

INDEMNIZACION POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL A DEPORTISTAS PROFESIONALES

Durante estos días y las próximas semanas está finalizando la temporada 2022/2023 de muchas competiciones deportivas. Por tanto, están llegando igualmente a término la inmensa mayoría de los contratos de trabajo de los deportistas profesionales. En este caso, **¿tiene derecho el deportista a recibir alguna indemnización por finalización del tiempo para el que se le contrató?**

La relación laboral de un deportista profesional, a tenor de lo establecido en el artículo 2 del Estatuto de Los Trabajadores, es una **relación laboral de carácter especial**. Esto quiere decir que el referido Estatuto opera como norma supletoria de aplicación al Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

En relación a las **causas de extinción** de la relación laboral de un deportista profesional, el artículo 13 del Real Decreto 1006/1985 es claro:

“Artículo 13. Extinción del contrato.

La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.
- b) Por expiración del tiempo convenido.
- c) Por el total cumplimiento del contrato.
- d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.
- e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.
- g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.
- h) Por despido del deportista.
- i) Por voluntad del deportista profesional.”

En este sentido, centrándonos ahora en la causa recogida en el apartado b) de finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, ha existido una **aparente incompatibilidad** entre dicho precepto y el artículo 49.1.c) del Estatutos de los Trabajadores, que recoge que:

“Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá: [...]

c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, **la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.”

Es decir, mientras que el Real Decreto recoge la misma causa de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, no hace referencia alguna de la existencia de indemnización por término contractual como sí lo hace el artículo 49.1.c) del Estatuto. Así, se venía reconociendo que la extinción del contrato de trabajo de un deportista profesional no devengaría a favor del trabajador indemnización alguna por no preverlo la normativa especial, esto es, el Real Decreto 1006/1985.

Sin embargo, el panorama cambió con la Sentencia número 1222/2014, del Tribunal Supremo de fecha 26 de marzo de 2014 (recurso 61/2013). Dicha resolución vino a reconocer que: **“no hallamos inconveniente decisivo alguno para que la indemnización prevista por el art. 49.1.c) ET [introducida, ratificada y modificada por el RD-Ley 5/2001, la Ley 12/2001, el RD-Ley 10/2010 y la Ley 35/2010] sea igualmente de aplicación a la relación laboral de los deportistas profesionales**, pues aun cuando en su ámbito -por prescripción legal- no sea posible la existencia de relación indefinida, no se nos suscitan dudas respecto de que sí es factible una mayor estabilidad por la incentivación de las prórrogas - penalizando con indemnización la extinción no prorrogada-, y en todo caso

entendemos que el devengo de una indemnización por expiración del tiempo convenido no seguida de renovación contractual, indudablemente supone una mejora en la «calidad» del empleo [se facilita económicamente la transición entre los contratos con diversos clubes o entidades], lo que comporta que con ello se alcancen los dos objetivos perseguidos - nos remitimos a los ya indicados preámbulos- por aquellas disposiciones legales.”

A pesar de que la Sentencia trate un caso específico (ciclista profesional) ello no es óbice para su aplicación a cualquier deportista profesional en tanto en cuanto promulga la compatibilidad del artículo 13 del Real Decreto y el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha doctrina ha sido recientemente aplicada en varias Sentencias del Tribunal Supremo:

- **Sentencia número 367/2019, de fecha 14 de mayo de 2015, recurso número 3957/2016**: “Digamos ya que consideramos del todo válidas las numerosas razones acogidas por nuestra sentencia de 2014 para concluir que **el artículo 49.1.c ET juega de forma supletoria en los casos de terminación del contrato de los deportistas profesionales**. Además, el tiempo transcurrido desde entonces ha venido a aportar argumentos adicionales desde la perspectiva del trato igual a quienes tienen un contrato de trabajo especial. [...]

La finalidad perseguida por la indemnización por término de contrato es compatible con la especialidad del contrato deportivo, puesto que respecto del mismo mejora su estabilidad o minorra las consecuencias desfavorables de la precariedad. **El artículo 21 del RD 1006/1985 ordena la aplicación supletoria de las normas comunes**; esa la regla general. La excepción surge respecto de previsiones normativas que sean "incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales". No hay obstáculos derivados de las peculiaridades de la actividad deportiva que se opongan al juego del artículo 49.1.c) ET. Y **la pertenencia a un sector de actividad (aquí, el deporte) no puede justificar que la contratación temporal quede al margen de las garantías o derechos que poseen la personas con contrataciones de duración determinada en otros ámbitos funcionales**. Además, el juego supletorio del artículo 49.1.c) contribuye a minorar las diferencias entre relaciones especiales y comunes, en particular, evitando injustificadas discriminaciones entre trabajadores temporales de tipo común y trabajadores temporales de tipo especial. En esa línea se mueven los pronunciamientos tanto de esta Sala cuanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Como en 2014, afirmamos que la peculiaridad de las actividades deportivas no es, por sí sola, bastante para descartar el juego de las reglas propias del régimen contractual común sobre terminación del contrato de trabajo o sobre temporalidad.”

- **Sentencia TS número 344/2020, de fecha 23 de enero de 2020, recurso número 2205/2017:** “Igualmente, respecto del sentido o alcance de nuestra anterior sentencia de 26 de marzo de 2014, recordamos que **la aplicación del artículo 49.1.c) ET a los contratos temporales de quienes están bajo el ámbito aplicativo del RD 1006/1985 no puede depender de su mayor o menor nivel retributivo o de su consideración como deportista de élite** y ello por las siguientes razones:

"A) Dándose los presupuestos de laboralidad (Artículo 1.1 ET), **el legislador no establece un tope retributivo a partir del cual las personas que lo superan queden al margen de los derechos laborales**, sino que se preocupa de garantizar lo contrario: que nadie quede por debajo de lo suficiente para satisfacer las propias necesidades y las del círculo familiar (Artículo 35.1 CE y 27 ET).

Cuando la empresa debe abonar una indemnización como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo no aparece tope alguno que conduzca a minorarla, toparla o, mucho menos, excluirla. La consulta de los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación sustancial de condiciones de trabajo), 50 (extinción causal), 51 (despido colectivo), 53 (extinción por causas objetivas) y 55 (despido disciplinario), así como de la abundante doctrina sobre su alcance así lo confirma.

B) La toma en consideración del elevado nivel de ingresos, en términos comparativos, tiene sentido en nuestro diseño normativo cuando se trata de acceder a prestaciones públicas, como las del Fondo de Garantía Salarial (artículo 33), cuando se afrontan los derechos de quienes poseen una posición acreedora frente al trabajador (artículo 27.2 ET) o cuando se gradúa la concurrencia de créditos frente al empleador (artículo 32 ET).

Pero cuando se trata de dotar de contenido a los derechos patrimoniales que quien trabaja posee frente a su empleador, la Ley laboral no diferencia a quienes cobran salarios elevados de quienes se encuentran en el otro extremo del abanico retributivo. No lo hace ni respecto de los contratos comunes, ni respecto de las relaciones laborales de carácter especial.

C) Al margen los supuestos formativos o de interinidad, **el artículo 49.1.c) ET se aplica siempre que ha habido una contratación temporal que llega a su término, con independencia de cuál sea el salario** de la persona afectada o su posición respecto del importe previsto por el convenio colectivo”

- **Sentencia TS número 708/2020, de fecha 23 de julio de 2020, recurso número 824/2018:** esgrime los mismos argumentos de las Sentencias ya mencionadas para darle la razón al trabajador (deportista).

Por tanto, en aplicación a la jurisprudencia citada, se puede concluir que el artículo 49.1.c) Estatuto de los Trabajadores es perfectamente aplicable a la relación laboral de



los deportistas profesionales, teniendo derecho estos trabajadores a percibir una indemnización por finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido, equivalente a 12 días de salario por año trabajado, sin importar la actividad –sea especial o común– así como el nivel retributivo de la persona trabajadora.

EDITA: IUSPORT

Junio 2023.