación planteado por el deportista en la existencia de una comunicación por parte de éste a otro equipo profesional.

Sin embargo, el Magistrado D. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, mediante voto particular a la sentencia, consideró que la correcta interpretación de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2.014, en ningún caso amparaba la exclusión atendiendo a la consideración de deportista de élite.

2º. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 5 de diciembre de 2.017.

La sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco vino a modificar su propia interpretación de la sentencia de 26 de marzo de 2.014 y de forma tajante expresa que los deportistas de élite en ningún caso están excluidos de la indemnización del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los contratos temporales que no sean de interinidad o formativos (fundamento de derecho cuarto),

3. LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 14 DE MAYO DE 2.019.

Con fecha de votación y fallo de 24 de abril de 2.019 y siendo ponente el Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro se vino a dictar la Sentencia número 367/2019 de fecha 14 de mayo de 2019, que vino a resolver un recurso de casación para la unificación de la doctrina.

El recurso de casación se plantea respecto a la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de mayo de 2.016 (rec. 147/2016), aclarada por Auto de 25 de mayo, por la que se desestimó el recurso de suplicación planteado por el deportista profesional (futbolista de la A.D. Alcorcón) contra la sentencia en su día dictada por el Juzgado de lo Social de Madrid. La sentencia de contradicción fue dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón con fecha 25 de marzo de 2.015 referida a un supuesto de un jugador de la S.D. Huesca a quien se le reconoció en aplicación de la STS. de 26 de marzo de 2.014 el derecho al percibo de indemnización por extinción de la relación laboral temporal, alegándose infracción del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Directiva 1999/70/CE.

La Sentencia en su Fundamento de Derecho Tercero reitera el ámbito incontrovertido de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2.014; El Real Decreto 1006/1985 se debe complementar por vía supletoria con la regulación común, máxime cuando es posterior. Por ello cabrá la posible existencia de indemnizaciones pactadas individual, colectivamente o integradas por aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores. Dicha indemnización tiene cabida, pese a la naturaleza temporal de los contratos laborales de deportistas, para promover una mayor estabilidad profesional para incentivar las prórrogas (consideración general 6 de la Directiva 199/70/CE) y para obtener una mayor calidad del empleo.

La finalidad perseguida por la indemnización es compatible con la peculiaridad del contrato deportivo. Además, el artículo 21 del R.D.1006/1985 ordena la aplicación supletoria de las normas comunes compatibles con la naturaleza del contrato de los deportistas profesionales.

Y aquí la peculiaridad del contrato deportivo no se opone al juego del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, aplicando el principio constitucional de igualdad y evitando injustificadas discriminaciones entre trabajadores temporales. En este sentido se mueven la Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 25 de octubre de 2018 (C-331/17), Sciotto.

3.1. EL DEPORTISTA DE ÉLITE Y EL NIVEL DE INGRESOS

3.1.1. El deportista de élite.

Hasta que se dicta la sentencia objeto de este informe han sido múltiples las sentencias que intentan identificar a través del “alto nivel de ingresos” o a través del concepto “nivel deportivo” la naturaleza de deportista de élite. Llama la atención por su inmediatez a la Sentencia informada, entre otras, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº. 2 de Gijón (recurso 516/2017) de 1 de marzo de 2019 que estableció la consideración de deportista de élite por pertenecer a la primera división de fútbol español.

Resulta resaltable igualmente la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sección 1º, de 20 de diciembre de 2018 quien diferencia al deportista de élite por sus retribuciones y otros condicionantes (repercusión mediática, expectativas profesionales) “que nada tiene que ver con la regulación de deportistas de alto rendimiento”.

Es indudable, ante esa variada realidad interpretativa por parte de los distintos tribunales, que el Ministerio Fiscal expresase “la dificultad de fijar con alguna seguridad lo que haya de entenderse como deportista de élite”.

Frente a la Sentencia dictada por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid recurrida, el Fundamento de Derecho Quinto niega rotundamente que la consideración de “deportista de élite” tenga el efecto de exclusión de la aplicabilidad del artículo 41.1.c) del Estatuto de los Trabajadores a los deportistas profesionales. Y lo hace a través de una interpretación sistemática del texto y por otro lado, a través de un análisis normativo del concepto.

Los argumentos Primero, Segundo, Tercero y Quinto del Fundamento de derecho quinto. 1 a través de una interpretación sistemática del F.D. Tercero de la Sentencia concluyen que la referencia a los deportistas de élite, lejos de suponer una excepción, acompañan a la conclusión principal restando importancia a un argumento contrario a la tesis acogida dirigiéndose a la inmensa mayoría de los profesionales deportistas con rendimientos económicos más limitados. El argumento Sexto concluye la naturaleza “obiter dicta” que se debe atribuir a la referencia a los deportistas de élite cuando el contenido de la reflexión no trasciende al fallo de la sentencia.

Los argumentos Cuarto y Séptimo del mismo Fundamento de derecho tomando como base que el alcance normativo del concepto no tiene eficacia alguna sobre las indemnizaciones por extinción de la relación laboral (exclusivamente la tienen en la fijación de ayudas públicas) establece que si se ha de tomar como base el principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución Española) no existe base jurídica para eliminar las consecuencias del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores para parte de los deportistas profesionales.

3..1.2. El nivel de ingresos y el nivel deportivo

En este sentido, el Fundamento de Derecho Quinto.2. revisando los supuestos en los que el Estatuto de los Trabajadores establece la fijación de una indemnización se parte del principio en el que lejos de establecer un tope excluyente se pretende garantizar las necesidades personales y familiares del trabajador. Este principio, válido para todas las relaciones en régimen de ajenidad, se ha de aplicar supletoriamente para los deportistas contemplados en el Real Decreto 1006/1985. Por tanto, la introducción del concepto de deportista de élite, cualquiera que sea la interpretación que se de al mismo, en ningún caso puede restringir el alcance subjetivo de la indemnización por finalización del contrato.

3.2. LA EXCLUSIVA VOLUNTAD DE LA ENTIDAD DEPORTIVA.

La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2.019 no entra de lleno en el análisis detallado del segundo motivo citado en el Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia de 2.014: “exclusiva voluntad de la entidad deportiva” como causa de extinción de la relación laboral temporal por cuanto, al parecer sólo fue alegado mediante aportación de documentación, en el recurso de suplicación. No obstante, el Fundamento de Derecho Sexto.2. expresa de forma tajante que la realización de una nueva contratación una vez expirado el vínculo contractual por el deportista profesional no impide el devengo de la indemnización cuando no se acredite que la extinción se ha producido de mutuo acuerdo o bien a instancia del trabajador.

En este sentido será necesario acudir a las peculiaridades establecidas en cada uno de los convenios colectivos para la determinación de la voluntad de la entidad deportiva. Así:

- a) El IV Convenio Colectivo de Trabajo de ACB-ABP para la actividad del Baloncesto profesional ACB vigente desde el 1º de julio de 2.018 hasta el 30 de junio de 2.022 establece en sus artículos 13, 14 y la 15 las peculiaridades del sistema de prórroga de los contratos temporales profesionales mediante el sistema de

tanteo y la reserva del derecho de inscripción preferente. En este sentido, el Club o SAD. de origen deberá formular una oferta cualificada a los jugadores que concluyan contrato y que resulten de su interés notificando antes del 31 de marzo al jugador y a la ACB su decisión de ejercitar el derecho de inscripción preferente. Este sistema de actuación convencionalmente prevista determinada de forma clara la “exclusiva voluntad de la entidad deportiva”. Sólo aquellos jugadores a los que se les manifieste una oferta cualificada y se manifieste el derecho de inscripción preferente por el club de origen estarán supeditados al concepto de “voluntad de la entidad deportiva”.

La cuestión se planteará cuando la oferta cualificada del club de origen, prevista en el artículo 15.3.3. del Convenio Colectivo superara las condiciones previstas en dicho apartado del Convenio Colectivo, pero fueran inferiores a las condiciones contractuales previas.

En este sentido, nos debemos sumar a lo expresado por la profesora Roqueta Buj⁴ y en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de justicia de 20 de octubre de 2.015 (recurso 1682/2015) en el sentido si bien dicha propuesta garantiza los derechos económicos ofertados por el club, no toma en consideración en ningún caso “la eventual mejora de las expectativas en la carrera profesional que pueden derivarse de cambio de club”. Por tanto, a nuestro entender un cambio de condiciones laborales expresadas en la oferta cualificada podrían generar la posibilidad de solicitar una indemnización vinculada a la extinción o modificación sustancial de las condiciones laborales.

b) Requiere a nuestro entender una especial referencia a los Convenios Colectivos, como el Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional con fecha de eficacia de 2010-2012 que imponía a las partes (profesional o club) la obligación de comunicar la intención de no renovar con anterioridad a una fecha (en este caso, el 30 de septiembre). Este tipo de clausulado generaba una gran casuística en el que había que atender a cada uno de los hechos ocurridos. A nuestro entender siempre habrá que estar a la expresa “voluntad de la entidad deportiva”, siempre y cuando, claro está, no se hubiera manifestado con anterioridad la voluntad del deportista profesional en sentido contrario⁵.

⁴ REMEDIOS ROQUETA BUJ. “*Los derechos de formación en el baloncesto*”. Revista Iusport. <https://iusport.com/art/36946/los-derechos-de-formacion-en-el-baloncesto>

⁵ S Jdo. de lo Social nº. TRES de Bilbao de 14 de enero de 2.015 (proc. 412/2014)

3.3 VOTO PARTICULAR DEL MAGISTRADO EXCMO. SR. D. MIGUEL ANGEL LUELMO MILLÁN.

Parte el Magistrado en su argumentación del voto particular por un lado en la naturaleza temporal de los contratos de los deportistas profesionales hasta el punto de que la norma (artículo 6 del Real Decreto 1006/1985) rechaza el carácter indefinido del contrato y por otro lado, en la limitada vida laboral de los deportistas profesionales para considerar de debe existir una desigualdad de tratamiento “ab origine”. Se fundamenta de la misma manera en la inexistencia de ningún tipo de norma legal o convencional del sector que prevea la fijación de la indemnización por finalización del contrato temporal, que considera como una compensación del perjuicio causado.

Este punto de partida lleva al Magistrado a concluir que se ha de aplicar el principio de igualdad teniendo en cuenta la existencia de una desigualdad “ab origine” en los deportistas profesionales de élite. Y precisamente esa especial situación, que se ha de valorar caso por caso, les permite la obtención de condiciones particulares -en este caso las prórrogas contractuales- de tal modo que ningún daño o perjuicio se ocasiona con la extinción de la relación laboral temporal.

Respecto al voto particular entendemos es necesario realizar al menos dos críticas:

1º. Como hemos dicho encuentra la base argumental en la naturaleza temporal del contrato y en la limitada vida laboral del deportista profesional. Pues bien, en contra de lo indicado en el voto particular ambas peculiaridades se producen tanto en el contrato del deportista profesional “ordinario” y en el deportista profesional “de élite”. Por tanto, no existe tal diferencia “ab origine” que permitiera otorgar una especialidad normativa a tal subtipo de deportista profesional

2º. La absoluta indefinición de concepto de deportista profesional de élite, nunca regulado a los efectos de condiciones laborales⁶, nos llevaría a la absoluta indefinición si no a la existencia de un casuismo absoluto y permanente para identificar tal concepto. Dicho casuismo, ya señalado por el Ministerio Fiscal en los autos, llevaría a la más dispar interpretación del criterio de élite por los distintos Tribunales Superiores de Justicia, como hasta en la sentencia comentado ha ocurrido.

⁶ Artículos 50 y ss. de la Ley del Deporte y arts. 2 y ss. RD 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, en ningún caso refieren el concepto deportista de élite y menos aún le otorgan especialidades retributivas.

4. SENTENCIA 54/2020 (UNIFICACIÓN DE DOCTRINA 2205/2017) DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 23 DE ENERO DE 2.020 (CASO BORJA FERNÁNDEZ).

Con fecha 23 de enero de 2.020 se ha dictado sentencia respecto al recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por parte del Getafe Club de Fútbol, SAD., contra la sentencia dictada el 13 de enero de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación número 885/2016.

La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ratificando la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, confirma definitivamente, sin la concurrencia de voto particular alguno, el criterio expresado en la Sentencia de 14 de mayo de 2.019. En este sentido, la sentencia encuentra su fundamento en:

- a) La finalidad perseguida en la fijación de indemnización por término de contrato es compatible con las especialidades del contrato deportivo, por cuanto la indemnización pretende en todo caso mejorar la estabilidad contractual o minorar las consecuencias desfavorables de la precariedad. Por tanto, de conformidad con lo previsto en el artículo 21 del RD. 1006/1985 no hay obstáculos derivados de la peculiaridad de la actividad deportiva que se opongan a la aplicación del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, contribuyendo de paso a evitar las injustificadas discriminaciones entre trabajadores temporales “comunes” y de tipo especial.
- b) Por tanto, dándose lo supuestos de laboralidad, no se puede establecer discriminación alguna en los contratos temporales en función del tope retributivo o su posición respecto del importe previsto en el Convenio Colectivo aplicable que justifique la discriminación en la fijación de derechos laborales de los contratos temporales.
- c) Y menos aún cabe la aplicación de exclusiones en los derechos laborales derivada de la consideración o cualificación como “deportista de élite”.

Quedan definitivamente determinados los criterios que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo establece para aplicar las indemnizaciones del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores para la totalidad de los contratos temporales de deportistas profesionales, recogidos en el Real Decreto 1006/1985.

5. EFECTOS DE LA JURISPRUDENCIA CONSOLIDADA DEL TRIBUNAL SUPREMO.

5.1. NEGOCIACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN.

Expuso recientemente la Profesora Remedios Roqueta Buj en su asistencia en los Encuentros La Liga del Derecho del Deporte la conveniencia de acudir a los procesos negociación colectiva para la concreción de la indemnización en la relación laboral especial de todos los deportistas profesionales en cada uno de sus ámbitos. Dicho planteamiento ha quedado expuesto, en su Comentario “La extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo”⁷

Sobre el efecto y el ámbito que la negociación individual de la cláusula indemnizatoria se pronunció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Recurso 712/2018) de 20 de diciembre de 2018. En el supuesto el demandante pactó no sólo una retribución muy superior a la establecidos como mínimo legal en el convenio colectivo de aplicación sino que igualmente se pacta el abono prorrateado mensual de una indemnización por extinción inferior a los doce días de salario por año trabajado “pero no nimia” percibiendo en cómputo total unas percepciones (retribución e indemnización por no renovación) superiores a las retribuciones e indemnizaciones mínimas por convenio colectivo para su categoría profesional. Dichas cláusulas contractuales sirvieron para considerar la relación laboral profesional “de élite” y excluir la aplicabilidad del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, evidentemente antes de la Sentencia ahora comentada.

Sobre la existencia de pacto indemnizatorio de dos mensualidades por extinción de la relación laboral por voluntad de la entidad deportiva con anterioridad al plazo inicialmente pactado se expresó también la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de febrero de 2016 (recurso 6476/2015). La Sala validó dicho pacto por cuanto la indemnización resultante del pacto resultó ser siempre superior a la resultante de aplicar las previsiones del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

7

REMEDIOS ROQUETA BUJ, “La extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo”. *Revista Iusport*, 5 de noviembre de 2019. <https://iusport.com/art/95985/la-extincion-del-contrato-deportivo-por-expiracion-del-tiempo>

Reconociendo la conveniencia de la intervención negociadora en la fijación de las indemnizaciones previstas en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores surge -por contraposición de las sentencias referidas- la cuestión de cuál debe ser el límite de esa capacidad. ¿Pueden fijarse cláusulas indemnizatorias válidas que unidas a las retribuciones totales sean superiores a las retribuciones fijadas en el Convenio Colectivo o bien será necesario para dar validez a las cláusulas que éstas igualen o superen a la que derivaría de aplicar el artículo 49.1.c) sobre la retribución y antigüedad de cada uno de los trabajadores?

La conclusión a la que debemos llegar, con cita en la Sentencia de la Sala de los Social del tribunal Supremo de 21 de enero de 2.002 (recurso Unificación de la Doctrina 1966/2001) debe ser obligatoriamente que las indemnizaciones fijadas de forma pactada pueden mejorar las previstas legalmente pero nunca empeorarse.

5.2. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 49.1.C) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Tomando como punto de partida las previsiones del artículo 49.1.c) del Estatuto de los trabajadores que fijan la cuantía de la indemnización en el equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida en su caso, en la normativa específica de aplicación, se han de analizar al menos dos elementos:

5.2.1. La antigüedad.

Son mayoritarias las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia que consideran que se deberán computar a los efectos de determinación de la antigüedad los sucesivos contratos temporales que se han producido de forma ininterrumpida o sin solución de continuidad. Es necesario acudir al criterio de unidad de vínculo para determinar la fecha a la que se debe estar.⁸

En este sentido debemos contraponer;

A)La sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de febrero de 2.016 (recurso 6476/2015), ya comentada en otro aspecto, que reconoce exclusivamente la antigüedad a los efectos previstos del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores para la antigüedad derivada de los contratos que se hubieran formalizado como deportista profesional dentro de las previsiones del Real Decreto 1006/1985

⁸ STSJ. del País Vasco de 5 de diciembre de 2.017, recurso 2208/2018 en su Fundamento de Derecho quinto.

pese a que el trabajador pudo acreditar la existencia de otros contratos laborales no especiales.

B) La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias-Santa Cruz de Tenerife de 9 de marzo de 2.018, recurso 426/2017, referida los supuestos de sucesivos contratos como entrenador de porteros (2008-2011) y como preparador físico, en sucesivos contratos anuales desde 1º de julio de 2.011 hasta el 30 de junio de 2.015. La sentencia, atendiendo a la naturaleza temporal anual de cada uno de los contratos establece la prescripción de los derechos indemnizatorios de cada una de las temporadas anteriores a la reclamada.

Frente a lo manifestado en esta sentencia, resulta necesario atender al criterio de unidad de vínculo entre las partes que han dado lugar a la formalización de forma ininterrumpida de varios contratos para el mismo desempeño y con la misma naturaleza contractual.

En este sentido ya la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de marzo de 2015, recurso 4304/2014, se refirió a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 2.002 que vino a fijar las indemnizaciones atendiendo a que “el actor ha estado ligado de forma interrumpida con sucesivos contratos temporales”.

5.2.2. Salario computable a efectos indemnizatorios.

La determinación de los conceptos salariales susceptibles de incorporación a efectos indemnizatorios deberá ser tomados sobre la base de los conceptos salariales previstos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 26) y la definición de los conceptos salariales previstos con carácter específico en cada uno de los convenios colectivos de aplicación⁹.

En este ámbito, ha sido repetida la jurisprudencia referida al derecho al cómputo de las primas que se establezcan cada temporada por la

⁹ Artículo 11. Conceptuación salarial Convenio Colectivo ACB-ABP para jugadores profesionales de Baloncesto en ACB (2018-2020): Las retribuciones abonadas por los clubes o SADS a los jugadores, ya sea por la prestación profesional de sus servicios o, en su caso, por la cesión expresa de la explotación de sus derechos de imagen, tendrán a todos los efectos la consideración legal de salario y podrán ser en metálico o en especie. No tendrán la consideración legal de salario los conceptos que no sean considerados como tales por la legislación vigente.

Artículo 20. Conceptos salariales del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles (BOE 293. 8 de diciembre de 2.015): los conceptos salariales que constituyen la retribución de un Futbolista Profesional son: Prima de contratación o fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad, y derechos de explotación de imagen en su caso.

consecución de objetivos deportivos (obtención de puntos, partidos ganados, acceso a competiciones europeas, etc...) siendo continuado el acogimiento de las primas deportivas dentro de los conceptos computables a efectos de indemnización¹⁰.

5.2.3. La normativa específica de aplicación.

Por último, debe esta parte referirse a las llamadas “disfunciones indemnizatorias” que se derivan de la aplicabilidad de las previsiones del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de normativa específica de previsiones indemnizatorias por extinción de la relación laboral previstas en convenios colectivos de deportistas profesionales:

- A) De conformidad con lo previsto en el artículo 18.8 de Convenio Colectivo de los jugadores de fútbol profesional en el caso en que el futbolista menor de 23 años incluido en la Lista de Compensación en la temporada de vencimiento de su relación contractual realizara un contrato con un nuevo Club/SAD tendrá derecho a percibir el quince por ciento de la citada compensación a la perfección del contrato.

En el caso en que el futbolista incluido en la lista de compensación no fuere contratado por otro club o SAD, el club de origen deberá ofrecerle un nuevo contrato por una temporada incrementándole sus retribuciones en un 7% de la cantidad fijada en la lista de compensación, más el IPC de los doce meses anteriores, aplicado al contrato finalizado.

Por tanto, los futbolistas incluidos en la lista de compensación sólo a la finalización de la temporada de prolongación (artículo 18.6) cabría referirse al acceso a la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores sino concurriera el interés del club de origen en la contratación. Y resultará totalmente incompatible el acceso al porcentaje de la compensación por formación con la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores por cuanto se habría manifestado - mediante la contratación con un nuevo Club o SAD- la voluntad del deportista de abandonar el club de origen.

- B) Finalmente, el mismo Convenio Colectivo de jugadores de fútbol profesional en su artículo 32 establece el premio de antigüedad a los futbolistas a la extinción de su relación contractual con el Club/SAD cuando haya permanecido en el

¹⁰ STSJ. de Galicia de 17 de diciembre de 2001

mismo club durante seis o más temporadas, incluyendo las que haya permanecido cedido.

Esta previsión será aplicable en cuanto supondrá una mejora sobre la cantidad establecida en el propio artículo 49.1.c) del Estatuto. Pero además es necesario advertir que la previsión del convenio se aplica aún cuando la extinción se produjera sin que concurran la voluntad del Club o SAD. por lo que supondrá en este caso un supuesto que nada tendrá que ver con las previsiones del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Luis Alberto Burillo Pacheco

Abogado.

Master en Derecho Deportivo, Universidad de Valencia.

Diploma de Estudios Avanzados, Universidad de Zaragoza.

Marzo de 2.020