

LA GARANTÍA DE LA INDEMNIDAD EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE

El próximo día 4 de diciembre entrará en vigor, como mandato de la Ley Orgánica 5/2024 de 11 de noviembre del Derecho a la Defensa, lo referido ala Disposición Adicional Tercera, que reconoce el derecho de los y las trabajadores/ras a la indemnidad en el contexto siguiente:

Disposición adicional tercera. Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.

2. Dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

Una protección para la persona trabajadora, largamente demandada por los que hemos sentido que siempre existe cierto desequilibrio en ese terreno de juego de las relaciones laborales, entre empresa y persona trabajadora. Y si ello se circunscribe al escenario del deporte, con contratos laborales de duración determinada, y de corta duración, en un mercado laboral nada poliedro; en el que las reclamaciones de impagos, o las peticiones de cláusulas indemnizatorias de fin de contrato se ven apaciguadas por escenarios de presión intermitentes, e intimidatorios.

Por ello lo que en breve va a ser una realidad es una buena noticia para este mundo de las relaciones laborales en el deporte. Y no olvidemos, que todo lo que no está regulado

en el RD 1006/1985 que regula la relación de los deportistas profesionales, actúa supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores.

Se ha de reconocer, por otro lado, que se ha producido una larga jurisprudencia, así como la propia doctrina para llegar a lo que hoy se ha legislado, en favor de las personas trabajadoras. Pero, se hacia necesario, como el propio legislador manifestó en los distintos debates parlamentarios que se diera la seguridad jurídica en el marco de una norma de carácter dispositiva.

En este sentido, hemos de poner de manifiesto que se trata de cualquier tipo de reclamación, esto es, cualquier tipo de acción de la persona trabajadora frente a lo que se considera una justa y adecuada petición de demanda frente a la empresa. Y en este sentido, en el deporte, y en el fútbol, en particular, tenemos, en algunos casos, las denominadas comisiones mixtas, intermedio amigable cuando se producen impagos que se reclaman al club, se puede dar, y de hecho, se da un período de intimidación para que esa reclamación no se produzca, pues el club, en ocasiones, está más preocupado por los efectos sancionadores de la organización deportiva- Liga o Federación- frente a lo que es el hecho sustancial, del reconocimiento de la deuda. Y en este sentido, parece evidente, que también entraría en este supuesto de la D. A. Tercera, las reclamaciones ante las comisiones mixtas Liga o Federación.

Teniendo en cuenta, lo que ya señaló la STC 14/1993 de 18 de enero, respecto al hecho de que no se pueden adoptar medidas intimidatorias o de represalias derivadas del ejercicio del trabajador por la defensa y tutela de sus derechos. Amparado, entre otros, en el artículo 5.C del Convenio de la OIT número 158:

Artículo 5:

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de Trabajo figuran los siguientes:

c) *Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas correspondientes.*

Significando, con esta disposición, clave, diría yo en el ámbito de las relaciones laborales en la protección a esos derechos de las personas trabajadoras y hacerlo, desde el punto de vista, de la especial protección dentro del contexto de previsión de que se está en juego derechos fundamentales. A todo ello hay que unir todo tipo de reclamaciones, referidas a aspectos monetarios, de discriminación, de violencia, etc. Teniendo en cuenta, que ello ha de tener un componente de conectividad entre lo que se apela y lo que resulta causa de indemnidad.

Todo ello, en un ámbito como son las relaciones laborales en el deporte, con contratos específicamente mediatizados por las circunstancias y la temporalidad, esta disposición puede constituir una garantía clave, a apelar de forma recurrente en un mercado laboral excesivamente cortoplacista.

Fdo. María José López González

Abogada

EDITA: IUSPORT

Noviembre 2024